

Kommunrevisorerna informerar

Granskning av kompetensförsörjning

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Umeå kommun granskat nämnder och kommunstyrelse i syfte att bedöma om de strategier, processer, styrdokument och rutiner som används för att säkerställa kommunens kompetensförsörjning är ändamålsenliga. Granskningen har också syftat till att bedöma om styrning och ledning av lönesättning är ändamålsenlig utifrån ett kommunövergripande kompetensförsörjningsperspektiv.

Vår sammanfattande bedömning är att kommunens verksamheter i huvudsak bedriver ett ändamålsenligt arbete för att säkerställa kompetensförsörjningen. Bedömningen grundar sig på att aktuella styrdokument i form av kompetensförsörjningsplaner, övergripande och lokala, finns antagna som har bäring på kommunens och verksamheternas mål. Planerna inbegriper prognoser över kompetensbehovet som beaktar förändringar i demografi, verksamhetsvolym och kvalitativa bedömningar. Strategier för kompetensförsörjning finns beskrivna och kopplas till den kommungemensamma kompetensförsörjningsprocessen. Kompetensförsörjningsarbetet följs upp löpande och rapporteras till verksamhetsledning och till nämnder/styrelse.

När det gäller lönebildning är vår bedömning att även denna process i allt väsentligt omfattas av en ändamålsenlig styrning och ledning. Bedömningen vilar på att lönebildningsprocessen är strukturerad i ett årshjul, policydokument är under revidering, lönekartläggningar och kompetensbehovsanalyser utmynnar i prioriterade yrkesgrupper vid löneöversyn och redovisas i budgetprocessen. Vidare pågår ett arbete med att stärka systemstödet för utvecklings- och lönesamtal samt att bryta ner verksamhetsanpassade lönekriterier. Därtill har utbildningsinsatser kopplat till lönebildningsprocessen genomförts för alla chefer.

I det långsiktiga arbete som sker med kompetensutvecklingsinsatser bedömer vi det vara eftersträvansvärt att verksamheterna fortsätter med

utformning av nya arbetssätt och modeller för att tillskapa och utveckla erforderliga kompetenser.

Utifrån vår granskning lämnar vi följande rekommendationer till berörda nämnder och kommunstyrelsen:

- ▶ Säkerställ framtagande av kommunikationsplaner och aktivitetsplaner kopplade till kompetensförsörjningsplanerna.
- ▶ Säkerställ en tillräcklig uppföljning genom att bryta ner och utveckla kompetensförsörjningsstrategier.
- ▶ Förtydliga kompetensförsörjningsplanerna med strategier för tillvaratagande av kompetens hos utlandsfödda, enhetlighet beträffande vilken tidshorisont som kompetensbehovsprognoser omfattar samt finansiering. Detta genomförs lämpligen i samband med revidering.
- ▶ Tillsätt strategier för hantering av korttidsrekrytering och vikarieanskaffning utvärderas löpande och anpassas vid behov. Framgångsrika lösningar bör spridas i organisationen.

Vi rekommenderar kommunstyrelsen specifikt:

- ▶ att personalfunktionens ansvar för att ifrågasätta och bidra till att bryta traditionella mönster vid rekrytering och bemanning tydliggörs i konkreta strategier och aktiviteter.
- ▶ Säkerställa och följa upp att Rekryterings- och bemanningsenheten har tillräckliga förutsättningar för utförande av sitt uppdrag.

EYs rapport "Granskning av kompetensförsörjning" 2018-08-29.

För ytterligare information, kontakta:
Revisionens ordförande Johnny Sandström, tel.
070-677 34 89.