

Teknik- och fastighetsnämnd
Teknik- och fastighetsförvaltningen
Inger Thorén

Kod: 1.2.2.0
Dnr: TFN/2025:00338

Granskning av arbetet med personal- och kompetens- försörjning

Förslag till beslut

Teknik- och fastighetsnämnden godkänner teknik- och fastighetsförvaltningens svar gällande granskning av kommunens arbete med personal- och kompetensförsörjning

Sammanfattning av ärendet

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Botkyrka kommun genomfört en granskning av personal- och kompetensförsörjning.

Granskningen skulle besvara följande revisionsfrågor (*revisorernas bedömning i parentes*):

1. Finns det en tydlig och fastställd ansvarsfördelning avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning? (*Ja – socialnämnden, Delvis - kommunstyrelsen och övriga nämnder*)
2. Säkerställs att det finns mål och strategier utformade för personal- och kompetensförsörjningen? (*Delvis*)
3. Genomförs aktiviteter för att utveckla kommunens arbetsgivarvarumärke för att både behålla och attrahera nya medarbetare? (*Delvis*)
4. Bedrivs det ett aktivt arbete för att säkra personal- och kompetensförsörjning på kort och lång sikt? (*Delvis*)
5. Genomförs uppföljningar avseende arbetet med personal- och kompetensförsörjning? (*Delvis*)

Utifrån genomförd granskning är revisorernas samlade bedömning att kommunstyrelsen och de berörda nämnderna *inte helt* säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Ärendet

PwC har på uppdrag av de förtroendevalda revisorerna i Botkyrka kommun genomfört en granskning av personal- och kompetensförsörjning. Granskningens syfte är att bedöma om kommunstyrelsen, vård- och omsorgsnämnden, socialnämnden, utbildningsnämnden samt teknik- och fastighetsnämnden säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning. Granskningen genomfördes i form av dokumentstudier, granskning av protokoll, enkätstudier (skickat till 288 chefer, svarsfrekvens 66%) och intervjuer.

Utifrån genomförd granskning var revisorernas samlade bedömning att kommunstyrelsen och de berörda nämnderna *inte helt* säkerställer ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Revisorerna har lämnat tre rekommendationer till berörda nämnder:

- Att tydliggöra ansvarsfördelningen i arbetet med personal- och kompetensförsörjning (gäller samtliga nämnder förutom socialnämnden)
- Att utveckla arbetet avseende erfarenhetsutbyte mellan nämnderna kopplat till personal- och kompetensförsörjning
- Att säkerställa en uppföljning av det strategiska arbetet med personal- och kompetensförsörjning

Förvaltningens synpunkter och förslag

Teknik- och fastighetsförvaltningen delar revisorernas bedömning och kommer att beakta rekommendationerna i fortsatt arbete för att säkerställa ett ändamålsenligt arbete med personal- och kompetensförsörjning.

Rekommendationen Att tydliggöra ansvarsfördelningen i arbetet med personal- och kompetensförsörjning kommer att hanteras i samband med det pågående arbetet med en ny central HR organisation på kommunstyrelseförvaltningen som innebär att förtydliga den centrala HR-avdelningarnas uppdrag i relation till förvaltningarnas ansvar. Den centrala HR-avdelningen uppdrag är att ha ett övergripande ansvar för att leda, samordna och utveckla en enhetlig och strategisk HR-struktur i hela kommunen. HR-funktionens uppdrag i förvaltningarna är att ansvara för att omsätta kommunens gemensamma HR-strategier i praktiken och vara ett nära, operativt stöd till chefer och medarbetare i den dagliga verksamheten.

Rekommendationen Att utveckla arbetet avseende erfarenhetsutbyte mellan nämnderna kopplat till personal- och kompetensförsörjning omhändertas genom reglementet för Personal- och upphandlingsberedning. Enligt reglementet ska Personal- och upphandlingsberedningen bereda ärenden till kommunstyrelsen som rör förhållandet mellan kommunen som arbetsgivare och dess arbetstagare, strategisk personal- och

kompetensförsörjning, kommungemensamma och strategiska upphandlingar samt vara remissinstans i frågor som berör personal- och upphandlingsområdet. Syftet med personal- och upphandlingsberedningen är att stärka kvalitén och bredda perspektiven i kommunens strategiska kompetens- och personalförsörjning och därmed bidra till ökad måluppfyllelse inom verksamhetsområdet.

Rekommendationen Att säkerställa en uppföljning av det strategiska arbetet med personal- och kompetensförsörjning är omhändertagen genom att frågan har lyfts in i kommunens mål- och budgetprocess med start i processen för 2026 samt 2027 – 2029.

Barnkonsekvensanalys

Barns och ungas rättigheter påverkas inte av beslutet.

Ekonomiska konsekvenser

Beslutet medför inga ekonomiska konsekvenser.

Underlag för beslut

- KS_2025_00686-1 Rapport Personal- och kompetensförsörjning Botkyrka 564243_1
- KS_2025_00686-1 Missiv-Granskning-av-personal-och-kompetensforsorjning-2025-Botkyrka-kommun 564242_1_1

Fastställd av

Magnus Bengtsson

tf verksamhetschef HR- och förvaltningsstöd

Bitu Almasian

Teknik- och fastighetsdirektör

Skickas till

Kommunens revisorer