

Kommunstyrelsen

Förslag till svar på revisionsrapport Granskning av personalförsörjning

Förslag till beslut

Kommunförvaltningen föreslår koncern- och finansutskottet föreslå kommunstyrelsen besluta att

1. Anta förslag till svar på revisionsrapport.

Ärendet i korthet

Azets Revision och Rådgivning har på uppdrag av kommunens revisorer genomfört en granskning av rutinerna för personalförsörjning och i samband med det följt upp rekommendationerna avseende granskning av personalförsörjning av chefer från år 2021. Uppdraget har även omfattat granskning av kommunens arbete med att förebygga och minska sjukfrånvaron.

Förvaltningens övervägande

För att säkerställa Ånge kommuns framtida kompetensförsörjning kommer det under 2026 tas fram en kommunövergripande handlingsplan enligt Arubamodellen.

(ARUBA – Attrahera, rekrytera, utveckla, behålla, avveckla).

- Fortsätta utveckla och systematisera arbetet med intern rekrytering av chefer för att tillgodose befintliga och kommande rekryteringsbehov, se avsnitt 6.1

Svar: Tillse fortsatt utveckling av systematiserat arbete med intern rekrytering av chefer för att tillgodose befintliga och kommande rekryteringsbehov.

- Fortsätta utveckla och systematisera arbetet avseende introduktion av chefer samt säkerställa att det genomförs på en kommunövergripande nivå, se avsnitt 6.1

Svar: Tillse utredning om möjlighet att införa en kommunövergripande On/Off boarding process med mål att säkerställa en trygg och effektiv hantering av medarbetarresan, från första dagen till den sista.

- Tillse att kommunövergripande handlingsplan för kompetensförsörjning tas fram enligt plan, se avsnitt 6.2

Svar: Avser fortsatt arbete med en kommunövergripande handlingsplan för kompetensförsörjning

- Fastställa rutiner för uppföljning och analys av handlingsplanen för kompetensförsörjning, se avsnitt 6.2

Svar: Avser att efter fastställd handlingsplan för kompetensförsörjning även fastställa rutiner för uppföljning och analys av handlingsplanen.

- Se över möjligheter att genomföra kommunövergripande analyser av orsaker till sjukfrånvaro, se avsnitt 6.3

Svar: Avser att fastställa rutiner för kommunövergripande arbetssätt samt implementering av pilotprojektets arbetsmodell "Friskare arbetsplatser".

Deltagande i en förstudie/projekt "En studie för att utveckla evidensbaserade lösningar för bättre hälsa och hållbar framtid". Ansökan är inskickad för delmål 1-4. Kommunerna har samverkansavtal med Mittuniversitetet.

Delsyfte 1 – Att undersöka hur sjukskrivna individer i kommuner på grund av psykisk och fysisk ohälsa beskriver sina arbetskrav samt vilka riskfaktorer som upplevs öka risken för sjukskrivning.

Delsyfte 2 - Att undersöka samhällskostnader för sjukskrivningar i kommuner. Att beräkna vilka kostnader som uppkommer hos offentliga sektorer till följd av sjukskrivningar samt hur det påverkar arbetsplatsernas arbetsklimat och ekonomi.

Delsyfte 3 - Att undersöka upplevelser av hur tidigare sjukskrivna individer i kommuner har påverkats av sjukskrivningen, vad som bidrog till sjukskrivning samt vilka faktorer som upplevs hindra respektive främja återgång i arbete.

Delsyfte 4 - Att från ett arbetsgivarperspektiv undersöka vilka insatser som sjukskrivna får ta del av och hur dessa inverkar på återgång i arbete samt att från ett beslutsfattarperspektiv undersöka vilka interventioner som kan genomföras före, under och efter sjukskrivning för att främja processen och hur detta implementerats i verksamheterna.

Avgränsningar

Projektet bör avgränsas till att omfatta individer som varit sjukskrivna och är åter i arbete, individer som deltar i någon intervention vid återgång i arbete vid pågående sjukskrivning, exempelvis arbetsträning/kontakt med företagshälsovård. Också arbetsgivare och beslutsfattare inkluderas. Avgränsning gällande hur länge respondenterna varit sjukskrivna kan göras för att jämföra olika grupper, exempelvis korttids- och långtidssjukskrivna. Kommun- och regionanställda planeras delta i studierna.

Fortsätta det kommunövergripande arbete med de utvalda friskfaktorerna i syfte att stärka en hållbar arbetsmiljö, de prioriterade friskfaktorerna är:

- Rättvis och transparent organisation
- Ledarskap närvarande, tillitsfullt och engagerat
- Delaktighet och inflytande
- Kommunikation och återkoppling

- Formalisera styrningen för åtgärder för att minska sjukfrånvaron för att tydliggöra hur och när arbetet ska genomföras samt följas upp, se avsnitt 6.3

Svar: Fastställa rutiner för kommunövergripande arbetssätt samt implementering av pilotprojektets arbetsmodell "Friskare arbetsplatser".

- Säkerställa att uppföljning och analys av vidtagna åtgärder genomförs på ett sätt som möjliggör för resultatet av uppföljningen att ligga till grund för fortsatt arbete, se avsnitt 6.3

Svar: Tillse fastställda rutiner för uppföljning och analys i rutin för arbetssätt "Friskare arbetsplatser". Fortsätta det kommunövergripande arbetet med de utvalda friskfaktorerna genom analys och uppföljning genom kommande medarbetarundersökningar.