

2023-09-27

TJÄNSTESKRIVELSE

Dnr: KFKS-2023-00669

Revisionskrivelse B 2023-06-15 och revisionsrapport 7/2023 – Granskning av personal- och kompetensförsörjningen

Yttrande till kommunfullmäktiges revisorer

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslår kommunstyrelsen fatta följande beslut.

Kommunstyrelsen antar yttrande över revisionsrapport och revisionskrivelse enligt bilaga 3 till tjänsteskrivelse daterad den 27 september 2023.

Sammanfattning av ärendet

De förtroendevalda revisorerna har låtit EY genomföra en granskning i syfte att bedöma om Nacka kommun har en ändamålsenlig personal- och kompetensförsörjning. Revisorernas övergripande bedömning är att personal- och kompetensförsörjningsprocessen i huvudsak är ändamålsenlig men med förbättringsmöjligheter. Bedömningen grundar sig på bland annat att det finns en övergripande styrning av arbetet med personal- och kompetensförsörjning genom styrdokument med mål, strategier och riktlinjer - och att Nackas attraktivitet som arbetsgivare är god.

Revisorernas rekommendationer är att kommunstyrelsen dokumenterar analyser av det kort- och långsiktiga personal- och kompetensbehovet, utvärderar gjorda insatser som grund för ytterligare åtgärder, undersöker behovet av personal- och kompetensförsörjningsplaner inom specifika yrkesområden och överväger en strukturerad form för avgångssamtal med samlad uppföljning av informationen för att identifiera förbättringsområden.

Ett yttrande har tagits fram utifrån de rekommendationer som revisorerna lämnat till kommunstyrelsen.

Ärendet

De förtroendevalda revisorerna har låtit EY genomföra en granskning av arbetet med personal- och kompetensförsörjning i kommunen. Syftet med granskningen är att bedöma om Nacka kommun har en ändamålsenlig personal- och kompetensförsörjning. Granskningen har skett inom kommunstyrelsen, nämnden för arbete och försörjning, miljö- och stadsbyggnadsnämnden, socialnämnden och utbildningsnämnden.

Revisorernas synpunkter och rekommendationer utifrån granskningen

De förtroendevalda revisorernas samlade bedömning är att personal- och kompetensförsörjning i huvudsak är ändamålsenlig men med förbättringsmöjligheter. Bedömningen grundar sig på följande iakttagelser i EY:s revisionsrapport 2023:7 - Granskning av personal- och kompetensförsörjning:

- Det finns en övergripande styrning av arbetet med personal- och kompetensförsörjning genom styrdokument med mål, strategier och policys.
- Det framkommer genomgående i granskningen att Nackas attraktivitet som arbetsgivare är god. Däremot sker inga analyser av nämndernas behov av personal och kompetens trots att dessa ansvarar för behovsbedömningar inom sina verksamheter.
- Av jämförande statistik framgår att Nacka kommun har en konkurrenskraftig lönenivå i förhållande till andra kommuner men det saknas jämförelser med privata arbetsgivare.
- Kommunstyrelsen analyserar kommande rekryteringsutmaningar men gör ingen övergripande behovsanalys på kort och lång sikt.
- Kommunstyrelsen vidtar flera åtgärder i syfte att öka attraktiviteten som arbetsgivare. Bilden av Nacka som attraktiv arbetsgivare följs även upp i medarbetarenkäter där utfallet visar att Nacka får högre resultat än genomsnittet av kommuner. Insatser för att öka kommunens attraktivitet utgår från analyser från verksamheten men dessa är inte dokumenterade vilket gör det svårt att följa upp vilka effekter respektive insats haft.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar revisorerna att kommunstyrelsen

- dokumenterar analyser av det kort- och långsiktiga personal- och kompetensbehovet
- utvärderar gjorda insatser som grund för ytterligare åtgärder
- undersöker behovet av personal- och kompetensförsörjningsplaner inom specifika yrkesområden främst de där det finns en nationell kompetensbrist
- överväger en strukturerad form för avgångssamtal med samlad uppföljning av informationen för att identifiera förbättringsområden.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar revisorerna att granskade nämnder

- säkerställer en tillräcklig kommunikation med kommunstyrelsen kring bedömningar av personal- och kompetensbehoven inom respektive verksamhet och specifika yrken.

Stadsledningskontorets utredning samt förslag på yttrande

Denna tjänsteskrivelse omfattar de rekommendationer som revisorerna lämnat till kommunstyrelsen. Granskningen som omfattar nämnden för arbete och försörjning,

miljö- och stadsbyggnadsnämnden, socialnämnden och utbildningsnämnden bereds och beslutas inom respektive nämnd.

Stadsledningskontorets bedömning

Nedan följer stadsledningskontorets bedömning avseende de rekommendationer som revisorerna lämnar i ärendet.

Dokumentera analyser av det kort- och långsiktiga personal- och kompetensbehovet

I samband med årsboksluteten redovisas beräknade pensionsavgångar och personalrörlighet. I analysen av medarbetarundersökningen analyseras de som inte har för avsikt att arbeta kvar i kommunen om två år. Fr om årsbokslut 2023 kommer en än mer gedigen analys av det kortsiktiga personal- och kompetensbehovet att redovisas per yrkeskategori till kommunstyrelsen.

Med utgångspunkt från den befolkningsprognos som kommer att genomföras under 2024 kommer det långsiktiga personal- och kompetensbehovet att redovisas till kommunstyrelsen.

Undersöker behovet av personal- och kompetensförsörjningsplaner inom specifika yrkesområden, främst de där det finns en nationell kompetensbrist

Analys av personal- och kompetensförsörjningsbehov ingår som en del inför beslut om utbildningssatsningar som finansieras genom Omställningsfonden och Äldreomsorgslyftet. Med utgångspunkt från analyserna av personal- och kompetensbehovet kommer en personal- och kompetensförsörjningsplan att redovisas till kommunstyrelsen fr om 2024 för yrkesområden där det finns en nationell kompetensbrist.

Utvärdera gjorda insatser som grund för ytterligare åtgärder

Det framgår av granskningen att insatser för att öka kommunens attraktivitet utgår från analyser från verksamheten men dessa är inte alltid dokumenterade vilket gör det svårt att följa upp vilka effekter respektive insats haft. Stadsledningskontoret instämmer i vikten av att utvärdera gjorda insatser som grund för ytterligare åtgärder. De insatser som verksamheterna driver för att öka kommunens attraktivitet kommer att utvärderas i samband med analysen av medarbetarundersökningen fr om 2024 och redovisas till kommunstyrelsen i samband med redovisningen av medarbetarundersökningens resultat.

Överväga en strukturerad form för avgångssamtal med samlad uppföljning av informationen

Området avgångssamtal med medarbetare som slutar i kommunen och hur chefer och HR i Nacka kommun ska arbeta med dessa och med avgångsenkäter kommer att ingå i den kompetensförsörjningsstrategi som kommunstyrelsen kommer att besluta om under 2024. Stadsledningskontoret instämmer i vikten av avgångssamtal med medarbetare som slutar och i ett första steg kommer omfattningen av samtalen att följas upp i samband med den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet. Stadsledningskontorets analys av den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet redovisas till kommunstyrelsen våren 2024.

Ekonomiska konsekvenser

De åtgärder som framgår i förslag till yttrande ryms inom budgeten och medför inga ekonomiska konsekvenser.

Konsekvenser för barn

De åtgärder som framgår i förslag till yttrande medför inga konsekvenser för barn. Kommunens fokus på att Nacka ska vara en attraktiv arbetsgivare med än mer gedigna processer för personal- och kompetensförsörjningen gynnar såväl alla de barn som kommunens medarbetare i sina olika roller skapar värde för som de som är barn till medarbetare i kommunen.

Handlingar i ärendet

Tjänsteskrivelse den 25 september 2023

- | | |
|----------|--|
| Bilaga 1 | Revisionskrivelse B 2023-06-15 – Granskning av personal- och kompetensförsörjningen i Nacka kommun |
| Bilaga 2 | Revisionsrapport 7/2023 – Granskning av personal- och kompetensförsörjningen i Nacka kommun |
| Bilaga 3 | Förslag till yttrande |

Victor Kilén
Stadsdirektör
Stadsledningskontoret

Elisabeth Carle
HR-direktör
Stadsledningskontoret