

2021-02-23



Revisorerna

Kommunstyrelsen  
Kommunfullmäktige för kännedom

### **Granskning av hantering av personal- och kompetensförsörjning**

På uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Hörby kommun har PwC genomfört en granskning av personal- och kompetensförsörjning. Syftet med granskningen har varit att bedöma i vilken utsträckning kommunstyrelsen säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Efter genomförd granskning är den sammanfattande revisionella bedömningen att kommunstyrelsen inte helt säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

I granskningen har nedan identifierats:

- Kommunfullmäktige har fastställt mål angående attraktiv arbetsgivare vilka har bäring på frågan avseende personal- och kompetensförsörjning. Vi konstaterar dock att det saknas fastställda strategier kopplat till personal- och kompetensförsörjning vilket är en brist. Vidare konstaterar vi att det finns en fastställd ansvarsfördelning avseende personal- och kompetensförsörjning.
- Vi konstaterar att det i nuläget saknas dokumenterade rutiner för rekrytering förutom när det avser chefsrekrytering. Dock noterar vi att samhällsbyggnadsförvaltningen tagit fram en egen riktlinje avseende förvaltningens rekryteringsprocess. Avseende stödet cheferna erhåller från HR-funktionen så noterar vi att detta är varierande avseende att behålla, utveckla och rekrytera medarbetare.
- Vidare konstaterar vi att det inte sker något strukturerat erfarenhetsutbyte mellan förvaltningarna.
- Det finns inte någon kommunövergripande strategi för hur samarbetet med olika lärosäten ska bedrivas. Dock finns initiativ inom tex socialförvaltningen gällande att ta emot praktikanter och samarbete med vård och omsorgscollege.
- Avseende avgångssamtal så konstaterar vi att det finns en framtagen rutin för avgångssamtal men att denna inte efterlevs fullt ut. Granskningen visar att HR-avdelningen inte genomför några kompletterande intervjuer eller gör någon sammanställning av resultaten från avgångssamtalen. Vi anser att det är en brist att informationen från avgångssamtalen inte sammanställs och analyseras vidare.

- Slutligen konstaterar vi att det inte genomförs några aktiviteter för att stärka kommunens varumärke som arbetsgivare, det saknas således en strategi för hur arbetet med att stärka kommunens varumärke som arbetsgivare ska bedrivas. Vidare visar enkäten vi genomfört i samband med granskningen att en stor andel av cheferna svarat att de inte rekommenderar kommunen som arbetsgivare.

*Utifrån iakttagelserna i granskningen rekommenderar vi kommunstyrelsen att:*

- fatta beslut om strategier till stöd för arbetet med personal- och kompetensförsörjning.
- genomföra en undersökning av chefernas behov av HR-stöd för att behålla, utveckla och rekrytera medarbetare.
- en kommunövergripande riktlinje för rekrytering tas fram och där samhällsbyggnadsförvaltningens riktlinjer för rekrytering kan användas som utgångspunkt i arbetet.
- frågan om möjligheter till erfarenhetsutbyte mellan de olika verksamheterna avseende personal- och kompetensförsörjning särskilt uppmärksammas i arbetet med kommunens nya organisation.
- fatta beslut om en kommunövergripande strategi för hur samarbeten med olika lärosäten ska bedrivas på ett strukturerat vis.
- nuvarande rutin för avgångssamtal ses över och att kommunstyrelsen säkerställer att information från avgångssamtal sammanställs och analyseras som ett redskap för att utveckla kommunens erbjudande som arbetsgivare.
- en strategi beslutas för hur kommunens arbete med att stärka kommunens varumärke som arbetsgivare ska bedrivas med målsättningar och aktiviteter.

Revisorerna önskar svar från kommunstyrelsen avseende vidtagna åtgärder, svaret önskas senast 2021-03-31.



Karin Gullberg

Ordförande