

Svar på granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

Tierps kommun har tagit del av KPMG rapport i ovanstående ämne. Granskningens syfte har varit att bedöma om kommunstyrelsen har ett ändamålsenligt arbetssätt avseende kompetensförsörjning.

Den sammanfattande bedömningen utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen i stora delar har en tillfredställande styrning och uppföljning av kompetensförsörjningsarbetet.

Det bedöms att strategin för kompetensförsörjning är ett bra övergripande styrdokument med relevanta utvecklingsområden för att klara kompetensförsörjningen. Det bedöms också att det finns en tydlig koppling mellan strategin för kompetensförsörjning och de mål och uppdrag som fastställts i budget 2021. Det saknar dock analyser och bedömningar av kompetensförsörjningsbehoven på ett tre- till femårsperspektiv.

Utifrån revisorernas bedömning och slutsatser rekommenderas kommunstyrelsen att arbeta med följande:

- Ta fram årligen uppdaterade handlingsplaner som har koppling till de uppdrag som kommunstyrelsen ger inom området och de aktiviteter som i dag finns i aktivitetsplanen.
 - Analysera vilka effekter de olika åtgärderna ger och föra in dessa analyser i handlingsplanerna.
 - Utarbeta rutiner för hur handlingsplanerna arbetas fram t.ex. på vilket sätt verksamheterna ska vara delaktiga samt var beslutet om fastställande av handlingsplanerna ska tas.
 - Analysera de olika verksamheternas kompetensförsörjningsbehov på ett tre- till femårsperspektiv och föra in dessa analyser i handlingsplanerna.
-

- Utarbeta rutiner för uppföljning och analyser av vad som framkommer vid avslutningssamtalen i enlighet med vad som fastställts i strategin för kompetensförsörjning.

Åtgärder som har påbörjats med anledning av ovanstående

Ett antal åtgärder har påbörjats för att komma tillrätta med de brister som granskningen visar på.

Tierps kommun kommer under året att ta fram handlingsplaner för kompetensförsörjningen och lägga in i verksamhetssystemet Stratsys. En rutin och ett årshjul ska tas fram och läggas in i Stratsys.

I rutinen för att ta fram handlingsplaner kommer en analys att göras av genomförda aktiviteter i handlingsplanen för att löpande revidera vid behov av nya aktiviteter i handlingsplanerna. Handlingsplanerna ska säkerställa att kommunens framtida kompetensförsörjning är kvalitetssäkrad.

I rutinen ska det årligen inventeras vilka kompetensbehov som finns på tre till femårs sikt. Inventering av vilka yrkesgrupper finns behov av, vilka är svårrekryterade och vilka yrkesgrupper råder stor konkurrens om. Verksamheterna kommer att få ange hur egna personalomsättningen ser ut samt ange hur svårt det är att hitta rätt kompetens vid rekrytering. HR avdelningen kommer ta fram rekryteringsstatistik för att se antal ansökningar per yrkebefattning samt även se om någon yrkebefattning annonserats mycket under senaste året. Enkätstöd för planeringen av kompetensförsörjning kommer tas fram så verksamheterna har bra underlag vid framtagandet av egna handlingsplanerna. HR avdelningen sammanställer samtliga verksamheters handlingsplaner och skapar en kommunövergripande handlingsplan.

Med en personalomsättning på ca 10 procent årligen vilket då inkluderar pensionsavgångar och egen annan avgång ska det i rutinerna beskrivas hur analyserna ska genomföras. Årliga inventeringar görs utifrån nya rutinen. I analyserna ingår att se över vilka sociala medier ska vi använda och vilka annonseringskanaler som ska användas vid nyrekrytering. Hur ska Tierps kommuns synas i sociala medier och hur ska vi arbeta för att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare detta område behöver kommunen arbeta hårt med.

En rutin ska tas fram för att följa upp och analysera alla avgångssamtal samt de digitala avgångsenkäterna. Idag får HR avdelningen dessa enkäter både digitala och de pappersenkäter som används, det som kommer fram via de muntliga avgångssamtalen är inget som HR avdelningen får ta del av. I rutinen ska framgå hur synpunkter som kommer fram via

avgångsenkäterna ska hanteras för att då skapa möjlighet att åtgärda eventuella brister eller förbättra kvaliteten på verksamheten.

I övrigt arbetar Tierps kommun dels med kompetensbaserad rekryteringsprocess vilket det även finns digitalt systemstöd för via Visma Requit (Offentliga Jobb). Systemet stödjer rekryteringsprocessen mot en kvalitetsbaserad rekrytering som grundar sig på Tierps kommuns värdegrund och främjande av en icke diskriminerande rekrytering.

Arbets sättet för Tierps kommun avseende kompetensförsörjning och kompetensutveckling bygger på ARUBA modellen (attrahera, rekrytera, utveckla, behålla, avveckla).

Arbets sättet innebär att vi arbetar med att attrahera nya presumtiva medarbetare men även attrahera befintliga medarbetare genom en bra personalpolitik. Vi behöver dock synas mer på sociala medier för att marknadsföra arbetsgivarvarumärket. Vi rekryterar enligt ovan beskriven rekryteringsprocess. Vi arbetar med individuella medarbetarsamtal för att ge återkoppling på prestationer samt framtagande av individuella utvecklingsplaner och vi uppmuntrar medarbetare att söka jobb internt för att främja egna utvecklingen. För att behålla medarbetare och minska på personalomsättningen arbetar vi med chefs och ledarskapet genom ledarutvecklingsprogram som startar i höst vilket ska utveckla cheferna till bra ledare. Vi satsar på att uppnå en god arbetsmiljö där både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön är bra och där hög delaktighet ska gälla vid utvecklings och förändringsarbete. Vid avgångar avslut av anställningar arbetar vi för att detta ska ske på ett respektfullt och bra sätt så att avsluten uppfattas på ett positivt sätt och viljan att rekommendera Tierp som arbetsgivare finns kvar.

Håkan Sandberg
HR chef
