



## **Svar på Revisionsrapport ”Granskning av personalförsörjning inom hemtjänsten”**

### **Inledning**

KPMG har av Kommunens revisorer fått i uppdrag att granska personalförsörjningen inom hemtjänsten.

Syftet med granskningen var att bedöma om kommunens arbete med att tillgodose behovet av personalförsörjning samt minska sjukfrånvaro är ändamålsenliga och tillräckliga.

Utifrån sin granskning rekommenderar KPMG socialnämnden att:

- tydliggöra ansvarsfördelningen kring HR-arbetet, tillsammans med kommunstyrelsen
- se över och säkerställa att arbetet med kompetensförsörjningsplanen fortskrider
- säkerställa frekvent och tillgänglig HR-statistik
- genomföra analyser inom HR-området

### **Ansvarsfördelningen av HR-arbetet**

Kommunens HR-funktion ser idag ut så att kommunchefen tillika är HR-chef.

Kommunledningskontoret, Kultur och teknikförvaltningen och Miljö- och byggkontoret har gemensamt en HR-strateg som tillika är teamledande HR-strateg. Den teamledande HR-strategen rapporterar till kommunchefen.

Barn- och utbildningsförvaltningen och Socialförvaltningen har vardera en HR-strateg anställd inom respektive förvaltning. Hr-strategen arbetar med såväl förvaltningsspecifika frågor som kommungemensamma frågor med fördelningen 60/40 till fördel för de förvaltningsspecifika frågorna.

I HR-strategernas arbetsuppgifter ingår att arbeta med såväl operativa som strategiska frågeställningar.

Knuten till HR-funktionen är även en HR-generalist som delar den rollen med rollen som teamledare för kommunens lönefunktion. HR-generalisten arbetar brett med kommungemensamma frågor.

Socialförvaltningens HR-strateg tar löpande mot frågor från organisationen och handlägger dessa. Han har veckovisa avstämningsmöten med verksamhetschefen för stöd, vård och omsorg och blir adjungerad till hennes ledningsgrupp när behov uppstår.

## **Arbetet med kompetensförsörjningsplanen**

Arbetet med en kompetensförsörjningsplan för socialförvaltningen är påbörjat. Ett uppstartsmöte har hållits och planen beräknas vara färdig under våren och kunna beslutas vid junis nämndsammanträde.

Inom ramen för kompetensförsörjningsplanen kommer det att göras en kartläggning av nuläget och ges en bild av förvaltningens framtida behov. De insatser som redan görs och eventuella kompletterande insatser för att arbeta med förvaltningens kompetensförsörjning kommer identifieras.

Planen kommer att tas fram av förvaltningens HR-strateg tillsammans med representanter från verksamheterna.

## **Frekvent och tillgänglig HR-statistik**

Den statistik som tas fram inom HR-området hämtas från de uppgifter som finns i kommunens lönesystem. Kommunens löneadministratörer följer löpande upp det data som läggs in i systemet och rättar de felaktigheter som upptäcks. Lönekontoret är även behjälpligt med att ta fram efterfrågad statistik.

## **Genomföra analyser inom HR-området**

I syfte att följa upp aktiviteter och tendenser inom HR-området ska förvaltningen ta fram ett antal nyckeltal som inriktar sig mot de mål förvaltningen har. Inom kommunen håller en ny styrmodell på att implementeras där "Engagerade och ansvarstagande chefer och medarbetare" är en av rubrikerna. I syfte att beskriva läget inom området har ett antal mätetal tagits fram i en lägesrapport.(se bilaga) För att koppla förvaltningens mål med kommunens strategiska mål kan motsvarande lägesbeskrivning göras för förvaltningen.

### **Bilaga:**

Lägesbild engagerade och ansvarstagande medarbetare och chefer.