



## Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för kommunledningsförvaltningen 2023

Kommunstyrelsen beslutade den 23 juni 2022, § 180, fastställa Strategi för kompetensförsörjning i Trelleborgs kommun. Enligt strategin ska respektive förvaltning upprätta en kompetensförsörjningsplan som årligen följs upp och revideras med hänsyn till förvaltningens unika förutsättningar.

### Kommunövergripande målsättningar

Förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner har sin utgångspunkt i de fyra kommunövergripande målsättningarna inom kompetensförsörjning:

- *Trelleborgs kommun arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare med en god personalpolitik som klarar konkurrensen med andra kommunala arbetsgivare.*
- *Trelleborgs kommun arbetar för att kvalitetssäkra sitt rekryteringsarbete och på så sätt säkra rätt kompetens på kort och lång sikt.*
- *Trelleborgs kommun arbetar för att stimulera medarbetare till karriärutveckling och kompetensutveckling internt i vår egen organisation.*
- *Trelleborgs kommun arbetar för att ha chefer och ledare som verkar för hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö.*

Trelleborgs kommuns definition av kompetensförsörjning är att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål och uppfylla dess behov på kort och lång sikt.

### Förvaltningens uppföljning i samband med delårsrapport

Kompetensförsörjningsplan för kommunledningsförvaltningen 2023 fastställdes av kommunstyrelsen den 5 april 2023, § 92.

Enligt kommunens strategi för kompetensförsörjning ska planen följas upp av nämnden i samband med delårsrapporter och årsanalys för aktuellt verksamhetsår. Nämndernas uppföljning i samband med årsanalysen ska redovisas till kommunstyrelsen och ligga till grund för kommunövergripande uppföljning till kommunstyrelsen i samband med kommunens årsredovisning. Att uppföljning ska ske i samband med delårsrapporter och årsanalys innebär att kompetensförsörjningsplanen ska följas upp i egna ärenden vid de nämndsammanträden då nämnden hanterar delårsrapporterna och årsanalysen.

Ovan innebär att kompetensförsörjningsplanen för kommunledningsförvaltningen 2023 ska följas upp vid kommunstyrelsens sammanträde i september 2023, i samband med kommunstyrelsens behandling av delårsrapport 2 för 2023.

Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för 2023 görs genom att förvaltningarna besvarar frågor, från kommunens HR-avdelning, kring förvaltningens eventuella förvaltningsspecifika målsättningar samt planerade åtgärder, kopplat till respektive kommunövergripande utvecklingsområde.

## **Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för kommunledningsförvaltningen 2023**

Den årliga kompetensförsörjningsplanen för kommunledningsförvaltningen är indelad i tre fokusområden:

- bemanning och kompetens
- kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte
- säkerställa processer som påverkar kompetensförsörjningen.

Under varje fokusområde finns det angivet ett antal aktiviteter. Sammantaget är bedömningen att fokusområdena och aktiviteterna fortsatt är aktuella och relevanta för arbetet med kompetensutveckling. Dock bedöms möjligheten att genomföra aktiviteterna inom ett års sikt vara för ambitiöst. Utifrån planens karaktär bedöms arbetet realiseras inom några års sikt. Även förvaltningens nya organisation påverkar detta arbete då den i sig behöver tid att landa i förändringsarbetet.

### **Bemanning och kompetens**

Den 1 juni 2023 trädde den nya organisationen i kraft. I nuläget pågår arbetet att organisera de fem avdelningarna, och som en naturlig del i det utvecklingsarbetet hanteras bland annat identifiering av kompetens och kompetensbehov samtidigt som roller och uppdrag tydliggörs.

Som en effekt av detta kommer också arbetet med möjligheter för interna karriärvägar att synliggöras.

### **Kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte**

Kommunledningsförvaltningens ledningsgrupp bestående av avdelningschefer/direktörer och enhetschefer på förvaltningen kommer fortsatt träffas som en ledningsgrupp för förvaltningen i den nya organiseringen. Detta utgör en plattform för erfarenhetsutbyte som ger möjligheter för att skapa gemensamma tvärfunktionella och tvärprofessionella samarbetsytor och forum för chefer och för övriga medarbetare i förvaltningen.

Varje chef arbetar också kontinuerligt tillsammans med sina medarbetare för att identifiera kompetensutvecklingsbehov och fånga upp önskemål både på grupp- och individnivå. Som exempel kan nämnas att enhetschef gått in som tf avdelningschef och andra medarbetare har gått in som tf enhetschef.

**Säkerställa processer som påverkar kompetensförsörjningen**

Rekryterande chefer på förvaltningen har tillgång till aktivt rekryteringsstöd från HR-avdelningen, allt ifrån kompetenskartläggning till kravprofil och intervjuer m.m. Det innebär att någon särskild utbildningsinsats inte har bedömts vara nödvändig så här långt även om det anges i planen.

Cheferna hanterar avgångssamtal och enkäter löpande. Dock har en gemensam analys i ledningsgruppen för kommunledningsförvaltningen ännu inte genomförts under året, då det inte har bedömts vara aktuellt. En sådan analys planeras till senare delen av året.

Inom ramen för lönebildning samverkar förvaltningens chefer i det årliga löneöversynsarbetet. Detta arbete planeras att stärkas. Inför 2024 års löneöversyn kommer en mer än samlad process att göras på kommunledningsförvaltningen, som planeras senhösten 2023.

**Sammantagen bedömning**

Sammantaget är bedömningen att kommunledningsförvaltningens plan för kompetensförsörjning 2023 är fortsatt aktuell och verkar för den kommungemensamma kompetensförsörjningsplanens fyra målsättningar.