



Vård- och omsorgsnämnden

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen - svar på skrivelse från Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 1

Förslag till beslut

Vård- och omsorgsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande, daterat 2023-04-25, till Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 1 som svar på revisionsskrivelse Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen.

Sammanfattning

Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 1 har till vård- och omsorgsnämnden 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 vård- och omsorgsnämnden att styra och följa upp kompetensförsörjningen i förvaltningen samt att analysera om det finns uttalade bristyrken inom förvaltningen och bedöma om det krävs särskilda åtgärder för att kunna behålla och rekrytera personal inom bristyrkeskategorin. Dessutom lyfter revisionsgruppen vikten av att genomföra avgångssamtal.

Förvaltningen kommenterar revisionsgruppens rekommendationer under rubriken ”förvaltningens synpunkter” i detta tjänsteutlåtande.

Beskrivning av ärendet

KPMG har fått i uppdrag av Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 1 att granska kommunens personal- och kompetensförsörjning.

Vård- och omsorgsnämnden har fått denna granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen för yttrande.

Revisionsgrupp 1:s sammanfattande bedömning är att kommunstyrelsen och nämnderna inte har en tillfredsställande styrning och uppföljning av kompetensförsörjningsfrågorna. Revisionsgruppen rekommenderar vård- och omsorgsnämnden och övriga nämnder att:



- styra och följa upp kompetensförsörjningen i förvaltningarna för att säkerställa att nämnden kan ta sitt verksamhetsansvar, och
- 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

Kommunen har infört en ny kompetensbaserad rekryteringsprocess som förvaltningen ska implementera under 2023. Förvaltningens alla chefer ska få utbildning för att kunna arbeta i enlighet med processen och få verktyg som underlättar kompetensbaserad rekrytering. Själva implementeringen kommer att följas upp i den vanliga verksamhetsuppföljningen. Processen kommer att behöva utvärderas löpande.

Under 2021 togs en kompetensförsörjningsplan fram i förvaltningen som implementerades under 2022. Verksamheterna har identifierat vilka åtgärder/aktiviteter som de behöver vidta för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Under 2023 har förvaltningen som mål att utveckla kompetensförsörjningsplanen med övergripande långsiktiga strategier.

För att attrahera och behålla personal inom bristyrkeskategorin har förvaltningen ett mycket lyckat traineeprogram riktat mot socionomer. En hög andel av traineerna tackar senare ja till tillsvidareanställningar på förvaltningen.

Förvaltning samarbetar med Karolinska Institutet och Marie Cederschiölds högskola genom att ta emot studenter som läser till sjuksköterska.

Förvaltningen har under några år genomfört kompetensutvecklingsinsatser för att bland annat höja undersköterskekompetensen inom förvaltningen med hjälp av det statliga stödet äldreomsorgslyftet och medel från omställningsfonden.

Förvaltningen har påbörjat ett arbete tillsammans med Komvux i Huddinge med att kartlägga behovet av utbildningsinsatser för att höja medarbetarnas kunskaper i svenska språket.

Förvaltningen deltar i en kommunövergripande utredning som syftar till att undersöka förutsättningarna för att införa "Heltid som norm" i Huddinge kommun.

Kommunen erbjuder medarbetare att prova på chefsrollen genom ledarskapsforum. Ansökningsprocessen liknar en vanlig rekrytering. Antalet platser är begränsat och medarbetaren måste uppfylla vissa kompetenskrav för att ha möjlighet att få en plats. Förvaltningen uppmärksammar möjligheten och uppmuntrar medarbetare att söka till ledarskapsforum. Det är ett sätt för kommunen att behålla personal inom bland annat bristyrkeskategorin.



HR genomför sedan 2020 avgångsintervjuer med var och en som avslutar sin anställning på förvaltningen. Cheferna har också avgångssamtal med den som avslutar sin anställning. Utöver detta skickar kommunen ut en avgångsenkät till alla som avslutar sin anställning. Resultatet av enkäten sammanställs och redovisas på en aggregerad nivå.

Kompetensförsörjningsutmaningen är en av förvaltningens största utmaningar under de kommande åren. Att attrahera nya och behålla erfarna medarbetaren är en förutsättning för att kunna möta kompetensförsörjningsutmaningen och driva verksamheten med hög kvalitet och med en ekonomi i balans. Förvaltningen arbetar aktivt med frågan men det behöver göras ännu mer.

Hållbarhet och barnkonventionen

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

Ekonomiska och juridiska konsekvenser

Förvaltningens förslag till beslut medför inga ekonomiska eller juridiska konsekvenser för kommunen.

Christine Carlsén
Tillförordnad socialdirektör

Elisabeth Söderbäck
Vikarierande HR-chef

Bilagor

1. Missiv.
2. Rapport. Revisionsskrivelse *Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen.*

Beslutet ska skickas till

Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 1
Kommunstyrelsen