

## Revision

## Yttrande över revisionsrapport angående personal- och kompetensförsörjning

Kommunstyrelsen har tagit emot revisionens granskning och gör följande yttrande.

### Organisation och ansvarsfördelning

Gällande formuleringen om arbetsgivaransvar i Kommunstyrelsens överenskommelse har skrivningen setts över under hösten 2024, och tydliggjorts i överenskommelsen för 2025.

Kommunstyrelsen delar bilden att ansvarsfördelningen inom detta område ska vara tydlig och bedömer att detta i flera avseenden kommer utvecklas under året utifrån strategin för kompetensförsörjning som nämns ytterligare nedan.

### Mål och strategier

Kommunstyrelsen har 2024-12-16 beslutat om en ny strategi för kompetensförsörjning. Revisionen bedömer att det saknas anvisningar för utformning och tidplan för divisionernas arbete med kompetensförsörjningsplaner. Det är planerat att HR kommer att arbeta med detta våren 2025, utifrån att beslut om strategin som övergripande politiskt styrdokument behövde inväntas.

Att tydliggöra förhållandet mellan kompetensförsörjningsplaner och verksamhetsplaner/ordinarie planeringsprocess är något som HR-avdelningen avser arbeta med under 2025 ihop med ovan, i samverkan med Ekonomiavdelningen.

### Attraktiv arbetsgivare och arbetsgivarvarumärke

Avseende arbetsgivarvarumärke har ansvaret mellan HR-avdelningen och Kommunikationsavdelningen tydliggjorts i grunduppdragen i överenskommelsen för 2025. HR planerar inom ramen för sin verksamhetsplan att, i samarbete med Kommunikationsavdelningen, återstarta arbetet gällande arbetsgivarvarumärket och tar med sig revisionens rekommendationer i detta.

Revisionens rekommendationer gällande uppföljning av rekryteringsprocesser och analys av avslutssamtal är viktiga aspekter som kommunstyrelsen bedömer ingår i det fortsatta arbetet utifrån nyligen beslutad strategi för kompetensförsörjning.

### **Kompetensutveckling**

Kommunstyrelsen delar bilden att kompetensutveckling av befintlig personal är av vikt och bedömer att den nyligen beslutade strategin för kompetensförsörjning och dess 9 strategiområden anger politiska direktiv inom området, som kommer konkretiseras ytterligare i det vidare arbetet med kompetensförsörjningsplaner i divisionerna.

### **Uppföljning och rapportering av personal- och kompetensförsörjning**

En systematisk och strukturerad uppföljning är avgörande och planen är att området framöver följs upp årligen via Kommunstyrelsens utskott för personal och jämställdhet, utifrån strategin för kompetensförsörjning.

När de årliga kompetensförsörjningsplanerna tas fram ser HR-avdelningen att detta också inkluderar uppföljning av personal-, rekryterings- och kompetensbehov.



Urban Granström  
Kommunstyrelsens ordförande