



Rapportsammandrag - Granskning av HR

Uppdrag och förutsättningar

På uppdrag av oss förtroendevalda revisorer har Deloitte AB översiktligt granskat område HR inom kommunledningsförvaltningen (KLF) och vilka arbetsuppgifter som område HR hanterar på uppdrag av kommunstyrelsen (KS).

Granskningen 2018 har bland annat omfattat följande:

- Vilka uppdrag som område HR ansvarar för?
- Är uppdragen tydliga och definierade?
- Vilka övergripande mål som finns?
- Om medarbetarundersökningar görs enligt rutin?
- Genomförs avslutningssamtal i samband med avslut av anställning?
- Hur återrapporteras resultatet till kommunstyrelsen?

Styrdokument och organisation

Enligt kommunstyrelsens (KS) reglemente är det kommunstyrelsens ansvar att ha hantera övergripande frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och dess arbetstagare. I KS delegationsbestämmelser framgår hur KS delegerat olika arbetsuppgifter mellan arbetsutskottet och enskilda tjänstemän. HR-chefen har bland annat delegation på att teckna kommunövergripande kollektivavtal.

I verksamhetsplanen (VP) för område HR framgår att uppdraget är att bistå förvaltningsledning, chefer och kommunala förbund med rådgivning och stöd samt att arbeta med strategiska frågor på uppdrag från KS och kommunledningsgruppen (KLG). I kommunens budget framgår följande mål: "Kommunen är en attraktiv arbetsgivare och skapar förutsättningar för ett hållbart arbetsliv. Sjukfrånvaron ska understiga genomsnittet i riket år 2020". Inom HR-området finns styrande policydokument bland annat arbetsmiljöpolicy, chefspolicy, lönepolicy, medarbetarpolicy och policy farliga förmåner med flera som reglerar område HR:s uppdrag.

Uppföljning och rapportering

Mål i årsbudget följs upp och rapporteras per tertiäl och i årsbokslut enligt rutin. Resultaten från genomförda avgångssamtal och hållbart medarbetarengagemang (HME) redovisas till fullmäktige och berörd nämnd en gång per år.

I kommunstyrelsens internkontroll plan för 2018 finns en rutin som rör måluppfyllelse för uppnått målvärde för medarbetarengagemang, andel ambassadörer och stressindex. Ett förbättringsarbete pågår.

Resultat och rekommendationer

Den sammanfattande bedömningen är att område HR i huvudsak bedriver ett systematiskt arbete men att förbättringar i rutiner behöver göras.

Vi rekommenderar:

- Kommunstyrelsen ska formellt fastställa område HR:s verksamhetsplan och uppdrag.
- Anpassa personalbemanningen utifrån givna uppdrag i verksamhetsplanen.
- Se över delegationsordningen i samband med att KS inrättar nya utskott vid årsskiftet.
- Inför en rutin för att hålla policydokument och riktlinjer uppdaterade och att rätt instans fattar beslut om dokumenten.
- Inför en ny rutin för avgångssamtal.
- Se över om HR:s tjänster ska vara kostnadsfria.