



2012-05-03

Dnr: 2012/14 007

## Återremiss - Granskning av kompetens- och personalförsörjning

### Förslag till beslut

Barn- och utbildningsförvaltningen föreslår barn- och utbildningsnämnden besluta

1. Överlämna framlagt yttrande till Kommunstyrelsen och till kommunens förtroendevalda revisorer.

Birgitta Dahlin  
Förvaltningschef

### Sammanfattning

Kommunens förtroendevalda revisorer har anlitat revisions- och rådgivningsföretaget PwC för att granska ändamålsenligheten avseende kompetens- och personalförsörjning inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter. Målsättningen har varit att kunna svara på revisorernas fråga om ansvarsfördelning och organisation avseende kompetens- och personalförsörjning inom nämnden är ändamålsenlig.

Det är arbetsgivaravdelningen i Nynäshamns kommun som har det övergripande ansvaret för att styrning och planering av kompetens- och personalförsörjningen genomförs för att säkerställa verksamheternas genomförande och kvalitet över tid. PwC har intervjuat förvaltningsledning, rektorer, förskolechefer och företrädare för arbetsgivaravdelningen samt gjort en granskning av de dokument som de har fått tillgång till.

I PwC:s rapport dras följande slutsats:

Vi konstaterar i granskningen att det rimligen bör vara Arbetsgivaravdelningen som har resurser och kompetens för att initiera och kanske även genomföra strategiska personal- och kompetensförsörjningsinsatser. Slutsatsen baseras på att förvaltningarna har lämnat denna kompetens och resurs ifrån sig vid organisationsförändringen samt att det på såväl hem- sida som i budgetdokument konstateras att personal- och kompetensförsörjning är strategiska uppgifter av väsentlig betydelse för kommunen.

Inför granskningen ställdes sk kontrollmål upp:

**Ledningen arbetar aktivt och framåtriktat med kompetens- och personalförsörjning**

Bedömning:

PwC har kommit fram till att det är svårt att se på vilket sätt förvaltningsledning eller arbetsgivaravdelningen strukturerat arbetar aktivt framåtriktat med kompetens- och personalrekrytering. Arbetet präglas av dagsaktuella frågor. Prioriterat är ett tydliggörande av rollfördelningen mellan arbetsgivaravdelningen och förvaltningen. Ledningen arbetar inte strukturerat, aktivt och framåtriktat med kompetens och personalförsörjningsfrågor inom barn- och utbildningsnämndens verksamheter.

Barn- och utbildningsförvaltningens synpunkt:

Arbetet med att säkerställa antalet behöriga lärare är under utveckling och barn- och utbildningsförvaltningen arbetar med att kartlägga antalet. Det har köpts in en modul till HR-systemet där lärarna själva lägger in sin behörighet, vilket ligger till grund för kompetensutvecklingsplanen. Den första rapporten kommer att vara klar under våren 2012, och sedan fortsätter arbetet löpande. Enligt Skolverkets officiella siffror har behörigheten i Nynäshamns kommun ökat från 72 % till 79 % mellan 2011 och 2012, vilket är en stor ökning i jämförelse med övriga kommuner på södertörn. Barn- och utbildningsförvaltningen ser detta som ett resultat av satsningarna. En gemensam styrgrupp bestående av förvaltningschef, personalchef och delar av ledningsgrupp kommer att upprätta strukturer för arbetet med övergripande och långsiktig personalförsörjning, över vilken personalchefen har det övergripande ansvaret.

**Det finns en aktuell personalförsörjningsprognos för verksamheten inom BUN som inkluderar de politiska målsättningarna.**

Bedömning:

Det finns ingen aktuell personalförsörjningsprognos för de pedagogiska verksamheterna i Nynäshamns kommun som tar hänsyn till de politiska målen för verksamheten. Detta p g a att det inte finns någon kvalitetssäkrad befolkningsprognos, vilket anses vara en förutsättning för att kunna upprätta en relevant personalförsörjningsprognos.

Barn- och utbildningsförvaltningens synpunkt:

En ny befolkningsprognos är under framtagande av externt företag. Utifrån befolkningsprognosen kommer sedan en personalförsörjningsprognos att tas fram. Den ska kompletteras med pensionsavgångar inom respektive personalkategori. Rekryteringsarbetet sker delvis genom marknadsföring av kommunen som attraktiv arbetsgivare; medverkan vid informationsträffar vid lärosäten blir viktiga inslag i ett aktivare rekryteringsarbete. Mottagande av lärarstudenter och praktikanter är också mycket viktiga insatser för det långsiktiga rekryteringsarbetet.

**Det finns en strategi och handlingsplan för att möta pensionsavgångar och rekryteringsbehov respektive fortbildningsbehov kopplat till personalförsörjningsprognos och den nya läroplanen.**

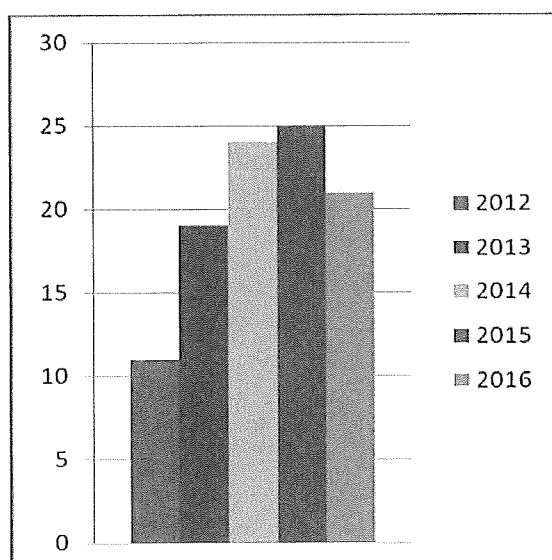
Bedömning:

Det finns ingen gemensam strategi och handlingsplan för att möta pensionsavgångar och rekryteringsbehov kopplat till personalförsörjningsprognos och den nya läroplanen. Ett samlat grepp bör tas för att säkra all pedagogisk verksamhets kompetens- och personalförsörjning framöver.

Barn- och utbildningsförvaltningens synpunkt:

Den nya personalförsörjningsprognosen kommer att innefatta pensionsavgångar inom respektive kategori. Se barn- och utbildningsförvaltningens synpunkt under frågan om aktuell personalförsörjningsprognos för verksamheten inom BUN som inkluderar de politiska målsättningarna.

Pensionsavgångar inom skol- och barnomsorgsarbete de närmsta fem åren:



**Fungerande rutiner och arbetssätt finns till stöd för det praktiska arbetet med dessa frågor för förvaltningsledning och rektorer.**

Bedömning:

Det finns rutiner och arbetssätt i Nynäshamns kommun rörande hur och när en rekrytering skall genomföras. Det finns däremot inga fungerande rutiner och arbetssätt för att stötta chefer i genomförandet av sin strategiska personal- och kompetensförsörjning.

Barn- och utbildningsförvaltningens synpunkt:

Arbetet är påbörjat. Processbeskrivningar är under framtagande och styrdokument tas fram/revideras inom de områden där det finns behov. I *Chefsuppdraget Nynäshamns kommun, projektet chefers arbetsmiljö 2012-05-0*, listas kommunens åtagande gentemot cheferna. Arbetsgivaren stödjer cheferna genom att:

- Tydliggöra chefernas uppdrag och ansvar
- Tydliggöra chefernas befogenheter och delegation

- Skapa förutsättningar för den enskilde chefen att klara uppdraget, särskilt vad gäller storleken på chefsområdet
- Tillhandahålla nödvändiga stödresurser
- Erbjudna och ge kompetensutveckling i chefsrollen
- Se till att cheferna fortlöpande erhåller den information som är nödvändig för uppdraget

En effekt av att chefernas arbetsmiljö ses över, att uppdrag och ansvar tydliggörs, är att de själva lättare kan fokusera på arbetet med den strategiska personal- och kompetensförsörjningen.

### **Ärendets beredning**

Ärendet är handlagt av barn- och utbildningsförvaltningens administrativa avdelning.

### **Förvaltningens ståndpunkt**

Barn- och utbildningsförvaltningen vill poängtera att det personalpolitiska program som antogs av Kommunfullmäktige 1990-05-29 (§ 129) och som hänvisas till under rubriken *4 Resultat av granskningen*, sid. 5 i rapporten, inte har varit giltig sedan 2007. Detta år beslutade Kommunfullmäktige att anta ett nytt personalpolitiskt program att gälla fr om 2008-01-01 och som kommer att utvärderas under 2012.

PwC hänvisar till det gamla programmet i sitt konstaterande att ansvaret ligger på förvaltningarna vad gäller att skaffa sig kunskap om behovet av personal, såväl på kort som på längre sikt. I det nyare personalpolitiska programmet under rubriken *Ledarskap, medarbetarskap och rekrytering* står att läsa att våra chefer/ledare: ”ser rekrytering som en viktig del i verksamhetsutvecklingen och agerar professionellt i samband med rekrytering”.

PwC gör en riktig bedömning i att ansvaret måste formuleras tydligare i det personalpolitiska programmet.

Den nya centraliserade personalfunktionen börjar finna former för det långsiktiga och framåtsyftande personalförsörjningsarbetet. Det sker i nära samarbete med barn – och utbildningsförvaltningens ledningsgrupp. Styrgruppen för ökad lärarbehörighet är ett konkret exempel. Genomgång av rekryteringsbehov utifrån befolkningsutveckling och pensionsavgångar ett annat. Projekt chefers arbetsmiljö är ytterligare ett exempel.