

Granskning av chefs- och kompetensförsörjning samt åtgärder för minskad sjukfrånvaro

Bakgrund

Kommunrevisionen i Trollhättans Stad har gett EY i uppdrag att genomföra en granskning av chefs- och kompetensförsörjning samt åtgärder för minskad sjukfrånvaro. Granskningen har omfattat de åtgärder och strategier som kommunstyrelsen har utarbetat i syfte att säkerställa chefs- och kompetensförsörjning i staden. Vidare har granskningen omfattat de åtgärder kommunstyrelsen vidtagit för att minska sjukfrånvaron i staden.

Syfte | Granskningen besvarade följande frågor och visade att:

1

Har kommunstyrelsen säkerställt en ändamålsenlig styrning och uppföljning av stadens arbete med chefs- och kompetensförsörjning?

- ❖ Det finns en stadsövergripande kompetensförsörjningsplan för 2016-2019. Planen saknar mål för arbetet och plan för åtgärder. Arbetet saknas för att ta fram en plan som ska gälla efter 2019.
- ❖ Översyn av kortsiktigt behov av chefer och kompetenser sker årligen eller vartannat år av personalkontor och förvaltningar. Översynerna resulterar inte i en tydlig plan för arbetet på kort eller lång sikt. Behov i förvaltningarna sammanställs inte på stadennivå. Översynerna rapporteras inte till kommunstyrelsen eller personalutskottet.
- ❖ Uppföljning av arbete med kompetensförsörjning sker i års- och personalredovisning. Viss information om kompetensförsörjningsarbete rapporteras muntligen till utskottet.

Bedömning



Kommunstyrelsen har inte säkerställt en ändamålsenlig styrning av stadens arbete med chefs- och kompetensförsörjning. Kommunstyrelsen har i stort säkerställt en ändamålsenlig uppföljning av stadens arbete med chefs- och kompetensförsörjning.

2

Har kommunstyrelsen tillsett att verksamheterna ges ett ändamålsenligt stöd i sitt rekryteringsarbete?

- ❖ Personalkontoret har tagit fram en rekryteringshandbok med tillhörande mallar.
- ❖ Ett rekryteringsystem används som stöd för rekryterande chef.
- ❖ Personalkontoret stöttar rekryterande chef efter behov, särskilt i chefsrekryteringar. Nuvarande personalsituation försvårar dock för personalkontoret att erbjuda chefer stöd i rekryteringsarbetet.
- ❖ Stadens chefer har genomgått utbildningar i rekryteringsarbete under året.

Bedömning



Kommunstyrelsen har i huvudsak tillsett att verksamheterna ges ett ändamålsenligt stöd i sitt rekryteringsarbete. Vi noterar dock en risk att stöder från personalkontoret i nuvarande läge inte är tillräckligt, till följd av nuvarande personalsituation.

Vill du veta mer? Läs den fullständiga rapporten på kommunrevisionens sida på trollhattan.se!

Granskning av chefs- och kompetensförsörjning samt åtgärder för minskad sjukfrånvaro (forts.)



Har kommunstyrelsen vidtagit ändamålsenliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron i staden?

- ✦ Av statistik framgår att Trollhättans stad har en hög sjukfrånvaro bland anställda, jämfört med liknande kommuner.
- ✦ Flera förebyggande åtgärder pågår som riktar sig mot alla stadens medarbetare samt individer och grupper av individer.
- ✦ Kommunstyrelsen följer upp sjukfrånvaron vid delår- och årsbokslut. Det saknas dock historiskt jämförbar data till följd av att staden bytt lönesystem. Det medför problem att prognostisera, jämföra eller analysera statistik över sjukfrånvaro samt resultat av insatser vilket vi ser som en risk för det fortsatta uppföljningsarbetet.

Bedömning



Kommunstyrelsen har vidtagit ändamålsenliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron i staden. Vi noterar dock att staden upplever svårigheter att följa upp sjukfrånvaron till följd av att historiskt jämförbar data saknas.

Slutsats | Samlad bedömning och rekommendationer:

- ✦ Vår sammanfattade bedömning utifrån granskningens syfte och grunderna för ansvarsprövning är att kommunstyrelsen inte har utarbetat ändamålsenliga åtgärder och strategier i syfte att säkerställa chefs- och kompetensförsörjning i staden. Vi noterar särskilt att det saknas tydliga strategier.
- ✦ Vidare bedömer vi att kommunstyrelsen har säkerställt ändamålsenliga åtgärder för att minska sjukfrånvaron i staden. Vi noterar dock en risk att uppföljningen hindras av att historiskt jämförbar data saknas i nuläget.

Utifrån genomförd granskning rekommenderar vi kommunstyrelsen att:

- ✦ Fastställa en tydlig strategi för stadens arbete med chefs- och kompetensförsörjning
- ✦ Tillse att analysen av behov av chefer och andra kompetenser utvecklas inom stadens förvaltningar samt på stadennivå, även avseende långsiktiga behov
- ✦ Utveckla samordning av åtgärder utifrån gemensamma behov av chefer och andra kompetenser
- ✦ Säkerställa att sjukfrånvaron kan prognostiseras och analyseras med hjälp av historiskt jämförbar statistik

Vill du veta mer? Läs den fullständiga rapporten på kommunrevisionens sida på trollhattan.se!