

Tyresö kommun

Jonas Jansfors

TJÄNSTESKRIVELSE

2020-02-24

1 (3)

Dnr 2019/KS 0351 016
Kommunledningsutskottet

Svar på revisorernas granskning av kommunens kompetensförsörjning

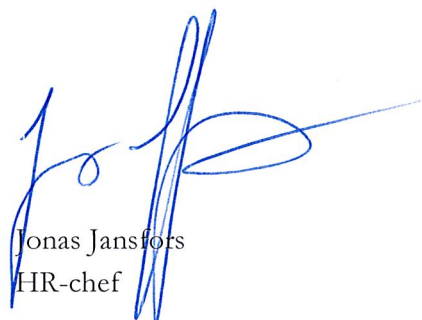
Kommunstyrelseförvaltningens förslag till kommunledningsutskottet för beslut i kommunstyrelsen

- Kommunstyrelseförvaltningens skrivelse antas som kommunstyrelsens svar på revisionsrapporten om kommunens kompetensförsörjning.

Kommunstyrelseförvaltningen



Stefan Hollmark
Kommundirektör



Jonas Jansfors
HR-chef



Beskrivning av ärendet

EY har på uppdrag av kommunens revisorer granskat kommunens arbete med kompetensförsörjning. Granskningen syftade till att analysera och bedöma om de strategier, processer och rutiner som kommunen använder för att säkerställa kommunens behov av kompetens är ändamålsenliga. Granskningen gjordes kommunövergripande med fördjupad granskning inom kommunstyrelsen, byggnadsnämnden samt barn- och utbildningsnämnden.

Granskningen utmynnade i att revisorerna ger tre rekommendationer:

1. Beaktar önskemålen om ökat chefsstöd från HR i det förebyggande arbetet samt arbetet med rehabilitering

Kommunstyrelseförvaltningens svar på rekommendation 1:

Kommunstyrelseförvaltningen står bakom den beskrivning som EY gör av hur arbetet med förebyggande arbete samt kompetensförsörjning har bedrivits. På en punkt har förvaltningen redan tillgodosett det behov som EY pekar på. Det är att tillse mer stöd för chefer att tillgå i det förebyggande arbetet och rehabilitering. Resurstilldelningen för förebyggande arbetsmiljöarbete samt rehabilitering har ökat från 0,5 till 1,5 heltidstjänst inom ramen för HR-enhetens arbete. Det har resulterat i att sjuktalen börjar minska till följd av nya arbetssätt. En större systematik gör att vi som arbetsgivare idag har en tydligare bild om sjukfrånvarons orsaker och vad vi kan göra för att minska den.

2. Säkerställer att arbetet med kompetensförsörjning inte endast bedrivs på operativ nivå utan att förutsättningar skapas för ett strategiskt, långsiktigt och målinriktat arbete med kompetensförsörjning i samtliga verksamheter, som inkluderar såväl arbete med särskilt svårrekryterade grupper som uppföljning av vidtagna aktiviteter.
3. Beslutar om frågor av mer principiell karaktär så att kommunen har en sammanhållen strategi som arbetsgivare, exempelvis genom en övergripande kompetensförsörjningsplan där riktlinjer för arbetet framgår.

Kommunstyrelseförvaltningens svar på rekommendation 2 och 3:

Vad gäller arbetet med kompetensförsörjning pekas den övergripande målbilden ut i grundförutsättningen för attraktiv arbetsgivare som finns i kommunplanen: *Tyresö kommun är en attraktiv arbetsgivare dit medarbetare söker sig, är engagerade och utvecklas.*

För att lyckas uppnå med det övergripande målet inom attraktiv arbetsgivare kommer HR-enheten att arbeta fram en kommunövergripande kompetensförsörjningsstrategi och en långsiktig plan. Strategin syftar till att uppnå ett kommungemensamt arbetssätt för att attrahera, utveckla och behålla rätt medarbetare. Varje medarbetare ska få rätt förutsättningar och verktyg som gör att de arbetar mot att nå verksamhetens långsiktiga mål.

De allra flesta verksamheter lyckas idag att attrahera och rekrytera kvalificerade medarbetare. Därför kommer fokus i kompetensförsörjningsplanen att ligga på att utveckla och behålla rätt medarbetare. Arbetet med kompetensutvecklingsplan och strategi inleds under våren 2020 och kommer att börja med att HR-enheten träffar samtliga förvaltningar för att samla in en gemensam bild av nuläget.