

**Handläggare**  
Kommunstyrelseförvaltningen  
Catarina Tunberg  
HR-strateg  
08-57829999  
[catarina.tunberg@tyreso.se](mailto:catarina.tunberg@tyreso.se)

**Handlingstyp**  
Tjänsteskrivelse  
**Datum**  
2023-05-14

**Sida**  
1 (3)  
**Diarienummer**  
2023/ÄON 0063

**Mottagare**  
Äldre- och omsorgsnämnden

## Svar på revisionsrapport om strategiskt arbetsgivararbete

### Äldre och omsorgsförvaltningens förslag till beslut till äldre- och omsorgsnämnden

- Skrivelsen antas som svar på revisionsrapporten om strategiskt arbetsgivararbete

Äldre- och omsorgsförvaltningen

John Henriksson  
Förvaltningschef

### Sammanfattning

Ernst & Young har på uppdrag av förtroendevalda revisorer i Tyresö kommun genomfört en granskning med syfte att bedöma om kommunen bedriver ett ändamålsenligt arbete utifrån fullmäktiges mål inom arbetsgivarområdet.

Revisorernas sammantagna bedömning är att det arbete som bedrivs inom målområdet motiverade medarbetare hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare utifrån kommunfullmäktiges mål är delvis ändamålsenligt.

HR-staben har fått ett politiskt uppdrag i verksamhetsplanen 2023 att arbeta fram en plan för strategiskt kompetensförsörjningsarbete som väl svarar mot

revisorernas rekommendationer. Granskningen berör barn- och utbildningsnämnden, äldre- och omsorgsnämnden och kommunstyrelsen.

## Beskrivning av ärendet

I rapporten belyser Ernst & Young (EY) en rad aspekter kring måluppfyllelse inom målområde 1, motiverade medarbetare hos Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. I rapporten konstateras att måldelningsprocessen innebär att medarbetare är delaktiga i målarbetet, samt att medarbetarmålet är nära förknippat med OSA, dvs Organisatorisk och social arbetsmiljö.

Ett utvecklingsområde som granskningen visar är att målområde 1 inte är ett direkt arbetsgivarmål utan snarare ett medarbetar-/arbetsmiljömål. Formuleringen innehåller två delar, att ha motiverade medarbetare och vara Sveriges bästa offentliga arbetsgivare. En tydlig uppföljning av huruvida Tyresö kommun är Sveriges bästa offentliga arbetsgivare saknas och målområde 1 följs därmed endast upp delvis utifrån att det saknas indikatorer att följa upp ambitionen *Sveriges bästa offentliga arbetsgivare*. Granskningen visar dock att målformuleringen *Motiverade medarbetare..* i stort sett bryts ned på ett ändamålsenligt sätt.

## Revisorernas rekommendationer

- Undersök vad som förklarar upplevelsen av Tyresö kommun som arbetsgivare.
- Besluta om vad som ska känneteckna Tyresö kommun som arbetsgivare.
- Ta ställning till mål, strategi och handlingsplan.
- Prioritera ledarförsörjning och ledarutveckling i arbetet för att bli en attraktiv arbetsgivare.
- Genomför medarbetarundersökningar årligen.
- Gör en översyn av hur måluppfyllelsen ska bedömas avseende målet att medarbetare i Tyresö kommunkoncern är motiverade och delaktiga i kommunens utveckling.
- Klargöra i styrmodellen hur måluppfyllelse kan mätas med relevanta indikatorer.
- Överväg att införa eller anpassa ett systemstöd för måldelningsprocessen och måluppföljningen.

## Kommentar

Under tertial 1 har HR-staben initierat dialoger med medarbetare och enheter kring den så kallade eNPS-frågan. Denna fråga avser om medarbetare i Tyresö kommun kan rekommendera Tyresö som arbetsgivare, samt om de kan

rekommendera sin arbetsgrupp. Dialoger hålls med flertalet enheter. En inbjudan till dialog kring hur vi rekommenderar Tyresö kommun som arbetsgivare har gått ut till alla medarbetare i varje verksamhet.

I den kommungemensamma kompetensförsörjningsplanen som tas fram under tertial 2 bestäms vilka aktiviteter som leder fram till ett gemensamt arbetsgivarvarumärke.

Kompetensförsörjningsstrategi tas fram och beslutas i kommunstyrelsen i juni 2023. Den kommunövergripande kompetensförsörjningsplanen tas fram under tertial 2.

Området ledarutveckling är prioriterat och flera aktiviteter inom ramen för detta område genomförs. Bland annat är kommunen i gång med ledarakademin för chefsförsörjningen och ledarutvecklingsprogrammets första steg som handlar om att vara chef i Tyresö. Kommunen har även ökat chefstätheten inom kommunala hemtjänsten. Vidare utveckling av insatser finns planerade.

Kommunen genomför årligen medarbetarundersökning. Däri ingår mätning av Organisatorisk och Social arbetsmiljö samt eNPS dvs rekommendationsbenägenhet för kommunen som arbetsgivare.

I den gemensamma kompetensförsörjningsplanen för kommunen fastställs hur uppföljning mot målområde 1 ska ske.

Vid delår och i verksamhetsberättelse redovisas statistik som tas fram årligen som kan användas för att identifiera nya utvecklingsområden. Indikatorer som tas fram på enhets nivå syftar till att öka måluppfyllelse på helheten.

Nuvarande måldelningsprocess hanteras manuellt i Word. En målsättning är att följa måluppfyllelsen i ett verksamhetssystem för att minska manuell hantering.

Förslaget till beslut bedöms inte ha några ekonomiska konsekvenser.

Ärendet bedöms inte beröra barn direkt men att vara en attraktiv arbetsgivare ger förutsättningar för att ha professionell, kompetent och motiverad personal vilket gynnar barn och unga.