



Datum
2023-08-14

Diarienummer
GSN-2023/803.111

Handläggare
Jessica Schultz
jessica.schultz@huddinge.se

Grundskolenämnden

Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen

Förslag till beslut

Grundskolenämnden överlämnar förvaltningens tjänsteutlåtande, daterat 2023-08-14, till Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 1 som svar på revisionskrivelse ”Granskning av hur kommunen arbetar för att säkerställa kompetensförsörjningen”.

Sammanfattning

Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 1 har till grundskolenämnden 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 grundskolenämnden 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 revisorer revisionsgrupp 1 att granska kommunens personal- och kompetensförsörjning.

Grundskolenämnden 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

HUDDINGE KOMMUN

Postadress
Huddinge kommun
Barn- och utbildningsförvaltningen
141 85 Huddinge

Besök
Gymnasietorget 1

Tfn vxl 08-535 300 00

www.huddinge.se



kompetensförsörjningsfrågorna. Revisionsgruppen rekommenderar grundskolenämnden och 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

Kompetensförsörjningsutmaningen är en av förvaltningens största utmaningar under de kommande åren. Att attrahera nya och behålla erfarna medarbetare är en förutsättning för att kunna möta kompetensförsörjningsutmaningen och driva verksamheten med hög kvalitet och med en ekonomi i balans.

Kommunen har infört en ny kompetensbaserad rekryteringsprocess som förvaltningen ska implementera under 2023/2024. 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 hösten 2023 kommer ett arbete inledas med att ta fram en strategisk kompetensförsörjningsplan i förvaltningen som kommer att börja implementeras redan under hösten 2023 samt fortlöpa under 2024. Verksamheterna har redan identifierat åtgärder/aktiviteter som behöver vidtas för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Nödvändigt är att arbeta med övergripande långsiktiga strategier eftersom vi ser att inte tillräckligt många utbildar sig för arbete med barn inom förskoleverksamheterna.

Förvaltningen har under flertalet år genomfört kompetensutvecklingsinsatser för att bland annat höja kompetensen inom verksamheterna med hjälp av de olika statliga stöden för skola och förskola. Det finns ett ansökningsförfarande för förstelärare som får uppdrag att utveckla den pedagogiska verksamheten på olika långa förordnanden, 1–3 år. Inom förskolan har man förste förskollärare som har likande pedagogiska utvecklingsuppdrag. Förvaltningen har ett fortsatt behov av att höja kompetensen framför allt inom förskolan.

Förvaltningen samarbetar med Karolinska Institutet genom att ta emot studenter som läser till sjuksköterska, för att skapa intresse för att arbeta som skolsköterska på våra skolor.



Datum
2023-08-14

Diarienummer
GSN-2023/803.111

Förvaltningen har identifierat ett behov av att höja medarbetarnas kunskaper i svenska språket. Skolverket erbjuder sedan hösten 2022 olika språkfrämjande och kompetenshöjande insatser för medarbetare i förskolan där förvaltningen har ett drygt tiotal medarbetare som för närvarande deltar i denna insats. Förvaltningen ser behovet att påbörja ett arbete tillsammans med Komvux i Huddinge (så som Socialförvaltningen har gjort) för att höja den språkliga kompetensen, framför allt inom förskolan.

En viktig del i att vara en attraktiv arbetsgivare är att erbjuda en god arbetsmiljö och arbeta systematiskt och förebyggande av sjukfrånvaro. Förvaltningen har under 2023 tillsatt en extra resurs på HR som har ett uttalat uppdrag i att stödja chefer och medarbetare i detta arbete. Totalt sett har förvaltningen två heltidstjänster avsatta till detta uppdrag.

Förvaltningen tillämpar ”Heltid som norm” i största möjliga mån. Vi har heltid som norm som utgångsläge vid rekrytering. Då vi har medarbetare som själva vill minska sin sysselsättningsgrad under perioder på grund av främst föräldraskap, innebär det ofta att man tar in vikarier på deltid. En genomlysning av i vilken omfattning vi tillämpa heltid som norm kommer att genomföras 2023/2024.

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 förekommer att chefer har avgångssamtal med de som avslutar sin anställning. Dock finns det anledning att systematisera och utveckla denna process för att inhämta denna värdefulla information. Kommunen skickar ut en avgångsenkät till alla som avslutar sin anställning. Resultatet av enkäten sammanställs och redovisas på en aggregerad nivå.

Ekonomiska och juridiska konsekvenser

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

Johan Skofteröd
Utbildningsdirektör

Jessica Schultz
Tillförordnande HR-chef



Datum
2023-08-14

Diarienummer
GSN-2023/803.111

Bilagor

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

Beslutet ska skickas till

Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 1
Kommunstyrelsen