

2017-10-17  
Anna Strömbäck  
0413-628 27  
Anna.Stromback@eslov.se

Kommunstyrelsen

## Svar på KPMG:s rapport angående granskning av kommunens personalförsörjning

### Ärendebeskrivning

Kommunledningskontoret har upprättat ett förslag till åtgärder utifrån KPMG's Granskning av personalförsörjning i Eslövs kommun.

### Beslutsunderlag

Granskning av personalförsörjning KPMG 2017

### Beredning

Eslövs kommuns revisorer har fått i uppdrag att granska kommunes personalförsörjning. Bedömningen säger att det finns stor medvetenhet angående de utmaningar som kommunen står inför avseende kompetensförsörjningsbehov. Det finns politiska mål och uppdrag och det görs en genomarbetad uppföljning i personalbokslutet. Det saknas dock ett gemensamt arbetssätt hur kompetensförsörjningsplaner tags fram och vad de ska innehålla. Alla förvaltningar har inte heller kompetensförsörjningsplaner. Det konstateras att det vidtas en rad åtgärder som syftar till att kommunen ska vara en bra arbetsgivare. Att satsa på ledarutveckling är en bra väg att gå och Eslövs kommun har fokus på detta genom framarbetandet av ledardeklaration och utbildning till chefer.

Granskningen har lyft fram följande rekommendationer;

- Samtliga nämnder ska använda den modell för analys och utformning av kompetensförsörjningsplaner som arbetas fram.
- Kommunstyrelsen, inom ramen för sin uppsiktsplikt, följer upp att kompetensförsörjningsplaner tas fram i samtliga nämnder.
- Rutiner tas fram av hur uppföljning av rekryteringsprocessen genomförts för att kunna analysera vad som gör att rekryteringen blir framgångsrik eller ej och hur man matcher sina urval mot kravspecifikation.

Kommunledningskontoret är enig i de slutsatser och rekommendationer som Granskning av personalförsörjning lyfter fram. Emellertid vill Kommunledningskontoret förtydliga en del begrepp och därmed uttrycka rekommendationerna på ett annat sätt.

Att det finns stor medvetenhet gällande de kommande kompetensförsörjningsbehoven överensstämmer med Kommunledningskontorets bild men mestadels när det gäller behovet av nyrekrytering av personal. Begreppet kompetensförsörjning är ett vidare begrepp som enligt granskningen är ”en process som utförs i en organisation för att fortlöpande säkerställa att rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov. Det är därför viktigt att se hela denna kompetensförsörjningsprocess från att löpande arbeta med kompetensanalys, kompetensplanering, genomförande och utvärdering, vilket till fullo inte framgår i rapporten från revisorerna. För att möta det och de stora kompetensbehov som finns har Kommunledningskontoret för avsikt att ta fram en kommungemensam process för hela kedjan. I processen ingår att ta fram en kommungemensam kompetensstrategi som förvaltningarna kan knyta sina respektive kompetensförsörjningsplaner till.

Processen innebär även att det kommer att tas fram förbättrade nyckeltal för utvärdering om Eslövs kommuns kompetensförsörjningsbehov uppfylls till 100 % och huruvida Eslövs kommun upplevs som en attraktiv arbetsgivare. Där i kan exempelvis rekryteringsprocessen utvärderas, men det är endast en parameter. Genom att ensidigt lyfta fram rutiner för uppföljning av rekryteringsprocessen förstärks den oönskade bilden av att arbetet med kompetensförsörjning endast handlar om nyrekrytering och verkar därmed begränsande. Därtill kommer att den under våren framtagna handboken för rekrytering kommer att följas upp och utvärderas under de kommande åren. Kommunledningskontorets rekommendation avviker därmed något från den sista slutsatsen i revisionens granskning.

Sammanfattningsvis föreslår Kommunledningskontoret att samtliga nämnder ska använda den process för kompetensförsörjning som tas fram av kommunledningskontoret. Som ett led i denna process ska det tas fram en kommungemensam kompetensförsörjningsstrategi. Samtliga nämnders kompetensförsörjningsplaner ska utgå från den gemensamma strategin. Nyckeltal och uppföljning för hela kompetensförsörjningsprocessen, inklusive uppföljning av rekryteringsprocessen, kommer att arbetas fram som ett led i detta arbete.

#### **Förslag till beslut**

- Kommunfullmäktige föreslås besluta att samtliga nämnder ska använda den process för kompetensförsörjning som tas fram av kommunledningskontoret.

- Kommunfullmäktige föreslås ge uppdrag till kommunstyrelsen att, inom ramen för sin uppsiktsplikt, följa upp att kompetensförsörjningsplaner tas fram i alla nämnder.

**Beslutet skickas till**

Samtliga nämnder

HR-avdelningen

Eva Hallberg  
KommundirektörAnna Nordén  
HR-chef