



Huddinge

KOMMUNREVISIONEN MISSIV

Datum: 2026-03-23

KOMMUNREVISIONEN Claes-Johan Bonde
Marie Fors
Åke Wickberg
Fredrik Fischer
Christian Ottosson
Lars-Erik Hilldoff
Arne Tärnblom

FÖR YTTRANDE -

FÖR KÄNNEDOM Kommunfullmäktige
Kommunstyrelsen
Förskolenämnden
Grundskolenämnden
Vård- och omsorgsnämnden

Uppföljning av rekommendationer i granskning av kompetensförsörjning 2024

KPMG fick i uppdrag av Huddinge kommuns revisorer att översiktligt granska kommunens arbete kring kompetensförsörjning inom skola och omsorg. Uppdraget ingick i revisionsplanen för år 2024.

Granskningen syftade till att bedöma om kommunstyrelsens, förskolenämndens, grundskolenämndens samt vård- och omsorgsnämndens arbete kring kompetensförsörjning var ändamålsenligt.

Granskningsrapporten godkändes av Huddinge kommuns revisorer den 25 oktober 2024. Rapporten har emellertid inte expedierats till berörda nämnder och kommunfullmäktige. Fördröjningen har uppstått i samband med ett administrativt byte av stöd för kommunrevisorerna och har nyligen uppmärksammats i samband med annan pågående granskning.

KPMG:s samlade bedömning utifrån granskningens syfte var att kommunstyrelsens, förskolenämndens, grundskolenämndens samt vård- och omsorgsnämndens arbete kring kompetensförsörjning till stora delar var ändamålsenligt men att arbetet skulle stärkas ytterligare genom förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsplaner.

Utifrån resultatet av vår granskning lämnades följande rekommendationer till kommunstyrelsen, förskolenämnden, grundskolenämnden samt vård- och omsorgsnämnden.

omsorgsnämnden:

1. Säkerställ att förvaltningsspecifika kompetensförsörjningsplaner utformas med stöd av de nya kommande kommunövergripande direktiven och att planerna innehåller konkreta åtgärder både på kort och lång sikt.
2. Stärk samverkan mellan nämnderna avseende arbetet att utveckla och behålla medarbetare i kommunen.
3. Utveckla analysen i uppföljning av relevanta områden och nyckeltal med koppling till arbetet med kompetensförsörjning. Det gäller exempelvis sjukfrånvaro, personalomsättning och resultat i medarbetarundersökningar.
4. Säkerställ strategier och åtgärder i syfte att utveckla nya arbetssätt och utnyttja ny teknik och digitalisering för att reducera det framtida kompetensförsörjningsbehovet och förbättra verksamhetens kostnadseffektivitet.
5. Fortsätta att återkommande följa upp arbetet utifrån strategisk kompetensförsörjningsplan för att följa att beslutade insatser får avsedd effekt.

Den granskning av kompetensförsörjning som ingick i revisionsåret 2025 besvarade frågor som berör rekommendation 1, 3 och 5. Se missiv och rapport angående den granskningen för lämnade rekommendationer.

Revisionen har från kommunstyrelsens förvaltning erhållit en redogörelse över de åtgärder som vidtagits vad gäller rekommendation 2 och 4. Det tillsammans med de iakttagelser som revisionen gjort under granskningen av kompetensförsörjningen 2025 utgör underlag för revisionens bedömning.

Bedömning av rekommendation nr. 2

Revisionens bedömning är att det sker en samverkan mellan nämnderna avseende arbetet att utveckla och behålla medarbetare i kommunen. Revisionen baserar sin bedömning på att det finns en tydlig samverkan genom en centraliserad HR-organisation som har en överblick över alla nämnder samt att det finns gemensamma HR-processer för bland annat rekrytering, omställning, rehabilitering och introduktion av medarbetare.

Vidare finns det framtagna kommunövergripande utbildningar och utvecklingsinsatser som inkluderar flera nämnder. Kommunstyrelsens förvaltning har också tagit fram stödmaterial till nämnderna så att nämnderna arbetar utifrån samma struktur och principer för att kunna säkerställa en likvärdig process inom kommunen. Vidare finns det inom kommunen exempel på pågående omställningsarbete där kommunen har lyckats behålla kompetens.

Bedömning av rekommendation nr. 4

Revisionens bedömning är att det finns strategier och åtgärder i syfte att utveckla nya arbetssätt och utnyttja ny teknik och digitalisering som kan leda till att reducera det framtida kompetensförsörjningsbehovet och förbättra verksamhetens kostnadseffektivitet.

Bedömningen baseras på att kommunen har etablerat en kommungemensam styr- och samverkansmodell för digital utveckling. För att ytterligare stärka förmågan att bedriva digital utveckling har kommunen investerat i specialistkompetens inom digitalisering och objektsledning. Vidare har det genomförts ett flertal digitaliserings- och automationsinsatser som bidrar till ökad effektivitet och minskat framtida kompetensbehov.

Revisionen noterar att kommunen arbetar även aktivt för att stärka kompetensutvecklingen genom digitala lösningar. Ett omfattande arbete med att digitalisera personaladministrativa processer pågår, inklusive upphandling av personal- och lönesystem samt införande av digitalt personalaktsarkiv.

Inom socialförvaltningen genomförs riktade digitaliseringsinsatser med syftet att minska det framtida bemanningsbehovet i personalintensiva verksamheter. Bland de insatser som utreds eller införs finns AI-baserad dokumentation, digital diktering, automatisering i verksamhetssystem, digitala tillsynsbesök och olika typer av trygghetssensorer. Dessa åtgärder ger betydande tidsvinster genom minskad administration, kortare handläggningstider och effektivare resursanvändning.

Det som också bidrar till revisionens bedömning är att kommunen har tagit fram en strategisk vägledning för automation som betonar behovet av att bredda automationsförmågan, skapa tydliga strukturer för identifiering, analys och genomförande av automationsinitiativ samt säkerställa att arbetet bedrivs datadrivet. Ett centralt mål är att integrera automation som en naturlig del av verksamhetsutvecklingen i hela organisationen och därigenom stärka både effektivitet och kompetensförsörjningsförmåga.

Vi önskar överlämna denna uppföljning för kännedom.

Claes-Johan Bonde
Ordförande

Marie Fors
Vice ordförande