

## Svar på revisorernas uppföljande granskning avseende personal- och kompetensförsörjning

Revisorernas sammantagna revisionella bedömning är att kommunstyrelsen inte helt har behandlat de lämnade rekommendationerna från 2014 års granskning på ett godtagbart sätt. Utifrån det som framkommit i granskningen har revisorerna lämnat följande rekommendationer till kommunstyrelsen:

- Säkerställ en heltäckande uppföljning av personal- och kompetensförsörjningsarbetet
- Pröva behovet av flerspecifika, kommungemensamma, aktiviteter inom området
- Säkerställ ett långsiktigt och systematiskt personal- och kompetensförsörjningsarbete inom granskade sektorer.

Personalutskottet, kommunstyrelsen och berörda sektorer har tagit del av revisionsrapporten och lämnar följande synpunkter.

För att möjliggöra ett strategiskt arbete med kompetensförsörjningsfrågorna krävs en god framförhållning. Ett steg i denna riktning var att skapa en kompetensförsörjningsplan. Syftet med planen var att, utifrån nuläge, omvärldsanalys, och pensionsprognos, visa på möjliga och nödvändiga åtgärder/aktiviteter som krävs för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Pajala Kommun står inför stora utmaningar med pågående generationsväxling och ett stort antal pensionsavgångar som väntar. Andelen äldre i kommunen ökar, vilket kommer att leda till andra och högre krav på vård och omsorg samtidigt som det råder brist på utbildad vårdpersonal i hela landet.

Den övergripande kompetensförsörjningsplanen för perioden 2018 – 2020 innehöll:

- En aktuell omvärldsanalys och en aktuell nulägesbeskrivning
- En kartläggning av de kompetenser Pajala kommun har idag och en prognos över de kommande kompetensbehoven
- En lista över framgångsfaktorer/åtgärder samt vilka av dessa som bör prioriteras
- Uppgifter om hur kompetensförsörjning ska planeras samt ansvar för kontroll och uppföljning på organisationens olika nivåer

Kompetensförsörjning är en av arbetsgivarens viktigaste frågor och frågan är högt prioriterad inom samtliga sektorer. Såväl uppföljning som rapportering har till största del hanterats på sektornivå vilket kan vara en bidragande orsak till att kommunstyrelsen inte har fått en heltäckande bild, något som granskningen också pekar på. I kompetensförsörjningsplanen bör det således också framgå hur det strategiska kompetensförsörjningsarbetet för hela kommunen ska återrapporteras till kommunstyrelsen, detta för att säkerställa en heltäckande uppföljning.

Vad gäller rekommendationen om att pröva behovet av flerspecifika och kommungemensamma aktiviteter menar förvaltningen att detta till stor del redan har gjorts.

I kompetensförsörjningsplanen presenteras flera kommungemensamma åtgärder och metoder som har visat sig kunna leda till framgång, och som har prövats inom flera sektorer.

Verksamhetsspecifika aktiviteter kommer däremot fortsatt vara nödvändiga då sektorerna har olika behov och förutsättningar. I det fall kommunstyrelsen beslutar om åtgärder som har koppling till kompetensförsörjningen bör det däremot alltid prövas om dessa kan tillämpas för hela organisationen.

I granskningen rekommenderas även att kommunstyrelsen behöver säkerställa ett långsiktigt och systematiskt personal- och kompetensförsörjningsarbete inom granskade sektorer.

Förvaltningen menar att detta kan säkerställas genom en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan och kontinuerliga kompetenskartläggningar inom respektive sektor.

Den nuvarande kompetensförsörjningsplanen löpte ut 2021 vilket innebär att en ny plan behöver tas fram. I samband med detta bör det säkerställas att planen fortsatt bidrar till ett långsiktigt och systematiskt kompetensförsörjningsarbete med bra rutiner för uppföljning.

Elin Niemi  
Personalchef