



Kultur- och tekniknämnden/tekniska förvaltningen/ Revisionen
Förvaltningen för kultur, evenemang och fritid
Ken Siewers
Kommunjurist
Dnr: 23KOT94
Datum: 2023-09-21

Svar på revisionsgranskning avseende hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare

Revisorerna har lämnat ett antal rekommendationer till nämnden med anledning av granskning av hur kommunen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare. Nedan följer nämnden svar på rekommendationerna och åtgärder som nämnden tänker vidta.

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

Svar: Kommundirektören kommer under hösten 2023, 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.

- **Ta fram en kommungemensam mall för kompetensförsörjningsplan i syfte att säkerställa dokumentation av kommande kompetensbehov.**

Svar: Kultur- och tekniknämnden bedömer att frågan främst ska hanteras av kommunstyrelsen då den är kommunövergripande. HR-avdelningen på kommunledningsförvaltningen sammanställer årligen en personalredovisning som delvis ger vägledning i kommande personal- och kompetensbehov utifrån personalomsättning och pensionsavgångar.

Nämndens förvaltningar ska årligen göra en kartläggning av personalbehovet på kort och lång sikt, med hjälp av en metod som tagits fram av Region Örebro tillsammans med länets kommuner och en kommungemensam mall.

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

Svar: Kultur- och tekniknämnden bedömer att frågan främst hanteras av kommunstyrelsen då den ligger utanför nämndens ansvarsområde.

Det kommunövergripande stödmaterialiet, inklusive Personal- och kompetensförsörjningsprogrammet beräknas däremot 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.



• **Överväg likvärdig hantering av medarbetarnas kompetensutveckling.**

Svar: Då kultur- och tekniknämnden ansvarar för flera verksamheter med många olika kompetenser ska respektive förvaltning ta ansvar för att kartlägga och prioritera vilka kompetenssatsningar som är viktiga för dem och inom ramen för budget göra nödvändiga prioriteringar.

På övergripande nivå genomförs utbildningen för samtliga medarbetare i medarbetarprogrammet. I slutet av 2023 undersöks och återrapporteras effekten av satsningen till kommunstyrelsen.

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

Svar: Utifrån nuvarande plan för personal- och kompetensförsörjning ska ansvarig chef erbjuda alla medarbetare som avslutar sin anställning ett avslutningssamtal. Samtalet dokumenteras i det digitala personalanteckningssystemet Novi. I systemet finns en färdig mall för avslutningssamtal.

• **Säkerställ att kommunövergripande stödfunktioner finns tillgängliga efter behov.**

Svar: Kultur- och tekniknämnden bedömer att frågan ligger utanför nämndens ansvarsområde och bör hanteras av kommunstyrelsen.

• **Säkerställ att kommunens hemsida är uppdaterad och användarvänlig för att marknadsföra kommunen som attraktiv arbetsgivare på bästa sätt.**

Svar: Ny hemsida för kommunen lanserades 31 augusti 2023. Arbetet med att marknadsföra kommunen på hemsidan pågår men ansvaret ligger främst hos kommunledningsförvaltningen i samverkan med nämndens förvaltningar. Kommunledningsförvaltningens HR-avdelning och Näringsliv- och kommunikationsavdelning har under våren 2023 påbörjat ett samarbete med syfte att utveckla marknadsföringen av kommunen som arbetsgivare.