

Granskning av arbetet med personal- och kompetensförsörjning

För att säkerställa en ändamålsenlig personal- och kompetensförsörjning är arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare en central faktor. I ekonomirapporten framtagen av SKL betraktas kompetensförsörjning vara välfärdens största utmaning inför framtiden. I revisorernas risk- och väsentlighetsanalys för 2019 framkom att kompetensförsörjning i Bjuvs kommun anses vara ett riskområde avseende vissa yrkesgrupper. Mot bakgrund av ovanstående har revisorerna i Bjuvs kommun beslutat att granska arbetet kring personal- och kompetensförsörjning.

Granskningsresultat

Vår sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen delvis bedriver ett ändamålsenligt strategiskt arbete och att det finns ett behov av att stärka den politiska styrningen och tydliggöra prioriteringen av arbetet.

Vidare bedömer vi att kommunstyrelsen och de granskade nämnderna bör stärka uppföljningen inom personalområdet, samt genomföra systematiska kartläggningar av kompetensförsörjningsbehovet.

Vi har bland annat gjort följande iakttagelser:

- ▶ Utöver arbetsgivarpolicy, som antagits av kommunfullmäktige, saknas politiskt beslutade styrdokument och uppdrag avseende HR-arbetet.
- ▶ Sedan 2016 har HR-avdelningen arbetat för att skapa ett strukturerat HR-arbete. Detta arbete har mynnat ut i flertalet åtgärder och projekt på tjänstemannanivå.
- ▶ Kommunikationsavdelningen arbetar tillsammans med HR-avdelningen för att stärka Bjuvs kommuns arbetsgivarvarumärke.
- ▶ Det pågår projekt inom barn- och utbildningsnämnden och vård- och omsorgsnämnden avseende kompetensförsörjning.
- ▶ Det saknas till stor del analyser och uppföljningar på såväl kommunövergripande som nämndsnivå som kan ligga till grund för beslut om framtida åtgärder.
- ▶ Kommunstyrelsen och de granskade nämnderna tar del av uppföljningar i form av personalredovisningar rörande framförallt sjukfrånvaro, medarbetarundersökning och lönenivåer.

Utifrån granskningsresultatet rekommenderar vi kommunstyrelsen, vård- och omsorgsnämnden och barn- och utbildningsnämnden att:

- ▶ Säkerställa att uppföljning inom personalområdet sker och analyseras i syfte att aktivt arbeta för att trygga kompetensförsörjningsbehovet på kort och lång sikt.
- ▶ Kartlägga det nuvarande och framtida kompetensförsörjningsbehovet.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen att:

- ▶ Skapa en samlad redovisning och uppföljning av personalomsättningen.
- ▶ Sammanställa och löpande följa upp nämndernas utmaningar avseende kompetensförsörjning på kort och lång sikt.
- ▶ Ta fram styrdokument som tydliggör prioriteringar för det strategiska arbetet med kompetensförsörjning.