



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 arbetsgivareavdelningen samt gjort en granskning av de dokument som de har fått tillgång till.

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 2012 och 2011, 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 är tillsatt.

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:

Se ovanstående synpunkter från förvaltningen.

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.

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.