



---

**Socialnämnd/Socialförvaltning**

Therese Johansson

Socialchef

Dnr: 23SN54

2023-08-28

## **Socialnämndens svar till revisorerna utifrån granskning av kommunens arbete kopplat till att vara en attraktiv arbetsgivare**

De förtroendevalda revisorerna uppdrog till KPMG under våren 2023 att granska hur Askersunds kommun arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare. Utifrån granskningen sammanställde KPMG en granskningsrapport som överlämnats till de förtroendevalda revisorerna. Mot bakgrund av KPMG:s granskningsrapport lämnar de förtroendevalda revisorerna sju rekommendationer som de önskar svar från socialnämnden på senast den 30 september 2023.

### **Revisorernas rekommendation nr 1:**

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

**Socialnämndens svar:** För att få en kommungemensam utgångspunkt för frågeställningen bör definition och konkretisering hållas ihop inom kommunstyrelsens arbetsgivaruppdrag, dock med involvering från samtliga förvaltningar.

Socialnämnden anser att det är ett viktigt område att arbeta med utifrån att det är en central del i att kunna attrahera, rekrytera och behålla nuvarande och framtida medarbetare. Socialnämnden kommer att ge förvaltningen i uppdrag att medverka i en sådan process och belysa området utifrån socialnämnden specifika uppdrag och behov.

### **Revisorernas rekommendation nr 2:**

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

**Socialnämndens svar:** Socialnämnden instämmer i rekommendationen.

### **Revisorernas rekommendation nr 3:**

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

**Socialnämnden svar:** Socialnämnden instämmer i rekommendationen men ser att det är av betydande vikt för resultatet att materialet som skapas/uppdateras utgår från verksamheternas behov och kan inkluderas i redan befintliga stöd och styrsystem.



#### **Revisorernas rekommendation nr 4:**

*Överväg likvärdig hantering av medarbetarnas kompetensutveckling.*

**Socialnämndens svar:** Socialförvaltningen har redan idag ett ansvar att kartlägga behov och säkerställa att de kompetenssatsningar som behöver göras utifrån verksamhetens behov genomförs. Behovet av kompetensutveckling ser dock olika ut inom förvaltningens verksamhetsområden, utifrån exempelvis vilket uppdrag man har samt nivån på personalomsättningen. Det är en faktor som behöver beaktas utifrån ovanstående rekommendation då det gör frågan kring vad som är att betrakta som likvärdigt mer komplext.

#### **Revisorernas rekommendation nr 5:**

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

**Socialnämndens svar:** Socialnämnden instämmer i rekommendationen.

Rutin och mall kopplat till avslutningssamtal finns redan idag men socialnämnden instämmer i att det är värdeskapande att förvaltningen kompletterar den individuella nivån med analys på gruppnivå.

#### **Revisorernas rekommendation nr 6:**

*Säkerställ att kommunövergripande stödfunktioner finns tillgängliga efter behov.*

**Socialnämndens svar:** Socialnämnden instämmer i rekommendationen. Det är en oerhörd centralfråga kopplad till socialnämndens utmaning avseende kompetensförsörjning generellt och specifikt, kopplat till begreppet attraktiv arbetsgivare, utifrån chefernas förutsättningar i sitt chefsuppdrag.

#### **Revisorernas rekommendation nr 7:**

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

**Socialnämndens svar:** Ny hemsida lanseras under hösten 2023 vilket möjliggör för en tydligare marknadsföring av kommunen som attraktiv arbetsgivare.