



Datum
2023-04-05

Diarienummer
BTN-2023/56.109

Handläggare
Maria Gren
Maria.Gren@huddinge.se

Bygglövs- och tillsynsnämnden

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen – svar på skrivelse från Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 1

Förslag till beslut

Bygglövs- och tillsynsnämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande, daterat den 5 april 2023, till Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 1, som svar på skrivelse om *Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen*.

Sammanfattning

Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 1 har till bygglövs- och tillsynsnämnden 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 bygglövs- och tillsynsnämnden 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 sitt tjänsteutlåtande daterat den 5 april 2023.

Beskrivning av ärendet

Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 1 har till bygglövs- och tillsynsnämnden 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. Revisionsgruppen rekommenderar bygglövs- och tillsynsnämnden och övriga nämnder att:

HUDDINGE KOMMUN

Postadress
Huddinge kommun
Miljö- och bygglövsförvaltningen
141 85 Huddinge

Besök
Hälsövägen 7
Flemingsberg

Tfn vxl 08-535 300 00

mbf@huddinge.se
www.huddinge.se



- 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.

Förvaltningens kompetensförsörjningsplan 2023 grundar sig i en analys av behoven kopplade till förvaltningens bristyrken, men är applicerbar för hela förvaltningen. Kompetensförsörjningsplanen ska revideras årligen och vid behov.

För att attrahera och behålla personal inom bristyrkeskategorin har förvaltningen ett mycket lyckat traineeprogram tillsammans med samhällsbyggnadsavdelningen vid kommunstyrelsens förvaltning. En hög andel av traineerna tackar senare ja till tillsvidareanställningar inom förvaltningen.

För att lyckas med en rekrytering och behålla personal är en lyckad introduktion viktig. Förvaltningen har utvecklat en digital introduktion som snart ska komma i gång. Den följs av en förvaltningsövergripande introduktion, ett fysiskt möte som genomförs en gång i halvåret för alla förvaltningens nyanställda.

Förvaltningen har även inom bristyrkeskategorin utvecklat specialistroller och en karriärtrappa med olika ansvar för att göra det möjligt för befintliga medarbetare att vidareutvecklas och stanna kvar inom organisationen.

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-funktionen genomför sedan 2020 avgångsintervjuer med var och en som avslutar sin anställning inom förvaltningen. Cheferna har också avgångssamtal med den som avslutar sin anställning. HR-konsulterna sammanställer viktiga aspekter som framkommer i intervjuerna och redovisar dessa för ledningsgruppen en gång per år. Utöver detta skickar kommunen ut en avgångsenkät till alla som



Datum
2023-04-05

Diarienummer
BTN-2023/56.109

avslutar sin anställning. Resultatet av enkäten sammanställs och redovisas på en aggregerad nivå.

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 bedöms inte få några ekonomiska eller juridiska konsekvenser för nämnden.

Toralf Nilsson
Teknisk direktör

Tove Bodin
Administrativ chef

Bilagor

- Bilaga 1. Missiv
- Bilaga 2. Rapporten ”Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen”

Beslutet ska skickas till

Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 1
Kommunstyrelsen