



## Årlig kompetensförsörjningsplan 2023

Som ett led i att möta dagens och morgondagens kompetensutmaningar har kommunstyrelsen (KS/373) och sedermera kommunfullmäktige (KS 2022/391) beslutat om Strategi för kompetensförsörjning i Trelleborgs kommun. I enlighet med strategin ska varje förvaltning årligen göra en analys och därefter upprätta en årlig kompetensförsörjningsplan för kommande år.

Kompetensförsörjningsplanen 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.

Förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner för 2023 ska skapas genom att besvara nedanstående frågor kring förvaltningens nuvarande och kommande arbete om kompetensförsörjning. Innan frågorna nedan besvaras ska en analys genomföras av förvaltningens kompetensförsörjning. Använd frågorna i bifogad bilaga (Bilaga 1) som stöd i analysen.

Utgå från förvaltningens olika behov, utmaningar och möjligheter. Ta gärna stöd av ex. chef/medarbetare som representerar förvaltningen i referensgrupp kompetensförsörjning och/eller verksamhetsnära HR-konsult.



# TRELLEBORGS KOMMUN

## 1. Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

*Kultur och fritidsförvaltningen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare med en god personalpolitik som klarar konkurrensen med andra kommunala arbetsgivare."*

<i>Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden</i>
Skapa strategi för att hantera personalomsättningar inom Trygghetsenheten. Resurser för chefernas utvecklings- och strategiarbete saknas. Resurser för utbildning saknas. Personalomsättning på centrala stödfunktioner. Administrativt stöd till chefer saknas.
<i>Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare</i>
Prioritera personal till nytillkommande anläggningar och verksamheter
<i>Planerade åtgärder 2023</i>
HR medverkar vid avslutssamtal för trygghetsenheten och analyserar vad vi behöver arbeta med för att minska personalomsättningen.

## 2. Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

*Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar för att kvalitetssäkra sitt rekryteringsarbete och på så sätt säkra rätt kompetens på kort och lång sikt."*

<i>Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden</i>
Regelbundna rekryteringsprocesser tillsammans med HR saknas
<i>Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området kvalitetssäkrat rekryteringsarbete</i>
<i>Planerade åtgärder 2023</i>
Önskvärt att HR medverkar vid åtminstone ett intervju tillfälle under rekryteringsprocess även vid rekrytering av medarbetare och inte enbart chefstillsättning.

## 3. Karriär- och kompetensutveckling

*Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar för att stimulera medarbetare till karriärutveckling och kompetensutveckling internt i vår egen organisation."*

<i>Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden</i>
Slimmad organisation försvårar för utvecklingsarbete och handledningsarbete
<i>Ev. förvaltningsspecifika mål inom området karriär- och kompetensutveckling</i>
Stötta och stimulera personal med arbetsledande funktion.
<i>Planerade åtgärder 2023</i>



Utbildningsinsatser för arbetsledare, föreståndare, samordnare och bitr chefer.



#### 4. Hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö

*Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar för att ha chefer och ledare som verkar för hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö."*

<i>Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden</i>
Slimmad organisation försvårar för utvecklingsarbete och handledningsarbete.
<i>Ev. förvaltningsspecifika mål inom området hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö</i>
Stötta och stimulera personal genom utbildning inom ergonomi, stress och kost.
<i>Specifikt mål organisatorisk och social arbetsmiljö</i>
Stötta och stimulera personal med arbetsledande funktion.
<i>Planerade åtgärder 2023</i>
Utbildningsinsatser för arbetsledare, föreståndare, samordnare och bitr chefer.

#### Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

*Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare med en god personalpolitik som klarar konkurrensen med andra kommunala arbetsgivare."*

*(Beakta här även avveckling/avslut av medarbetare)*

<i>Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden</i>
Viktigt att inte konkurrera internt mellan förvaltningarna. T ex policy om att likvärdigt arbete har likvärdig lön oavsett förvaltning?
<i>Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare</i>
<i>Planerade åtgärder 2023</i>
Önskvärt att lönekartläggning och löneboxarbete prioriteras för att säkerställa detta.