



Barn- och utbildningsnämnden

## Svar Revisionsrapport "Granskning av kompetensförsörjning"

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsnämnden beslutar godkänna upprättat svar till Kommunrevisionen.

### Ärendet

Deloitte har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Timrå kommun granskat kommunens arbete med kompetensförsörjningen. Deloitte har efter genomförd granskning följande rekommendationer:

- Kommunstyrelsen, i samråd med övriga nämnder, överväger behovet av att sammanföra styrande dokument till ett samlat styrdokument för personal och kompetensförsörjningsfrågor.
- Dokumentationen av kompetensförsörjningsarbetet vidareutvecklas.
- Kommunstyrelsen, i samråd med övriga nämnder, överväger behovet av en strategi för kommunens arbete med arbetsgivarvarumärket.

Kommunledningskontoret har yttrat sig i ärendet och vi ställer oss bakom detta yttrande, se nedan. Vi kommer utöver detta att under läsåret 16/17 genomföra en nulägesanalys så att vi har ett bra underlag till den strategi som ska utarbetas när den nya organisationen är på plats.

### Beslutsunderlag

Kommunledningskontorets yttrande

Protokollsutdrag till  
kommunstyrelsen  
kommunrevisionen  
Exp / 2016

### Kommunledningskontorets yttrande revisionsrapport Granskning av kompetensförsörjning

Merparten av kommunens verksamheter kommer att påverkas av hur kommunen lyckas med kompetensförsörjningen. Timrå kommuns situation är inte unik. Analysen ser i stora drag lika ut för samtliga kommuner i landet. Men kommunen bör vara medveten om vilka utmaningar som väntar. Det råder redan en stor konkurrens mellan landets kommuner om personal och kompetens inom ett antal nyckelområden i den kommunala verksamheten..

Kommunledningskontoret anser att Deloitte AB:s överväganden och bedömningar rörande behov av att samla styrdokument och utveckla dokumentation av kompetensförsörjningsarbetet är viktigt i det fortsatta arbetet.



## **Organisationsutveckling för att stärka arbetsgivarvarumärket samt säkra kompetensförsörjningen**

Kommunchefen bereder under hösten en ny organisation för kommunledningskontoret. I förslaget till organisation, som ska presenteras och utvecklas i dialog med medarbetare och samverkas med facken under september och oktober, tillskapas en tydlig HR-funktion. Under kommunchefen utvecklas en personal- och serviceenhet och en personal- och servicechef tillsätts. Denna chefstjänst ersätter avgående samhälls- och servicechef.

I personal- och serviceenheten kommer tre HR-tjänster att samlas som ska stödja samtliga förvaltningar inom personalområdet inkluderat kompetensförsörjningen. Förändringen genomförs från och med den 1 januari 2017 och ny personal- och servicechef ska vara på plats under första halvåret 2017. Under övergångsperioden med rekrytering av ny chef fortsätter kommunchefen som personalchef.

Den nya organisationen och den nya personal- och servicechefen kommer att få i uppdrag att i dialog med nämnder och förvaltningar ta fram en strategi för kompetensförsörjningen. Att skapa ett arbetsgivarvarumärke som uppfattas som attraktivt och särskiljande för kommunens nuvarande och framtida medarbetare är också en rekommendation som bör övervägas.

Den nya HR-funktionen under en personal- och servicechef kommer dels att vara ett viktigt verksamhetsstöd för att stödja och avlasta förvaltningarna inom personalområdet, dels vara en viktig förutsättning för att stärka ett samlat arbete och bättre uppsikt över personal- och kompetensförsörjningsområdet inom kommunens hela verksamhetsområde. En genomgång och likriktning av styrdokument inom HR-området är avgörande att få till stånd.

Tills vidare fortsätter Timrå kommun att vara delaktig i Sundsvallsregionens satsning på traineeprogram. Parallellt har nya mallar för utvecklingsplaner tagits fram som kommunens chefer ska använda i medarbetarsamtal för att tillsammans med medarbetare bedöma kompetensbehov och baserat på ett nuläge ta fram individuella utvecklingsplaner. Förvaltningscheferna tillsammans med personal- och servicechefen kan i samråd, med denna dokumentation, som grund ta ett samlat grepp kring kompetensförsörjningen i kommunen.

KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Barn- och utbildningsförvaltningen

Ann-Christin Isaksson  
Förvaltningschef