



Granskning av personal- och kompetensförsörjning

Kommunen har de senaste åren vuxit och förväntas även framöver ha en stark befolkningstillväxt, vilket kommer öka efterfrågan på kommunal service och därmed även personalbehovet. I dag finns också generellt sett en personalbrist inom flertalet yrkeskategorier i den svenska välfärdssektorn. Revisionen har därför givit PwC i uppdrag att granska kommunens personal- och kompetensförsörjning. Granskningens syfte har varit att besvara revisionsfrågan om kommunstyrelsen säkerställer en tillfredsställande personal- och kompetensförsörjning.

Revisionens sammanfattande bedömning efter genomförd granskning är att kommunstyrelsen inte har säkerställt en tillfredsställande personal- och kompetensförsörjning. Vår bedömning är att kommunstyrelsen inte har en tillfredsställande styrning, ledning och uppföljning av personal- och kompetensförsörjningsarbetet.

I intervjuerna framkommer att det strategiska personal- och kompetensförsörjningsarbetet är eftersatt i kommunen och att det behöver tas ett krafttag kring detta. I dagsläget finns inga dokumenterade planer eller strategier för personal- och kompetensförsörjningsarbetet, vare sig på en övergripande nivå eller på verksamhetsnivå. Vi ser däremot positivt på att det finns ett engagemang för personal- och kompetensförsörjningsfrågorna inom organisationen.

Dokumentationen och analysen kring framtida rekryterings- och personalbehov kan förbättras ytterligare, framförallt med tanke på den demografiska utvecklingen och att Tierps kommun har som mål att växa de kommande åren. En femtedel av medarbetarna uppnår 65 års ålder inom en femårsperiod.

Den enkät som skickades ut till samtliga chefer i kommunen inom ramen för granskningen fick en svarsfrekvens på 73 procent. Enkätresultatet har delgetts personalchefen.

Utifrån granskningens resultat har vi identifierat ett antal förbättringsområden. Nedan följer våra rekommendationer till kommunstyrelsen:



REVISORERNA

- Utveckla det strategiska personal- och kompetensförsörjningsarbetet för att säkerställa en tillräcklig kompetensförsörjning inom kommunens verksamheter. Strategier och åtgärdsplaner bör arbetas fram genom systematisk kartläggning av befintligt och framtida kompetensbehov.
- Utveckla det strategiska arbetet med kommunens arbetsgivarvarumärke.
- Arbeta fram tydliga riktlinjer och rutiner för avslutningssamtalen.

Vi översänder granskningen till kommunstyrelsen och önskar svar på vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av granskningens resultat och de rekommendationer som lämnas ovan.

Vi önskar svar senast den 21 februari 2018.

FÖR KOMMUNENS REVISORER

Per Davidsson
Ordförande