



Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott
föreslår kommunstyrelsen

Svar på granskning avseende strategisk kompetensförsörjning av chefer

Sammanfattning

Ernest & Young (EY) har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Lunds kommun granskat den strategiska kompetensförsörjningen av chefer i kommunen. Revisorerna önskar svar på vilka åtgärder som kommer att vidtas med anledning av vad som framkommit i granskningen och de rekommendationer som lämnats senast 15 februari 2019.

Beslutsunderlag

Kommunkontorets tjänsteskrivelse 2019-01-09.
Förslag till yttrande till kommunrevisionen.
Rapport gällande granskning avseende strategisk kompetensförsörjning av chefer daterad 2018-09-19 dnr KS 2018/0732.

Barnets bästa

Beslutet bedöms inte påverka barn i någon större utsträckning.

Ärendet

Granskningen

EY har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Lunds kommun gjort en granskning avseende strategisk kompetensförsörjning i Lunds kommun. Bakgrunden till granskningen är den kompetensförsörjningsutmaning kring chefer som alla offentliga verksamheter står inför. Revisionen har mot bakgrund av den risk- och väsentlighetsanalys som gjorts valt att granska kommunens strategier och åtgärder för att säkerställa chefsförsörjningen i kommunen.

2019-01-09

Diarienummer

KS 2018/0732

Utifrån resultatet rekommenderar EY följande:

- Tydliggör rollfördelningen mellan den centrala HR-avdelningen och HR-avdelningarna i förvaltningarna.
- Säkerställ att de åtgärder som kopplas till strategi och handlingsplan genomförs.
- Löpande följa utvecklingen när det gäller kompetensförsörjning av chefer och vid behov vidta ytterligare åtgärder.

Kommunkontorets kommentar

Utifrån EY rekommendationer har kommunkontoret följande kommentarer:

- *Tydliggöra rollfördelning inom HR*
Arbetet med att tydliggöra uppdrag och roller inom HR har påbörjats. Sedan 2018-09-01 ingår HR-stödet till 7 av 11 förvaltningar organisatoriskt i kommunens centrala HR-avdelning. Detta ger större möjligheter till samordning mellan det strategiska och operativa HR-arbetet. Samordningen av samtliga HR-stöd på förvaltningarna sker genom dialog i det kommunövergripande HR-rådet som leds av HR-direktör.
- *Säkerställ att de åtgärder som kopplas till strategi och handlingsplan genomförs*
Åtgärder som kopplas till strategi och handlingsplan följs upp löpande på HR-avdelningen och redovisas dels i del/helårsbokslut samt i arbetsgivarutskottet.
- *Löpande följa utvecklingen när det gäller kompetensförsörjning av chefer och vid behov vidta ytterligare åtgärder*
Lund kommun har genom kommunstyrelsen antagit en handlingsplan för kompetensförsörjning i februari 2018 som tydliggör vilka strategiska områden som kommunen ska jobba med för att attrahera och utveckla chefer i kommunen.
Handlingsplanen har bland annat definierat utveckling av attraktiva anställningsvillkor, rätt förutsättningar för chefskap, chefs-ledarutvecklingsinsatser, introduktion för nya chefer, som strategiska områden.
Detta arbete har påbörjats och kommer att fortsätta under 2019.

2019-01-09

Diarienummer

KS 2018/0732

Ledarutvecklingsfrågan är avgörande för att vara en attraktiv arbetsgivare. En styrgrupp för ledarutveckling, bestående av representanter från kommunens ledningsgrupp, startade under hösten 2018 som kommer att initiera och följa upp utvecklingsinsatser för att stärka chef/ledarskapet i linje med vision och förhållningssätt.

Kommunkontorets förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsgivarutskott föreslår kommunstyrelsen besluta

- att besvara granskningsrapporten med upprättat förslag till yttrande efter att meningen "Reviderad handlingsplan beslutas i kommunstyrelsen" stryks.
- att uppdra åt kommunkontoret att fortsätta arbetet med att stärka stödet för chefer i samtliga förvaltningar.

Christoffer Nilsson
Kommundirektör

Carin Hillåker
Bitr. kommundirektör

*Beslut expedieras till
Akten*