

Bräcke och Ånge kommuners revisorer

Gemensamma bygg- och
miljönämnden i Bräcke och
Ånge kommun

För kännedom: Bräcke och Ånge kommuner:
Kommunfullmäktiges
presidium
Kommunstyrelsen

2021-09-13

Revisionsrapport ”Granskning av personalförsörjning”

Revisorerna i Bräcke och Ånge kommuner har via KPMG genomfört granskning av kommunens personalförsörjning i den gemensamma bygg- och miljönämnden.

Revisionen hemställer om att bygg- och miljönämnden lämnar synpunkter avseende de rekommendationer och förslag som lyfts fram i rapportens sammanfattning.

Revisionen emotser svar senast den 17 december 2021.

För Bräcke kommuns revisorer

Göran Näslund
Ordförande

Marit Eklund

Steinar Petterson

För Ånge kommuns revisorer

Roger Sundin
Ordförande

Gert Bergström

Ain Liivlaid



Granskning av personalförsörjning Bygg och miljönämnden

Bräcke och Ånge kommun

2021-09-13

Innehåll

- | | |
|----|---------------------------------------|
| 01 | Sammanfattning |
| 02 | Inledning |
| 03 | Syfte, revisionsfråga och avgränsning |
| 04 | Revisionskriterier |
| 05 | Metod |
| 06 | Resultat av granskningen |
| 07 | Slutsats och rekommendationer |

Sammanfattning

Vi har av Ånge och Bräcke kommuns revisorer fått i uppdrag att granska arbetet kring personalförsörjning vid den gemensamma nämnden bygg- och miljö. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Syftet med granskningen är att bedöma om bygg- och miljönämnden har en tillfredsställande styrning och uppföljning av personalförsörjningen.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det finns en styrning och uppföljning av personalförsörjningen, men att den kan utvecklas ytterligare.

Vi konstaterar att det utgör en betydande utmaning för nämnden, och att området behöver såväl uppmärksamhet som resurser för att genomföra åtgärder som syftar till att säkerställa personalförsörjningen. Det är också viktigt för kommunerna att verksamheten har förutsättningar att bedrivas effektivt och hållbart utifrån gällande regelverk, vilket bl a innebär att tillräckliga resurser inom området säkerställs över tid.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi bygg- och miljönämnden att:

- Utveckla och färdigställa arbetet med planering och tillhörande åtgärder, samt säkerställa att erforderliga resurser avsätts för genomförande av planerade åtgärder.



Inledning

Vi har av Ånge och Bräcke kommuns revisorer fått i uppdrag att granska arbetet kring personalförsörjning vid den gemensamma nämnden bygg- och miljö. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2021.

Tillgång till personal i tillräcklig omfattning och med rätt kompetens är av stor betydelse för god kvalitet i verksamheten. Utan en kvalitetssäkrad tillgång till personal finns en risk att kvaliteten i verksamheten försämras.

Revisorerna bedömer därför att det är angeläget att granska styrning och uppföljning av personalförsörjningen.

Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Granskningen syftar till att bedöma om bygg- och miljönämnden har en tillfredsställande styrning och uppföljning av personalförsörjningen.

Granskningen ska besvara följande revisionsfrågor:

- Görs bedömningar av kommande personalbehov på kort och lång sikt?
- Finns planering för att säkerställa personalförsörjning på kort och lång sikt?
- Genomförs åtgärder för att tillgodose framtida rekryteringsbehov?
- Genomförs åtgärder för att behålla befintlig personal, och följs åtgärderna upp?

Granskningen avser bygg- och miljönämnden och omfattar verksamheten vid bygg- och miljökontoret.

Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutiner uppfyller:



Kommunallagen 6 kap § 6

Tillämpbara interna regelverk
och policys

Metod



Granskningen har genomförts genom:

- Dokumentstudier av kommunplan, kompetensförsörjningsplan (utkast) samt personalenkäter.
- Intervjuer och avstämning med förvaltningschef.

Rapporten är faktakontrollerad av förvaltningschef.

Resultat av granskningen

Personalbehov

Den gemensamma bygg- och miljönämnden med tillhörande förvaltningsorganisation bildades 2018-01-01, med Bräcke som värdkommun. Förvaltningens personal är geografiskt delad med kontor i båda kommunerna, och består av följande befattningar:

- 1 förvaltningschef
- 2 administratörer
- 3 livsmedelsinspektörer
- 4 byggnadsinspektörer
- 6 miljö- och hälsoskyddsinspektörer

Till samtliga roller är eftergymnasial utbildning ett krav, förutom administratör i nuläget. Det kan dock bli aktuellt om nyrekrytering till rollen görs.

Majoriteten av personalen befinner sig i åldersspannet mellan 45-65 år, och även några pensionsavgångar förväntas inom de närmaste fem åren.

Personalomsättningen har de senaste åren varit ca 20 procent, motsvarande cirka tre personer. Intervjuer har genomförts med samtliga som slutar och huvudorsaken har varit personliga skäl såsom familjebildningar och flytt. I inget fall har det handlat om direkt missnöje med arbetsgivaren eller kollegor. Även framöver antas en liknande personalomsättning med viss variation över tid, även om det givetvis finns en förhoppning om att den ska minska.

Vidare uppges att det inte finns några indikationer på ambitionshöjningar eller liknande som innebär utökning av antalet tjänster.

Bedömning

Vi bedömer att det finns en relevant analys och bedömning av kommande personalbehov.

Resultat av granskningen

Personalförsörjning

Utifrån kommunplanens inriktningsmål gällande personal och kompetens har ett verksamhetsmål utformats – andelen svar i HME-enkäten (Hållbart MedarbetarEngagemang) där medarbetarna svarat ”ganska bra/mycket bra” ska uppgå till minst 80 %. Resultatet varierar påtagligt mellan åren och har de senaste åren varit följande: 2018: 83 %, 2019: 69 %, 2020: 93 %.

Aktiviteter som särskilt tas upp med koppling till målet avseende personal och kompetens under år 2021 är:

- Bibehålla god delaktighet genom APT (arbetsplatsträffar) och gemensam planering
- Arbeta med målarbete och information
- Framtagande av kompetensförsörjningsplan.

Arbete med kompetensförsörjningsplan pågår inom förvaltningen. Det centrala stödet från Bräcke kommun upplevs dock svagt gällande mer strategiska frågor. I det utkast vi tagit del av konstateras att rekrytering är en fundamental del i förvaltningens kompetensförsörjning, samtidigt som det är en stor utmaning att rekrytera den akademiska kompetens som krävs för att lösa nämndens uppdrag inte minst till mindre kommuner i kombination med det geografiska läget. Alternativa rekryteringskanaler nämns som ett sätt att nå relevant målgrupp.

Ytterligare ett sätt som diskuterats är att ha en överanställning på vissa tjänster för att dels kunna introducera nya medarbetare på ett bra sätt, dels minska sårbarheten vid exempelvis tjänstledighet och annan frånvaro. Det har dock ännu inte varit möjligt att åstadkomma i praktiken, och utifrån den personalomsättning och rekryteringssvårigheter som finns har endast ordinarie tjänster kunnat tillsättas.

Samarbeten mellan kommuner ses också som en möjlighet att bibehålla kompetens och minska sårbarhet. För närvarande diskuteras konkret samverkan med ytterligare en kommun.

Bedömning

Vi noterar att det pågår ett arbete med att ta fram en planering inom området, och bedömer att det arbetet behöver utvecklas vidare och färdigställas som grund för fortsatta åtgärder. HME-enkätens resultat år 2020 visar på en hög tillfredsställelse hos befintlig personal, vilket tillsammans med deras erfarenheter och nätverk också är en bra utgångspunkt för det fortsatta arbetet gällande rekrytering.

Resultat av granskningen

Befintlig personal

Resultaten i HME-enkäten år 2020 visar på genomgående höga värden för de olika delindexen, mellan 4,39 – 4,72 (skala 1-5). Detta tyder på att medarbetarna i huvudsak upplever förvaltningen som en bra arbetsgivare och att arbetet är meningsfullt. Årligen har förvaltningen också planeringsdagar med övernattnig, som också syftar till att bidra till trivsel och samhörighet.

Under år 2019 gjordes en löneöversyn, vilket medfört att förvaltningen nu ligger i samma nivå som länets övriga kommuner. Vidare finns en diskussion om "stanna kvar-bonus" inom kommunen, men inget beslut är fattat. Det skulle också kunna ses som ett sätt att förenkla rekrytering av nya medarbetare.

Redan före pågående pandemi fanns en mycket öppen inställning till flexibilitet gällande distansarbete, och även möjligheten att jobba under restid till-från arbetsplatsen. Detta uppges bl a underlätta pendling från t ex Östersund. Vidare erbjuds friskvårdsförmån i form av en timme träning per vecka på arbetstid.

Kompetensutvecklingsmedel avsätts årligen och innehåll planeras utifrån verksamhetens behov. Det ses också som en viktig del i att behålla personal. Även högskolekurser kan ske på arbetstid efter överenskommelse. Därutöver deltar förvaltningen och dess medarbetare i flera nätverk med andra kommuner, som bl a bidrar till erfarenhetsutbyte. Vidare nämns också arbetet med och ambitioner kring digitalisering av verksamheten som en faktor.

I sammanhanget kan nämnas att nyttjande av konsulter används i undantagsfall, främst då kompetens inom området saknas.

Bedömning

Vi noterar att ett antal specifika åtgärder och möjligheter som erbjuds, exempelvis löneöversyn och distansarbete, som på olika sätt följts upp och kan bedömas bidra till att förenkla arbetet med att behålla medarbetare. Det finns också idéer om ytterligare åtgärder.

Vi ser också positivt på åtgärder kopplade till medarbetarnas kompetensutveckling, och att det ses som ett konkurrensmedel gentemot andra arbetsgivare.

Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det finns en styrning och uppföljning av personalförsörjningen, men att den kan utvecklas ytterligare.

Vi konstaterar att det utgör en betydande utmaning för nämnden, och att området behöver såväl uppmärksamhet som resurser för att genomföra åtgärder som syftar till att säkerställa personalförsörjningen. Det är också viktigt för kommunerna att verksamheten har förutsättningar att bedrivas effektivt och hållbart utifrån gällande regelverk, vilket bl a innebär att tillräckliga resurser inom området säkerställs över tid.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi bygg- och miljönämnden att:

- Utveckla och färdigställa arbetet med planering och tillhörande åtgärder, samt säkerställa att erforderliga resurser avsätts för genomförande av planerade åtgärder.

Datum som ovan

KPMG

Lena Medin

Certifierad kommunal revisor

Mikael Lindberg

Kommunal revisor





kpmg.com/socialmedia

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2021 KPMG AB, a Swedish limited liability company and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.