



Datum
2022-02-02

Diarienummer
2021/3060

Handläggare
Mona Birgetz
mona.birgetz@huddinge.se

Kommunstyrelsen

Kommunens arbete för att uppnå målet att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare – förstudie, dialoger och analys relaterat till området – svar på skrivelse från Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 2

Förslag till beslut

Kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsens förvaltnings tjänsteutlåtande, daterat den 2 februari 2022, överlämnas till Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 2, som svar på revisionsskrivelse ”Kommunens arbete för att uppnå målet att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare – förstudie, dialoger och analys relaterat till området”.

Sammanfattning

En skrivelse från Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 2 ”Kommunens arbete för att uppnå målet att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare – förstudie, dialoger och analys relaterat till området” med bifogad konsultrapport, har inkommit till kommunstyrelsen för yttrande.

Syftet med förstudien är att bedöma om det finns skäl att genomföra en fördjupad granskning av nämndernas arbete för att uppnå fullmäktiges övergripande mål att Huddinge kommun är en attraktiv arbetsgivare.

Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 2, lämnar, efter att ha tagit del av förstudien i kombination med eget informationsinhämtande, bedömning och analys tre rekommendationer.

För att klara de kommande årens utmaningar behöver kommunsektorn hitta vägar för att konkurrera om kompetensen. Arbetet behöver fokusera på att både attrahera, rekrytera utveckla och behålla medarbetare då Huddinge kommun befinner sig i en stor arbetsmarknadsregion där det råder brist inom många yrkesgrupper.

Svaret på rekommendationerna från revisionsgrupp 2 återges mer i detalj under rubriken förvaltningens synpunkter i kommunstyrelsens förvaltnings tjänsteutlåtande daterat den 2 februari 2022.

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



Datum
2022-02-02

Diarienummer
2021/3060

Beskrivning av ärendet

En skrivelse (*bilaga 1*) från Huddinge kommuns revisorers revisionsgrupp 2, med bifogad konsultrapport (*bilaga 2*), har inkommit till kommunstyrelsen för yttrande.

Förstudie

Två konsulter har på uppdrag av Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 2, genomfört en förstudie avseende uppfyllandet av kommunfullmäktiges beslutade mål att Huddinge kommun är en attraktiv arbetsgivare.

Uppdraget omfattade insamling och analys av information, samt att bedöma om det finns skäl att genomföra en fördjupad granskning av nämndernas arbete för att uppnå fullmäktiges övergripande mål att Huddinge kommun är en attraktiv arbetsgivare.

Förstudien har således ytterst syftat till att ge Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 2, ett underlag för att kunna besluta om en fördjupad granskning av området ska genomföras eller inte under 2022.

Rekommendationen i förstudien är att någon fördjupad granskning av området som helhet inte bör prioriteras under 2022.

Rekommendationer från kommunens revisorer, revisionsgrupp 2

Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 2, lämnar, efter att ha tagit del av förstudien i kombination med eget informationsinhämtande, bedömning och analys följande rekommendationer:

- Kommunstyrelsen intar en mera aktiv och sammanhållande roll för att öka de utåtriktade insatserna för att stärka kommunens arbetsgivarvarumärke.
- Kommunstyrelsen vidtar konkreta åtgärder för att intressera fler meriterade och seniora medarbetare samt talanger från universitet och högskolor för att söka jobb i Huddinge kommun.
- Nämnderna i sina verksamhetsplaner utarbetar strategier och konkreta uppdrag till stödjande förvaltningar med syfte att bidra till kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

Huddinge kommuns arbete med målet attraktiv arbetsgivare

Organisation

Kommunstyrelsens uppdrag är att leda, styra och följa upp de övriga nämnderna så att hela kommunen bedrivs effektivt och ändamålsenligt. I uppdrag ingår att leda arbetet med och samordna utformningen av övergripande och strategiska mål, riktlinjer och ramar för styrningen av hela den kommunala verksamheten. Inom ramen för kommunstyrelsen uppdrag ingår ansvaret för kommunens övergripande styrning, utveckling och uppföljning inom personalområdet samt administration av löner och pension.



Datum
2022-02-02

Diarienummer
2021/3060

Inom HR avdelningen på kommunstyrelsens förvaltning ingår den strategiska sektionen som ansvarar för att arbeta kommunövergripande med kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare samt för kommunens övergripande styrning, utveckling och uppföljning av de personalpolitiska frågorna. Detta utifrån gällande personalpolicy, vars bärande delar är medarbetarskap, ledarskap och gemensamma värden.

Den HR administrativa sektionen är sedan januari 2021 centralt placerad på kommunstyrelsens förvaltning. Sektionen ansvarar för kommunens HR-administrativa IT-system, hantering av pensionsadministration och personalarkiv samt support och operativt stöd inom löne- och villkorsfrågor.

På respektive nämnd finns det HR resurser som arbetar med förvaltningens personalfrågor samt ger operativt stöd till verksamheten.

Internt arbete med attraktiv arbetsgivare i Huddinge kommun

I mål och budget har kommunfullmäktige beslutat om övergripande mål "Attraktiv arbetsgivare". Detta mål bryts ner i respektive nämnds verksamhetsplan och förvaltningarnas arbetsplaner.

Arbetet syftar till att bidra till leveranser av välfärdstjänster med hög kvalitet genom att arbeta inom målet attraktiv arbetsgivare och därmed säkerställa kompetensförsörjningen. Detta syfte uppnås genom att arbeta inom samtliga delar av HR-arbetet attrahera, rekrytera, utveckla och behålla. Exempel på utveckling inom detta arbete det senaste året med syfte att kompetensförsörja verksamheterna är:

- Chefer och medarbetare som arbetar med rekrytering i Huddinge kommun erbjuds en utvecklad rekryteringsutbildning med syftet att bli mer inriktad på kandidatupplevelsen, chefens roll i rekryteringen och kandidatens val för framtida arbetsgivare.
- En kommungemensam process för digital introduktion av nya medarbetare har tagits fram. Syftet är att stärka kommunens arbetsgivarvarumärke och säkerställa att nya medarbetare får den övergripande information de behöver för att förstå sitt uppdrag i Huddinge kommun. Implementeringen sker under första delen av 2022.
- En personalförsörjningsprognos med syfte att ge en övergripande bild av personalförsörjningsutmaningarna på nationell och lokal nivå för olika branscher, påverkande omvärldsfaktorer samt nuläget för kommunens bristyrkesgrupper tas årligen fram.
- Två enkäter har implementerats. Dels till nyanställda medarbetare för att fånga upp hur de upplever sin första tid i kommunen. Dels till medarbetare som väljer att avsluta sin anställning i Huddinge kommun som syftar till att få



Datum
2022-02-02

Diarienummer
2021/3060

större förståelse för vilka orsaker som ligger till grund för att avsluta anställningen.

För att samordna och prioritera insatserna inom kompetensförsörjning kommer kommunstyrelsens förvaltning under 2022 att ta fram en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan.

Utåtriktat arbete med attraktiv arbetsgivare i Huddinge kommun

I utåtriktat arbete med arbetsgivarvarumärket är en framgångsfaktor att arbeta med både bred varumärkeskommunikation och målgruppsanpassad kommunikation. Huddinge kommun arbetar på olika sätt för att nå både nyutexaminerad och erfaren kompetens. Exempel på aktiviteter är:

- Digitala kommunikationsaktiviteter som både är kostnadseffektivt och har stora möjligheter att målgruppsanpassas. Kommunen arbetar aktivt med att kommunicera arbetsgivarvarumärket på LinkedIn och Instagram.
- Huddinge kommun deltar på mässor som vänder sig till olika kandidatgrupper. Syftet är att synas i flera forum och kanaler och att vara en attraktiv arbetsgivare för målgruppen. Dock har mässorna inte kunnat genomföras i den utsträckning som vanligt under pandemin.
- Två olika traineeprogram har genomförts under många år. Dels ett program som vänder sig till blivande socionomer, dels till studenter som läser sista året på en utbildning inom miljö, planering eller samhällsbyggnad. Båda dessa traineeprogram är mycket attraktiva och bidrar till att kompetensförsörja verksamheterna.
- Varje förvaltning har personalförsörjningsmedel avsatta för att arbeta med att attrahera, rekrytera och behålla kompetens, med särskild inriktning på bristyrkesgrupper.
- Huddinge kommun och Södertörns högskola har en bred och välutvecklad samverkan. Under 2021 har ett strategiskt partnerskap formaliserats i ett avtal. Motsvarande process har nu inletts med Karolinska Institutet med ambitionen att kommunen ska ha ett samarbetsavtal med dem undertecknat under 2022.

Förvaltningsövergripande dialog

Då kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare är ett av kommunens övergripande mål sker en kontinuerlig förvaltningsövergripande dialog.

Målet attraktiv arbetsgivare bryts ner i respektive nämnders verksamhetsplan och förvaltningens arbetsplaner. De kommunövergripande utvecklingsinsatserna diskuteras och förankras i kommunkoncernledningsgruppen, kommunstyrelsens förvaltnings ledningsgrupp och i möte med HR-chefer/HR ansvariga på förvaltningarna.



Datum
2022-02-02

Diarienummer
2021/3060

Beslut om insatser för riktad kompetensförsörjning inom specifika områden sker på respektive förvaltning med utgångspunkt i den personalförsörjningsrapport som årligen arbetas fram.

Förvaltningens synpunkter

För att klara de kommande årens utmaningar behöver kommunsektorn hitta vägar för att konkurrera om kompetensen. Arbetet behöver fokusera på att både attrahera, rekrytera utveckla och behålla medarbetare då Huddinge kommun befinner sig i en stor arbetsmarknadsregion där det råder brist inom många yrkesgrupper.

Nedan förhåller sig kommunstyrelsen till Huddinge kommuns revisorer, revisionsgrupp 2, rekommendationer:

Kommunstyrelsen intar en mera aktiv och sammanhållande roll för att öka de utåtriktade insatserna för att stärka kommunens arbetsgivarvarumärke.

Kommunstyrelsen arbetar aktivt med utåtriktade insatser för att stärka kommunens arbetsgivarvarumärke.

Den årliga personalförsörjningsprognosen med syfte att ge en övergripande bild av personalförsörjningsutmaningarna på nationell och lokal nivå för olika branscher, påverkande omvärldsfaktorer samt nuläget för kommunens bristyrkesgrupper ligger till grund för övergripande prioriteringar och målgruppsanpassade insatser.

För att ytterligare samordna och prioritera insatser inom kompetensförsörjning kommer kommunstyrelsens förvaltning under 2022 ta fram en kommunövergripande kompetensförsörjningsplan.

Kommunstyrelsen vidtar konkreta åtgärder för att intressera fler meriterade och seniora medarbetare samt talanger från universitet och högskolor för att söka jobb i Huddinge kommun.

Huddinge kommun och Södertörns högskola har en bred och välutvecklad samverkan. Under 2021 har ett strategiskt partnerskap formaliserats i ett avtal. Motsvarande process har nu inletts med Karolinska Institutet med ambitionen att kommunen ska ha ett samarbetsavtal med dem undertecknat under 2022.

Under året kommer nya traineeprogram för studenter som läser sista året på en utbildning inom miljö, planering eller samhällsbyggnad startas upp.

Huddinge kommun kommer fortsätta delta på olika mässor som riktar sig mot kommunens målgrupper. Ett exempel är LAVA mässan med syfte att marknadsföra kommunen till studenter på KTH.

Kommunens arbete med att aktivt kommunicera vårt arbetsgivarvarumärke på LinkedIn och Instagram fortsätter för att nå ut brett till både seniora kandidater och talanger inom olika yrkesgrupper.



Datum
2022-02-02

Diarienummer
2021/3060

Nämnderna i sina verksamhetsplaner utarbetar strategier och konkreta uppdrag till stödjande förvaltningar med syfte att bidra till kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

Samtliga nämnder har formulerat mål och indikatorer under målet attraktiv arbetsgivare i verksamhetsplaner för 2022. Arbete pågår att ta fram aktiviteter för att nå de nämndövergripande målen.

Varje förvaltning har personalförsörjningsmedel avsatta för att arbeta med att attrahera, rekrytera och behålla kompetens, med särskild inriktning på bristyrkesgrupper.

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. Revisionskrivelse
- Bilaga 2. Förstudie

Beslutet ska skickas till

Kommunens revisorers revisionsgrupp 2