

Diarienummer: KS-2024/708

Handläggare: Sara Svanfeldt, HR-chef

## YTTRANDE

# Granskning av kompetensförsörjning

## Bakgrund

Med utgångspunkt från de förtroendevalda revisorernas granskning av Knivsta kommuns arbete med kompetensförsörjning har kommunstyrelsen skrivit fram ett yttrande.

## Sammanfattning

Sammanfattningsvis instämmer kommunstyrelsen med de förtroendevalda revisorernas rekommendationer om att förbättra kommunikationen kring kompetensförsörjningsstrategin och att kvalitetssäkra prognoser och enkäter. Kommunstyrelsen ser dock behov av att noggrant överväga hur bedömningar av prestationer vid lönesamtal används och sammanställs för att undvika potentiella negativa konsekvenser. Kommunstyrelsen understryker också vikten av att de lokala handlingsplanerna är aktiva och genomförs för att säkerställa att strategin får önskad effekt. HR-chef har dialog med kontorschefer kring storleken på medarbetargrupperna för att säkerställa chefernas ledningsförutsättningar.

## Reflektion kring rekommendationer från revisorerna

### Inledande reflektion

Kommunstyrelsen har tagit del av EY:s revisionsrapport samt de förtroendevaldas revisionskrivelse och instämmer i huvudsak med de slutsatser och rekommendationer som presenteras. Kommunstyrelsen ser positivt på den övergripande kompetensförsörjningsstrategin och de initiativ som har tagits för att säkerställa en långsiktig och hållbar kompetensförsörjning. Det är tydligt att flera viktiga steg har tagits för att strukturera och systematisera arbetet med att identifiera och planera för kommunens kompetensbehov.

Dessutom betonas vikten av att de lokala handlingsplanerna genomförs och är aktiva. Det är genom de lokala insatserna som strategin verkligen kan få genomslag och leda till konkreta förbättringar i verksamheterna. Det är därför avgörande att varje enhet tar ansvar för att implementera och följa upp sina handlingsplaner i linje med den övergripande strategin.

#### Kommunikation och förankring

Kommunstyrelsen delar revisorernas bedömning att det finns behov av att förbättra kommunikationen och förankringen av den nya strategin och tillhörande rutiner i hela organisationen. För att strategin ska kunna implementeras effektivt och ge önskade resultat är det avgörande att alla chefer och medarbetare är väl informerade och förstår innebörden av den nya strategin och handlingsplanerna.

#### Kvalitetssäkra prognoser

Kommunstyrelsen ställer sig dock frågande till förslaget om att sammanställa bedömningar av prestationer vid lönesamtal på en aggregerad nivå. Kommunstyrelsen förstår intentionen att skapa en samlad bild av personalens kompetens och identifiera behov av kompetensutveckling, men risker finns med att aggregera denna typ av data. Det är viktigt att säkerställa att bedömningarna förblir individuella och att varje medarbetares prestation bedöms utifrån deras specifika förutsättningar och bidrag. En aggregerad sammanställning kan riskera att förlora nyanser och leda till felaktiga slutsatser om kompetensbehov och lönebildning.

Kommunstyrelsen anser att det är mer ändamålsenligt att fokusera på att stärka chefernas förmåga att genomföra rättvisa och välgrundade bedömningar vid lönesamtal samt att säkerställa att de har tillräckligt med tid och resurser för att ge varje medarbetare den uppmärksamhet och det stöd de behöver. Detta kan bidra till en mer rättvis och effektiv lönesättning samt en bättre arbetsmiljö.

#### Chefers förutsättningar

HR-chef har dialog med kontorschefer kring frågan om storleken på medarbetargrupperna. Detta för att säkerställa att chefernas ledningsförutsättningar är tillräckliga och att de har möjlighet att effektivt hantera och leda sina arbetsgrupper.

**Matilda Hübinette**  
Kommunstyrelsens ordförande