

**PM 2015: RVIII (Dnr 183-1079/2015)**

## **Stadens personal- och kompetensförsörjning, revisionsrapport nr 3/2015**

Remiss från stadsrevisionen, revisorsgrupp 1

Borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.  
Som yttrande över stadsrevisionens rapport ”Stadens personal- och kompetensförsörjning – revisionsrapport nr 3/2015” hänvisas till vad som sägs i promemorian.

**Föredragande borgarrådet Clara Lindblom** anför följande.

### Ärendet

Stadsrevisionen granskar nämnders och styrelser ansvarstagande för att genomföra verksamheten enligt fullmaktiges uppdrag. Rapporten ”Stadens personal- och kompetensförsörjning” granskar om kommunstyrelsen har en samlad strategisk och långsiktig planering för personal- och kompetensförsörjning till stadens egen verksamhet.

Den sammanfattande bedömningen är att kommunstyrelsen i huvudsak har en samlad långsiktig planering. Utifrån granskningen rekommenderas kommunstyrelsen precisera kraven på nämndernas rapportering och analys i planerings- och uppföljningsdokument, kartlägga nämndernas behov av centralt stöd i arbetet med personal- och kompetensförsörjning samt se över möjligheten att ge ett samlat och lättillgängligt stöd på stadens intranät för arbetet med personal- och kompetensförsörjning.

### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

*Stadsledningskontoret* delar i huvudsak revisionskontorets slutsatser. De förbättringsområden som identifierats är enligt kontoret angelägna för att bättre stödja nämndernas arbete med en långsiktig, strategisk personal- och kompetensförsörjning. Efterfrågade förbättringar kommer att genomföras av stadsledningskontoret.

### Mina synpunkter

Staden står inför en spännande personalpolitisk utmaning de kommande tio åren, med tanke på att behovet av personal bedöms öka med 18 procent. Det är därför viktigt med ett strategiskt arbete både på medellång och lång sikt för en hållbar och jämställd personalpolitik.

Kommande år finns det högsta rekryteringsbehovet i förskolan och grundskolan. Utbildningsnämnden arbetar redan nu med strategiska insatser för att möta behovet, bland annat en kompetensförsörjningsstrategi för förskolan, strategier för att behålla och fortbilda personal samt insatser för att behålla erfarna lärare efter pensionsåldern.

På längre sikt ökar personalbehoven även inom äldreomsorgen. Den demografiska utvecklingen efter 2020 visar ett kraftigt ökat antal äldre över 80 år. Mellan åren 2020 och 2040 beräknas antalet personer som är 80 år eller äldre att öka med 96 procent, vilket ställer stora krav på äldreomsorgen. Staden behöver därför förbättra arbetsvillkoren, så att yrket blir attraktivt för många. Vi har startat med låglönesatsningen och kompetensutvecklingsfonden ligger i startgroparna. Framför oss ligger ett viktigt arbete för att öka de äldres inflytande i hemtjänsten hand i hand med ökat inflytande för personalen.

Staden har ett bra utgångsläge i och med att revisionskontorets granskning visar att kommunstyrelsen i huvudsak har en samlad långsiktig planering för personal- och kompetensförsörjningen. Stadsledningskontoret utvecklings- och förbättringsarbete kommer ytterligare att förbättra förutsättningarna för stadens personal- och kompetensförsörjning.

Jag föreslår att borgarrådsberedningen föreslår att kommunstyrelsen beslutar följande.

Som yttrande över stadsrevisionens rapport ”Stadens personal- och kompetensförsörjning – revisionsrapport nr 3/2015” hänvisas till vad som sägs i promemorian.

Stockholm den 2 september 2015

CLARA LINDBLÖM

Bilaga

Stadens personal- och kompetensförsörjning, Projektrapport från Stadsrevisionen, nr 3, 2015

**Borgarrådsberedningen** tillstyrker föredragande borgarrådets förslag.

## Remissammanställning

### Ärendet

Den kommunala revisionen är fullmäktiges kontrollinstrument för att granska den verksamhet som bedrivs i nämnder och bolagsstyrelser. Stadsrevisionen i Stockholm granskar nämnders och styrelserns ansvarstagande för att genomföra verksamheten enligt fullmäktiges uppdrag.

Rapporten ”Stadens personal- och kompetensförsörjning” granskar om kommunstyrelsen har en samlad strategisk och långsiktig planering för personal- och kompetensförsörjning till stadens egen verksamhet. Förutom kommunstyrelsen har utbildningsnämnden, socialnämnden, stadsbyggnadsnämnden samt stadsdelsnämnderna Farsta och Enskede-Årsta-Vantör ingått i granskningen. Stadens personalbehovsprognos visar att personalbehovet ökar med 18 procent för perioden 2015-2024. Rekryteringsbehovet förväntas vara mellan 5 550 och 6 000 personer per år. Det högsta rekryteringsbehovet kommer att finnas i förskolan och grundskolan.

Den sammanfattande bedömningen är att kommunstyrelsen i huvudsak har en samlad långsiktig planering för personal- och kompetensförsörjningen. Någon samlad strategi för hur arbetet ska bedrivas har inte tagits fram men ett flertal insatser pågår för att trygga försörjningen på längre sikt. Exempel är gemensamma principer och metoder för rekrytering och introduktionsprogram, kompetensutveckling och karriärvägar för vissa yrkesgrupper. Vidare har kommunstyrelsen utvecklat verktyg som stöd i den gemensamma processen för personal- och kompetensförsörjning, exempelvis en budskapsplattform och verktyg för rekrytering.

Samtidigt konstateras att kommunstyrelsen bör tydliggöra styrningen och uppföljningen av det strategiska personal- och kompetensförsörjningsarbetet. Nämndernas redovisning i planerings- och uppföljningsdokumenten skiljer sig åt både i form och i innehåll. Därtill sker analys i begränsad omfattning, med undantag för utbildningsnämnden, av behov på längre sikt och hur behoven ska lösas. Vidare visar granskningen att kommunstyrelsen bör kartlägga nämndernas behov av centralt stöd i arbetet med personal- och kompetensförsörjning och även se över möjligheten att ge ett samlat och lättillgängligt stöd på stadens intranät för verksamheternas arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Revisionskontoret rekommenderar kommunstyrelsen att precisera kraven på nämndernas rapportering och analys i planerings- och uppföljningsdokument, att kartlägga nämndernas behov av centralt stöd i arbetet med personal- och kompetensförsörjning samt att se över möjligheten att ge ett samlat och lättillgängligt stöd på stadens intranät för arbetet med personal- och kompetensförsörjning.

### Beredning

Ärendet har remitterats till stadsledningskontoret.

## **Stadsledningskontoret**

**Stadsledningskontorets** tjänsteutlåtande daterat den 10 augusti 2015 har i huvudsak följande lydelse.

Stadsledningskontoret delar i huvudsak de slutsatser som redovisas i revisionskontorets rapport. De förbättringsområden som identifierats är angelägna för att bättre stödja nämndernas arbete med en långsiktig, strategisk personal- och kompetensförsörjning.

Stadsledningskontoret har redan ett pågående arbete för att kartlägga nämndernas behov av stöd i arbetet med personal- och kompetensförsörjning. Kartläggningsarbetet påbörjades under våren 2015 och kommer att fortsätta under hösten 2015. Resultat och slutsatser av kartläggningen kommer att presenteras för personalchefsnätverket.

Stadsledningskontoret konstaterar att det redan i dag finns stöd i centrala delar av kompetensförsörjningsprocessen i form av processbeskrivningar, mallar, checklistor, inspiration och goda exempel på intranätet vad gäller till exempel att attrahera, rekrytera och introducera. Stadsledningskontoret instämmer i revisorernas synpunkt att stödet kan utvecklas och att presentationen på intranätet kan ses över och kompletteras. Den kartläggning av nämndernas behov av stöd som görs under året är ett underlag för det arbetet. Så snart kartläggningen och analysen av denna är avslutad kommer stadsledningskontorets personalstrategiska avdelning att genomföra efterfrågade förbättringar.

Revisorerna pekar på bristen i tydlighet i styrkedjan mellan nämndernas verksamhetsplanering och uppföljning av det strategiska personal- och kompetensförsörjningsarbetet. Stadsledningskontoret kommer med anledning av detta påpekande att se över kommande anvisningar till treårsbudget, verksamhetsplan och uppföljning vad beträffar strategisk personal- och kompetensförsörjning.