



Kommunstyrelseförvaltningen

HR

Sofia Dahlerus, hr-chef

0589-871 89

sofia.dahlerus@arboga.se

Kommunstyrelsen

Granskning av kommunens arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare

Förslag till beslut

Kommunstyrelseförvaltningen föreslås besluta

1. Kommunstyrelseförvaltningens svar på granskningen om kommunens arbete för att vara attraktiv arbetsgivare godkänns som kommunstyrelsens svar.

Sammanfattning

Arboga kommuns revisorer har genomfört en fördjupad granskning avseende kommunens arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna har en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Revisorernas sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och nämnderna i huvudsak har en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. De anser dock att det finns områden som kan utvecklas.

Ärendebeskrivning

Arboga kommuns revisorer har genomfört en fördjupad granskning avseende kommunens arbete för att vara en attraktiv arbetsgivare. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021. Syftet med granskningen har varit att bedöma om kommunstyrelsen och nämnderna har en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Revisorernas sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och nämnderna i huvudsak har en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en



attraktiv arbetsgivare. De anser dock att finns områden som kan utvecklas. Revisorerna bedömer att kommunstyrelsen och nämnderna vidtar åtgärder, men anser att det borde finnas en tydligare och dokumenterad koppling till målen. Avsaknaden av ett strategiskt och dokumenterat kompetensförsörjningsarbete ses som en brist. Vidare anser revisionen att uppföljningen av synpunkter från anställda som slutar sin anställning i kommunen behöver utvecklas. Den bifogade rapporten har antagits vid revisionsmanträdet 2022-04-01.

Utifrån revisionens bedömning och slutsats rekommenderas kommunstyrelsen att:

- Arbeta fram en kompetensförsörjningsstrategi i vilken analyser görs av kompetensförsörjningsbehovet på lång och kort sikt.

En övergripande kompetensförsörjningsstrategi har antagits i Kommunstyrelsen i juni 2022. Ett arbete har under våren 2022 genomförts för att ta fram en sådan. Till den ska kompetensförsörjningsplaner tas fram för respektive förvaltning och bolag under hösten 2022 och i dessa kommer analyser av hur kompetensförsörjningsbehovet ser ut att lyftas fram.

- Utveckla rutiner för att komplettera avslutningsenkäter med dokumenterade rutiner för avslutningssamtal.
En checklista som stöd till cheferna när det gäller avslut av anställda har tagits fram för att tydliggöra de rutiner som finns gällande avslutsenkäter och avslutssamtal.

Utifrån revisionens bedömning och slutsats rekommenderas kommunstyrelsen och nämnderna att:

- Tydligare koppla åtgärder till nämndmålen som utgår från det övergripande målet om attraktiv arbetsgivare.
Kommunstyrelseförvaltningen har antagit mål som tydligt kopplat till det övergripande målet om attraktiv arbetsgivare.
- Följa upp om planerade åtgärder för att vara en attraktiv arbetsgivare har genomförts samt analysera effekterna av åtgärderna för att kunna bedöma de bidragit till att uppnå det övergripande målet.
Kommunstyrelseförvaltningen följer upp åtgärderna i årsredovisningen då nämndens mål följs upp.



- Ta fram kompetensförsörjningsplaner där analyser görs av kompetensförsörjningsbehovet på lång och kort sikt.
Kommunstyrelseförvaltningen kommer under hösten 2022 att ta fram en kompetensförsörjningsplan.
- Utifrån analyser av kompetensförsörjningsbehovet upprätta mål och handlingsplaner med tillhörande aktiviteter.
Detta kommer att återfinnas i kompetensförsörjningsplanerna för respektive förvaltning.
- Fastställa hur och när uppföljning av kompetensförsörjningsplanerna ska göras. Enligt revisorernas bedömning bör uppföljning ske minst två gånger om året.
Detta kommer återfinnas i kompetensförsörjningsplanerna som kommer tas fram.

Anders Neuman
Tf kommundirektör

Sofia Dahlerus
HR-chef

Skickas till: