



Handläggare  
Mona Birgetz  
mona.birgetz@huddinge.se

Kommunstyrelsen

## Kommunens arbete för att säkerställa kompetensförsörjningen– svar på skrivelse från Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 1

### Förslag till beslut

*Kommunstyrelsens beslut*

Kommunstyrelsens förvaltning överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande, daterat den 19 juli 2023, till Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 1, som svar på revisionsskrivelse ”Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen”.

### Sammanfattning

Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 1 har till kommunstyrelsen skickat KPMG:s revisionsrapport ”granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen” för yttrande. Mot bakgrund av rapporten bedömer revisionsgrupp 1 att kommunstyrelsen och nämnderna inte har en tillfredsställande styrning och uppföljning av kompetensförsörjningsfrågorna.

Revisionsgruppen rekommenderar kommunstyrelsen att fatta beslut om en övergripande kompetensförsörjningsstrategi, utforma en modell för arbetet med kompetensförsörjningen som omfattar även nämnderna samt att ta fram ett tydligt arbetsgivarvarumärke

Revisionsgruppen rekommenderar övriga nämnder att styra och följa upp kompetensförsörjningen i förvaltningarna och att analysera om det finns uttalade bristyrken inom förvaltningen samt bedöma om det krävs särskilda åtgärder för att kunna behålla och rekrytera personal inom dessa yrkeskategorier.

Dessutom lyfter revisionsgruppen vikten av att genomföra avgångssamtal.

Inom kommunstyrelseförvaltningen pågår arbete i samtliga, av revisorerna, rekommenderade områden. Utifrån nämndernas yttranden ser kommunstyrelsen också att det pågår arbete för att säkerställa kompetensförsörjningen i respektive förvaltning. Kommunstyrelsens uppfattning är dock att arbetet med kompetensförsörjning behöver ytterligare prioriteras, samordnas och struktureras för att uppnå önskad effekt

HUDDINGE KOMMUN

Postadress  
Huddinge kommun  
Kommunstyrelsens förvaltning  
141 85 Huddinge

Besök  
Kommunalvägen 28

Tfn 08-535 300 00  
Tfn vxl 08-535 300 00

huddinge@huddinge.se  
www.huddinge.se



## Beskrivning av ärendet

Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 1 har till kommunstyrelsen skickat KPMG:s revisionsrapport ”granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen” för yttrande. Den sammanfattande bedömningen är att kommunstyrelsen och nämnderna inte har en tillfredsställande styrning och uppföljning av kompetensförsörjningsfrågorna och ger kommunstyrelsen och övriga nämnder rekommendationer för fortsatt arbete.

Revisorerna har överlämnat rapporten till kommunstyrelsen, vård- och omsorgsnämnden, förskolenämnden, grundskolenämnden, gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden, natur- och stadsmiljönämnden, kultur- och fritidsnämnden, socialnämnden samt bygglovs- och tillsynsnämnden för yttrande. Samtliga nämnder har inkommit med remissvar förutom förskolenämnden och grundskolenämnden vars svar kommer efter sommaren.

Revisionsgruppen rekommenderar kommunstyrelsen att:

- Fatta beslut om en övergripande kompetensförsörjningsstrategi.
- Utforma en modell för arbetet med kompetensförsörjningen som omfattar även nämnderna där det tydliggörs nämndernas ansvar att fatta beslut om kompetensförsörjningsplaner för nämndens verksamheter.
- Ta fram ett tydligt arbetsgivarvarumärke samt kommunicera hur det ska användas t.ex. vid rekryteringar samt i marknadsföring av kommunen som arbetsgivare.

Revisionsgruppen rekommenderar övriga nämnder att:

- styra och följa upp kompetensförsörjningen i förvaltningarna för att säkerställa att nämnden kan ta sitt verksamhetsansvar
- analysera om det finns uttalade bristyrken inom förvaltningen samt bedöma om det krävs särskilda åtgärder för att kunna behålla och rekrytera personal inom dessa yrkeskategorier.

Revisionsgruppen lyfter även att det är viktigt att alla chefer eller HR genomför avgångssamtal med medarbetare som slutar sin anställning, samt att medarbetare som komplement till avgångssamtalet besvarar en avgångsenkät, för att på en aggregerad nivå kunna analysera och följa upp avgångsorsaker.

## Förvaltningens synpunkter

För att klara de kommande årens kompetensutmaningar behöver hela den offentliga sektorn hitta nya vägar för att konkurrera om kompetensen. I takt med den snabba ökningen av äldre invånare och ökade förväntningar på service och tjänster av hög kvalitet behöver fler kompetenta medarbetare välja Huddinge kommun som arbetsplats. Samtidigt ska den kunskap och erfarenhet som finns hos alla medarbetare tas tillvara och utvecklas. Arbetet med strategisk kompetensförsörjning behöver omfatta hela personalområdet – ARUBA – Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avsluta.



Ett av kommunfullmäktiges tio övergripande mål är ”Attraktiv arbetsgivare”. I mål och budgetprocessen arbetar samtliga nämnder med aktiviteter som främjar Huddinge kommuns attraktivitet som arbetsgivare.

Kommunstyrelsens uppfattning är att arbetet med kompetensförsörjning behöver ytterligare prioriteras, samordnas och struktureras för att uppnå önskad effekt. En kommande översyn av HR-funktionerna i kommunen syftar till att bidra till detta. Därutöver behöver respektive förvaltning säkerställa planer både på kort och lång sikt och involvera samtliga verksamheter för att möta kompetensförsörjningsutmaningen och säkra framtidens välfärdsuppdrag.

Utifrån nämndernas yttranden ser kommunstyrelsen att det pågår arbete för att säkerställa kompetensförsörjningen. Inom samtliga nämnder förutom kultur- och fritidsnämnden har bristyrkesgrupper identifierats och olika insatser för riktad kompetensförsörjning inom specifika områden redovisats.

I Huddinge kommun finns rutin framtagen för att chef eller HR-funktionen genomför avgångssamtal med medarbetare som avslutar sin anställning. Som komplement till dessa samtal erbjuds medarbetare som avslutar sin anställning att besvara en avgångsenkät. Resultatet av enkäten sammanställs och redovisas på en aggregerad nivå.

Nedan förhåller sig kommunstyrelsen till Huddinge kommuns revisorers rekommendationer till kommunstyrelsen:

Fatta beslut om en övergripande kompetensförsörjningsstrategi.

Kommunstyrelsen arbetar årligen fram en kommunövergripande personalförsörjningsprognos med syfte att skapa förutsättningar för att arbeta proaktivt med olika kompetensförsörjningsinsatser på lång och kort sikt.

En intern rapport för strategisk kompetensförsörjning i Huddinge kommunkoncern är framtaget. Syftet är att tydliggöra vikten av att agera för att säkra kompetensförsörjningen och att säkerställa ett gemensamt koncernövergripande arbetssätt för att minska rekryteringsbehoven och stärka arbetsgivarvarumärket.

I dialog med förvaltningar och bolag har fem fokusområden identifierats för Huddinge kommunkoncern:

- Ett gemensamt arbetsgivarvarumärke för hela kommunkoncernen,
- Systematiskt arbetsmiljöarbete för ett hållbart arbetsliv,
- En gemensam investering i kompetensutveckling
- Transformerande ledarskap och aktivt medarbetarskap,
- Digitalisering och innovation

Rapporten är under förankring i kommunens förvaltningar. Ett ärende till kommunstyrelseförvaltningen där beslut fattas om en övergripande kompetensförsörjningsstrategi kommer att beredas under våren 2024.



Utforma en modell för arbetet med kompetensförsörjningen som omfattar även nämnderna där det tydliggörs nämndernas ansvar att fatta beslut om kompetensförsörjningsplaner för nämndens verksamheter.

Samtliga förvaltningar och helägda bolag kommer utifrån kommunstyrelsens fattade beslut sedan utarbeta aktiviteter för att stärka förmågan till kompetensförsörjning.

Ta fram ett tydligt arbetsgivarvarumärke samt kommunicera hur det ska användas t.ex. vid rekryteringar samt i marknadsföring av kommunen som arbetsgivare.

I verksamhetsplanen för 2023 har kommunstyrelsen ett uppdrag att arbeta med arbetsgivarvarumärket och arbete pågår med att identifiera och paketera ett koncerngemensamt arbetsgivarvarumärke. Arbetet består av att identifiera nuläge, utarbeta en plan för employer branding samt att paketera arbetsgivarvarumärket. HR-avdelningen på kommunstyrelseförvaltningen ansvarar för arbetet i nära samarbete med kommunikationssektionen.

#### Hållbarhet och barnkonventionen

Förvaltningens förslag till beslut bedöms inte få några konsekvenser ur ett hållbarhets- eller ett barnrättsperspektiv.

#### Ekonomiska och juridiska konsekvenser

Förslaget till beslut medför inga ekonomiska eller juridiska konsekvenser för kommunen.

Camilla Broo  
Kommundirektör

Mona Birgetz  
HR-direktör

#### Bilagor

- Bilaga 1. Revisionsskrivelse
- Bilaga 2. Missiv

#### Beslutet ska skickas till

Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 1