



Barn och utbildningsförvaltningen  
Eva Gustavsson  
Förvaltningschef  
Dnr: 23BOU46  
Datum: 2023-09-25

Barn och utbildningsnämnden

## **Barn - och utbildningsnämndens svar till revisionen utifrån ”Granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare”**

### **Bakgrund**

KPMG har av Askersunds kommuns revisorer fått i uppdrag att granska hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Att ha tillgång till personal i tillräcklig omfattning och med rätt utbildning är av stor betydelse för en god kvalitet i verksamheten. Utan en kvalitetssäkrad tillgång till personal finns en risk att kvaliteten i verksamheten försämras. En viktig förutsättning för att kommunen ska klara kompetensförsörjningen är att den uppfattas som en attraktiv arbetsgivare av befintliga såväl som presumtiv personal.

Granskningen syftar till att bedöma om det finns en ändamålsenlig styrning och uppföljning för att säkerställa att kommunen är en attraktiv arbetsgivare.

KPMG lämnar i granskningen en rad punkter som skall besvaras av alla nämnder till revisionen senast den 30 september 2023.

Flera punkter är kommunövergripande vilket innebär att enskild nämnd inte beslutar i frågan därför har en samordning av de kommunövergripande svaren har gjorts.

### **KPMG:s synpunkter**

KPMG:s bedömning är att styrelse och nämnder har styrdokument som delvis säkerställer att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Det finns uppsatta mål och det finns indikatorer som delvis gör målen mätbara, men då vi saknar djupare analyser av resultaten är det tveksamt om det går att dra slutsatsen att kommunen är en attraktiv arbetsgivare. Den främsta anledningen till det är, att det inte tydligt är definierat vad en attraktiv arbetsgivare är. Utifrån KPMG:s bedömning och slutsats rekommenderar vi kommunstyrelsen och granskade nämnder att:

### **Revisionens rekommendationer**

1. *Tydligt definiera vad begreppet attraktiv arbetsgivare innebär och koppla konkreta aktiviteter till målet i syfte att förenkla uppföljningen. (kommunövergripande)*

#### Åtgärd

För tydlig definition av begreppet attraktiv arbetsgivare har kommundirektör på chefsdialogen den första juni 2023 genomfört en workshop med alla kommunens chefer för att ta fram kriterier för vad en attraktiv arbetsgivare är. Utifrån detta kommer, under hösten 2023, kommundirektören i samråd med kommunledningsgruppen att definiera vad begreppet attraktiv arbetsgivare är för Askersund kommun samt utifrån de aktiviteter som kommer att finnas i den nya personal- och kompetensförsörjningsplanen, förvaltningsvis, bestämma de aktiviteter förvaltningarna prioriterar under de närmaste åren och återrapportera det till kommunstyrelsen. Kommunstyrelsen beslutar om



vilken eller vilka aktiviteter som ska vara gemensamma för alla, förvaltningarna beslutar om vilken eller vilka aktiviteter som de har behov av att prioritera.

2. *Ta fram en kommungemensam mall för kompetensförsörjningsplan i syfte att säkerställa dokumentation av kommande kompetensbehov. (kommunövergripande)*

Åtgärd

Beslutat att: samtliga förvaltningar årligen ska göra en kartläggning av personalbehovet på kort och lång sikt, med hjälp av Region Örebro och länets kommuner har tagit fram för Vård- och omsorgssektorn i en kommungemensam mall.

3. *Uppdatera kommunövergripande stödmaterial så som Personal - och kompetensförsörjningsprogrammet och säkerställ användandet i samtliga nämnder. (kommunövergripande)*

Åtgärd:

Det kommunövergripande stödmaterial, inklusive Personal- och kompetensförsörjningsprogrammet beräknas vara klart under senare delen av hösten 2023. Då ska även cheferna i samtliga nämnder ha fått utbildning i materialet och förväntas använda sig av det. Innehåll och användningsgrad utvärderas vartannat år av HR-avdelningen tillsammans med nämndernas chefer.

4. *Överväg likvärdig hantering av medarbetarnas kompetensutveckling*

Åtgärd:

Utifrån att barn- och utbildningsnämnden har en rad olika kompetenser med olika behov både på gruppnivå och individnivå tar dels varje rektors ansvar för medarbetarnas kompetensutveckling inom sitt ansvarsområde och de behov som finns där. Dels eventuella förvaltningsövergripande kompetensutveckling behandlas i barn – och utbildningsförvaltningen ledningsgrupp för eventuell samordning, planering, ansökan om statsbidrag, upphandling etc. Medarbetarsamtal samt rektorers planering av sin inres organisation är viktiga moment där behov av kompetensutveckling fångas upp. Det systematiska kvalitetsarbetet på enhetsnivå och förvaltningsnivå är också en del i att fånga upp eventuella kompetensutvecklingsbehov.

5. *Säkerställ att avslutningssamtal sker enligt samma mall och sammanställs på gruppnivå för att bättre kunna nyttjas i analyser.*

Åtgärd:

Avslutningssamtal skall dokumenteras i personalsystemet NOVI. Barn- och utbildningsnämndens förvaltningskontor lägger fortsättningsvis in uppföljning av avslutningssamtal i förvaltningens årshjul. Behov av eventuell uppdatering av hur avslutningssamtal registreras i systemet undersöks.

6. *Säkerställ att kommunövergripande stödfunktioner finns tillgängliga efter behov. (kommunövergripande)*

Åtgärd:

Frågan om behovet har lyfts i kommunledningsgruppen. Beslutet ligger inte inom nämndens ansvarsområde.

7. *Säkerställ att kommunens hemsida är uppdaterad och användarvänlig för att marknadsföra kommunen som attraktiv arbetsgivare på bästa sätt. (kommunövergripande)*

Åtgärd:

Kommunen kommer från den 30 augusti 2023 sätta upp en ny hemsida. Hur marknadsföringen av kommunen ska se ut och ske är en fråga och ansvar som ligger på kommunledningskontoret i samverkan med förvaltningarnas behov. HR-avdelningen och Näringsliv- och kommunikationsavdelningen har under våren 2023 påbörjat ett samarbete med syfte att utveckla marknadsföringen av kommunen som arbetsgivare.



---

Johanna Martin (M)

Barn- och utbildningsnämndens ordförande