

Kommunstyrelsen

Revisionsrapport 2/2016 – kompetensförsörjning

Yttrande till kommunfullmäktiges revisorer

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen antar föreslaget yttrande till revisorerna över revisionsrapport 2/2016 om kompetensförsörjning.

Sammanfattning

Ernst & Young har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna granskat kommunens arbete med kompetensförsörjning. I granskningen lyfter EY bl. a fram att det finns en tydlig röd tråd mellan vision, strategier och konkreta insatser för ett attraktivt arbetsgivarskap och ett kompetent ledarskap. EY betonar att de närmaste årens expansion fordrar att kommunen skärper sin förmåga att attrahera, behålla och utveckla personal. EY rekommenderar att kommunstyrelsen bl. a tar fram en kommungemensam strategi för kompetensförsörjningsarbetet som kan fungera som plattform för samordning av verksamheternas arbete.

I förslaget till yttrande lyfter stadsledningskontoret fram att kommunstyrelsen sedan granskningen genomfördes våren 2016 har utvecklat mål- och resultatstyrningen genom att kommunstyrelsens fokus som arbetsgivare och arbete för att nå målen har tydliggjorts. Stadsledningskontoret ser inte att det är motiverat att kommunstyrelsen tar fram ytterligare en kommungemensam strategi för kompetensförsörjningsarbetet. De personalnyckeltal som följs för personalområdet och medarbetarundersökningens resultat visar att kommunen driver ett framgångsrikt arbete med kompetensförsörjning.

EY lyfter i granskningen fram behovet av personalförsörjningsprognos för kommunen. Stadsledningskontoret har initierat arbetet med att ta fram personalförsörjningsprognos 2030 som kommer att redovisas till kommunstyrelsen nästa år.

Ärendet

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna granskat kommunens arbete med kompetensförsörjning. Syftet med granskningen är att analysera och bedöma ändamåls- enligheten i de strategier, processer och rutiner som kommunen använder för att säkerställa behovet av kompetens. Granskningen är kommunövergripande med fördjupning inom förskola, det sociala området och stadsutvecklingsområdet.

Rekommendationer i utredningen

EY gör bedömningen att kommunens vision och fullmäktiges mål är väl förankrade i kompetensförsörjningsprocesserna. I granskningen lyfter EY fram att det finns en tydlig röd tråd mellan vision, strategier och konkreta insatser för ett attraktivt arbetsgivarskap och ett kompetent ledarskap. EY bedömer kommunens medarbetarundersökning som en ändamålsenlig form för att utvärdera dessa strategier och som ett effektivt verktyg för verksamhetsutveckling på såväl övergripande nivå som enhetsnivå. EY lyfter i granskningen fram att de närmaste årens expansion fordrar att kommunen skärper sin förmåga att attrahera, behålla och utveckla personal.

Med utgångspunkt i granskningen rekommenderar EY att kommunstyrelsen tar fram en kommungemensam strategi för kompetensförsörjningsarbetet som kan fungera som plattform för samordning av verksamheternas arbete. EY rekommenderar även att kommunstyrelsen tillser att det sker systematiserad uppföljning av aktiviteter för att attrahera, rekrytera och behålla personal, för att bedöma resultat och effekter samt tillvarata erfarenheter. Vidare rekommenderar EY att kommunstyrelsen stimulerar erfarenhetsutbyte för lärande och utveckling över verksamhetsgränserna.

Förslag till yttrande

I förslaget till yttrande till revisorerna lyfter stadsledningskontoret fram att utveckling av kommunen som attraktiv arbetsgivare är ett fokusområde enligt kommunfullmäktiges beslut om mål och budget och att kommunstyrelsen följer utvecklingen genom resultatindikatorer såsom attraktiv arbetsgivare och hållbart medarbetarengagemang, (HME).

Stadsledningskontoret ser inte att det är motiverat att kommunstyrelsen tar fram ytterligare en kommungemensam strategi för kompetensförsörjningsarbetet. De personalnyckeltal som följs för personalområdet och medarbetarundersökningens resultat visar att kommunen driver ett framgångsrikt arbete med kompetensförsörjning. Kommunstyrelsen har sedan granskningen genomfördes av EY våren 2016 utvecklat mål- och resultatstyrningen genom att kommunstyrelsens fokus som arbetsgivare och arbete för att nå målen har tydliggjorts.

Stadsledningskontoret framhåller i förslaget till yttrande att Nacka kommun både är en mycket attraktiv kommun och en mycket attraktiv arbetsgivare med mycket goda förutsättningar att attrahera, behålla och utveckla personal. I utvecklingsarbetet för att behålla personal bedömer stadsledningskontoret att kommunens medarbetarundersökning och samverkan mellan arbetsgivaren och fackliga organisationer för årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet är ändamålsenlig och att ingen ytterligare uppföljning av aktiviteter för att behålla personal är motiverad i nuläget. Kommunens medarbetarundersökning är ett strategiskt verktyg för systematiserad uppföljning av arbetsförutsättningar och en viktig hörnsten i både det systematiska arbetsmiljöarbetet för att behålla medarbetare och i den strategiska satsningen för att attrahera nya medarbetare.

Stadsledningskontoret lyfter i förslag till yttrande fram att erfarenhetsutbyte för lärande och utveckling stimuleras genom att chefer i kommunen kontinuerligt träffas vid chefsmöten för erfarenhetsutbyte och för att få inspiration kring styrning, ledning och utveckling. När det gäller att stimulera erfarenhetsutbyte för lärande och utveckling över verksamhetsgränserna inom alla grenar i kompetensförsörjningsprocesserna ser stadsledningskontoret att kom-



munens HR-medarbetare har en viktig roll i att förmedla erfarenheter över verksamhetsgränserna. Nätverk finns över verksamhetsgränserna för alla rekryterare och flera av dem ingår även i den kommungemensamma omvärldsspaningen för utveckling av arbetet med att attrahera, rekrytera och introducera medarbetare. Lärandet över verksamhetsgränser och mellan arbetsgivare och fackliga organisationer stimuleras även genom den nya form av arbetsmiljöutbildningar som införts för chefer och skyddsombud.

Området attraktiv arbetsgivare och kompetensförsörjning står högt på agendan inom såväl stadsdirektörens ledningsgrupp som inom andra ledningsgrupper. Området attraktiv arbetsgivare är prioriterat sedan flera år i den "Framspegel" som stadsledningskontoret utvecklat för strategisk ledning och styrning.

Stadsledningskontoret föreslår att kommunstyrelsen sammantaget framhåller att det pågår ett framgångsrikt arbete med kompetensförsörjning i Nacka kommun, som ger goda förutsättningar för fortsatt utvecklingsarbete i riktning mot de övergripande målen enligt kommunstyrelsens fokusområden. I samband med årsbokslutet kommer en övergripande summering av kommunens arbete för att utvecklas som attraktiv arbetsgivare att framgå.

Stadsledningskontoret har initierat arbetet med att ta fram personalförsörjningsprognos 2030 som kommer att redovisas till kommunstyrelsen nästa år.

Ekonomiska konsekvenser

Förslag till yttrande medför inga ekonomiska konsekvenser.

Konsekvenser för barn

Förslag till yttrande medför inga ekonomiska konsekvenser. De resultat som följs genom medarbetarundersökningen och uppföljningar inom personalområdet visar att kommunen driver ett framgångsrikt arbete med kompetensförsörjning. Nacka kommun är en attraktiv skolkommun, vilket ger möjlighet att såväl behålla som attrahera personal.

Bilagor

Revisionskrivelse och revisionsrapport

Förslag till yttrande på revisionsrapport 2/2016 till revisorerna.

Lena Dahlstedt
Stadsdirektör
Stadsledningskontoret

Elisabeth Carle
Personaldirektör