



Handläggare
Mats Wesslén
08-535 317 37
Mats.Wesslen@huddinge.se

Kultur- och fritidsnämnden

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden godkänner förvaltningens förslag till remissvar och översänder det till kommunstyrelsen samt revisorsgrupp 1 som sitt eget.

Sammanfattning

Revisionsbyrån KPMG har fått i uppdrag att granska kommunens personal- och kompetensförsörjning. Den sammanfattande bedömningen utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och nämnderna inte har en tillfredsställande styrning och uppföljning av personal- och kompetensförsörjningen.

I mål och budget har kommunfullmäktige beslutat om övergripande mål "Attraktiv arbetsgivare". Detta mål bryts ner i kultur- och fritidsnämndens verksamhetsplan och kultur- och fritidsförvaltningens arbetsplan.

Inga bristyrken har identifierats i kultur- och fritidsnämndens verksamheter men i det fall bristyrken kan identifieras beslutar nämnden om insatser för riktad kompetensförsörjning inom specifika områden med utgångspunkt i den personalförsörjningsrapport som årligen arbetas fram av kommunstyrelsen.

Beskrivning av ärendet

Revisionsbyrån KPMG har fått i uppdrag att granska kommunens personal- och kompetensförsörjning. Syftet med granskningen har varit att granska om kommunstyrelsen och nämnderna har en tillfredsställande ledning, styrning och uppföljning av personal- och kompetensförsörjningen. Uppdraget ingår i revisionsplanen för 2022.

Den sammanfattande bedömningen utifrån granskningens syfte är att kommunstyrelsen och nämnderna inte har en tillfredsställande styrning och uppföljning av personal- och kompetensförsörjningen. Granskningen visar dock att förvaltningarna genomför olika åtgärder för att klara kompetensförsörjningen. Utifrån KPMG:s bedömning och slutsats rekommenderas kommunstyrelsen att:

- Fatta beslut om en övergripande kompetensförsörjningsstrategi.



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

Vidare rekommenderar KPMG nämnderna 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.

Förvaltningens synpunkter

I mål och budget har kommunfullmäktige beslutat om det övergripande målet "Attraktiv arbetsgivare". Detta mål bryts ner i kultur- och fritidsnämndens verksamhetsplan och kultur- och fritidsförvaltningens arbetsplan.

Inga bristyrken har identifierats i kultur- och fritidsnämndens verksamheter men i det fall bristyrken kan identifieras beslutar nämnden om insatser för riktad kompetensförsörjning inom specifika områden med utgångspunkt i den personalförsörjningsrapport som årligen arbetas fram av kommunstyrelsen.

Ekonomiska och juridiska konsekvenser

Förvaltningen identifierar inga omedelbara ekonomiska eller juridiska konsekvenser för kultur- och fritidsnämnden.

Anja Dahlstedt
Kultur- och fritidsdirektör

Karin Djerf
Stabs- och ekonomichef

Bilagor

Bilaga 1. KPMG:s Revisionsrapport

Beslutet ska skickas till

Kommunstyrelsen