

§167

Dnr: KS 2019/395

Revisionsrapport - Granskning av kommunens kompetensförsörjning - yttrande

Beslut

Kommunstyrelsens beslut

Yttrande rörande kompetensförsörjning, enligt bilaga Ks § 167/2019, översänds till kommunrevisionen.

Ärendebeskrivning

Kommunrevisionen har under våren 2019 genomfört granskning av Kävlinge kommuns kompetensförsörjning. Granskningens syfte har varit att undersöka i vilken mån kommunstyrelsen och omsorgsnämnden bedriver ett ändamålsenligt strategiskt arbete avseende personalpolitik och kompetensförsörjning. Revisionens bedömning är att kommunstyrelsen och omsorgsnämnden till stor del bedriver ett ändamålsenligt strategiskt arbete avseende personalpolitik och kompetensförsörjning.

Revisionen rekommenderar kommunstyrelsen att:

1. säkerställa att enbart ett dokument avseende kommunens lönepolicy är gällande, samt
2. i samråd med omsorgsnämnden förtydliga ansvarsfördelningen mellan kommunstyrelsens arbetsmiljöansvar och omsorgsnämndens verksamhetsansvar

Revisionen rekommenderar omsorgsnämnden att:

3. förtydliga hur nämnden årligen ska följa upp arbetsmiljöarbetet och andra personalmått, samt
4. ta del av en sammanställd analys av de åtgärder och effekten av dem som genomförs inom ramen för kompetensförsörjningsarbetet.

Beslutsunderlag

- Granskning av kommunens kompetensförsörjning, tjänsteskrivelse
- Yttrande - Kompetensförsörjning 2019
- Revisionsrapport - Granskning av kompetensförsörjning, foljebrev

- Revisionsrapport - Granskning av kompetensförsörjning, rapport
- Omsorgsnämndens beslut § 51/2019 Granskning av kommunens kompetensförsörjning

Beslutet skickas till**För kännedom**

Kommunrevisionen

Omsorgsnämnden

Kommunfullmäktige

2019-08-26

Svar angående revisionsrapport 2019

Ärende: Granskning av kommunens kompetensförsörjning

1. Kommunstyrelsen planerar höst/vinter 2019/20 arbeta fram ett styrdokument gällande kommunens lönepolitik.
2. Utbildning i *politikens arbetsmiljöansvar* för omsorgsnämnden genomförs hösten 2019.
3. Omsorgsnämnden tar del av resultatet för hur det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs och har tillit utifrån den återkoppling som sker från kommunstyrelsen att SAM-arbetet sker tillfredsställande. Den struktur och arbetsgång som finns upparbetad i kommunen kring uppföljning av personalmått och andra relevanta nyckeltal bedöms tillräcklig.
4. Omsorgsnämnden får årligen kvalitetsrapporter. De innehåller ett kapitel (9) om kompetensförsörjning, i huvudsak omnämns genomförda utbildningar och kompetensnivå, introduktion och mottagande av studenter. Det finns beskrivet de olika utbildningarnas innehåll och resultat. Inför redovisningen och som underlag till kvalitetsrapporterna, lämnas en rapport till kvalitetsamordnaren.

Vid nästa redovisning av 2019 kommer underlaget utökas till en rapport som innehåller åtgärder och effekter på genomförda insatser. Rapporten kommer följa de sju rekryteringsstrategier som sektor Omsorg använder sig av och som nämns i granskningen. Rapportens resultat kommer redovisas årligen till nämnden med start i början av 2020. Rapporten kommer ges som en information.

Underlaget kommer inte att kunna ge en heltäckande bild av insatsernas effekter eftersom det finns flertalet olika typer av åtgärder inom området. Interna och externa händelser (lokalt, regionalt och nationellt) påverkar sektor Omsorgs insatser och effekter.

Personal och kompetensområdet är ett långsiktigt arbete och analys och effekter är svårt att följa upp årligen. Sektor Omsorg ser personal- och kompetensförsörjningsfrågan som en avgörande och viktig fråga. Det pågår ett stort antal aktiviteter för att möta de utmaningar som finns inom området, till exempel rekrytera, attrahera, behålla och bibehålla en god kvalitet.

Elin Willerud
HR-Chef

Ann-Louise Christensen
Sektorchef omsorg