



## Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för bildningsförvaltningen 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 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.

### Förvaltningens uppföljning i samband med delårsrapport

Kompetensförsörjningsplan för bildningsförvaltningen 2023 fastställdes av bildningsnämnden den 15 mars 2023, § 52.

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 bildningsförvaltningen 2023 ska följas upp vid bildningsnämndens sammanträde i september 2023, i samband med nämndens behandling av delårsrapport 2 för 2023.

Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för 2023 görs genom att förvaltningarna besvarar nedanstående frågor, från kommunens HR-avdelning, kring förvaltningens eventuella förvaltningsspecifika målsättningar samt planerade åtgärder, kopplat till respektive kommunövergripande utvecklingsområde. Vid behov kan förvaltningen även titta på de stödjande frågor för analysen som HR-avdelningen skickade ut som underlag för arbetet med förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner. HR-avdelningen uppmanar också förvaltningarna att ta stöd av förvaltningschef och/eller verksamhetsnära HR-konsult i uppföljningsarbetet.

## 1. Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

*Bildningsförvaltningen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare med en god personalpolitik som klarar konkurrensen med andra kommunala arbetsgivare.*

### *Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare*

Kompetensförsörjning är ett förvaltningsspecifikt effektmål. Målet bryts sedan ner till rektorsområdesnivå. Förvaltningens gemensamma mål fokuserar särskilt på organisatorisk och social arbetsmiljö för att nå ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare. En framgångsrik kompetensförsörjning förutsätter att arbetsgivaren bland annat kan erbjuda en god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga löner, tillit till lärarprofessionen och en ändamålsenlig organisation.

#### **1. Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?**

Ovanstående mål är fortfarande aktuella och följs från huvudmannens sida upp vid såväl kvalitetsdialogerna (4 ggr/år) som vid uppföljning av delmål med förvaltningsledning och rektorer. Förvaltningen har sett över den pedagogiska utvecklingstiden (planeringstiden) för de olika yrkesgrupperna inom bildningsförvaltningen. Genom den enhetliga överenskommelsen säkerställer vi en enhetlig miniminivå gällande öronmärkt individuell och arbetslagsgemensam planeringstid för pedagoger inom bildningsförvaltningen. Det är en insats som främjar såväl nuvarande som framtida medarbetare. Genom ett tydligt ställningstagande från förvaltningen och rektorerna kan vi arbeta för en ökad likvärdighet gällande anställningsvillkoren för pedagoger inom förvaltningen. Något som har efterfrågats av medarbetare och fackliga företrädare. Förvaltningens utmaning de närmaste åren är att behålla, utveckla och attrahera kompetenta och behöriga medarbetare. Medlen för att åstadkomma kompetensförsörjning i bildningsförvaltningen är att erbjuda en god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga löner, tillit till professionen och en ändamålsenlig organisation. Andra åtgärder och aktiviteter inom området är att rektorsområdena upprättar och följer upp mål för organisatorisk och social arbetsmiljö i enlighet med arbetsmiljöverkets uppdrag.

### *Planerade åtgärder 2023*

Respektive rektorsområde upprättar och följer upp mål för organisatorisk och social arbetsmiljö.

Återkoppling av den förvaltningsspecifika sammanställningen av avslutsenkät.

Säkerställ att chefer/ledare erbjuder medarbetare avslutande samtal i samband med

egen uppsägning eller vid pensionsavgångar.

**1. Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts?**

Ett exempel på uppföljning av organisatorisk och social arbetsmiljö är att rektorsområden mäter arbetsmiljö och trivsel vid tre tillfällen per år och återkopplas medarbetarna på såväl gruppnivå som individnivå. Utifrån uppföljningen och sammanställningen planeras såväl individuella som generella personalfrämjande insatser. Återkoppling av den förvaltningsspecifika sammanställningen av avslutningsenkäten har givits samtliga skolledare vid en chefsdag under våren. Återkopplingen efterföljdes av en gemensam workshop där samtliga rektorsområden arbetade med att identifiera insatser på såväl förvaltningsnivå som rektorsområdesnivå för att öka attraktiviteten i bildningsförvaltningen som arbetsgivare. Vidare har cheferna vid samma tillfälle fått fortbildning kring de verktyg som ska nyttjas i samband med att medarbetare väljer att avsluta sin anställning inom bildningsförvaltningen.

**2. Har ni gjort något utöver än de planerade åtgärderna?**

Rektorsområdena arbetar direkt med lärares undervisning genom så kallade verksamhetsbesök och efterföljt av individuella samtal med varje lärare om dess undervisningspraktik och utvecklingen av detsamma. Det här är även något som har lyfts fram till att bli ett effektmål för bildningsförvaltningen där kärnuppgiften och undervisningen sätts i fokus.

**3. Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året?**

Det råder en generell utmaning gällande kompetensförsörjning av behöriga grundlärare i fritidshem, moderna språk, slöjd och i No-ämnena vilket även är en nationell utmaning då det inte utbildas tillräckligt många lärare med dessa behörigheter som i sin tur leder till en stor konkurrens mellan skolkommunerna. För att stärka bildningsförvaltningen som arbetsgivare kommer förvaltningen att fortsätta arbeta strategiskt och målinriktat med redan påbörjade åtgärder som riktar in sig på arbetsmiljö, lönebildning, arbetstid och arbetsorganisation.

## 2. Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

*Bildningsförvaltningen arbetar för att kvalitetssäkra sitt rekryteringsarbete och på så sätt säkra rätt kompetens på kort och lång sikt.*

**Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området kvalitetssäkrat rekryteringsarbete**

Att tydliggöra de rutiner och underlag som finns gällande referenstagning. Processen vid rekryteringen måste ha en viss skyndsamhet för att inte tappa intresset hos kandidaten. Chefen bör vara mer aktiv och snabbare återkoppla till kandidaterna om den fortlöpande processen.

**1. Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?**

Ovanstående mål är fortfarande aktuellt.

**Planerade åtgärder 2023**

Utbildning i kommunens rekryteringssystem, Varbi, för skolledare i syfte att höja kvaliteten i rekryteringsprocessen. Vidare åtgärder för att säkerställa kvalitet är att få samtliga chefer/ledare att nyttja de befintliga rutiner och det stödmaterial som finns för rekryteringsarbetet. Det kan handla om att nyttja intervjumallar samt mallar för referenstagning.

1. **Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts?**  
Samtliga chefer har fått en utbildning i rekryteringssystemet Varbi och dess funktioner i syfte att höja kvaliteten i rekryteringsprocessen, som t.ex att hålla de sökande uppdaterade om var i processen man befinner sig samt snabbare återkoppling till de som sökt men inte fått tjänsten när den är tillsatt. Vidare har stödmaterial presenterats för samtliga chefer vid bildningsförvaltningen.
2. **Har ni gjort något utöver än de planerade åtgärderna?**  
Samtliga rektorsområden har arbetat med sina annonstexter för att lyfta fram det som är särskilt attraktivt inom området men även inom Trelleborgs kommun. Somliga områden har ytterligare profilerat sina platsannonser genom att nyttja pedagogröster i annonserna. Rektorsområdena har marknadsfört behörighetsnivån i de fall då den är hög genom exempelvis att lyfta fram andelen behöriga förskollärare som en attraktionsfaktor i annonsen, då det är lockande att arbeta i ett team där behörigheten och kompetensen är hög. Då rektorsområdet/skolledningen håller intervjuer kopplas medarbetare på i processen - vilket gör att en pedagog i arbetslag är med vid intervjuerna. Vidare arbetar förvaltningen och rektorsområdena för att kvalitetssäkra sitt rekryteringsarbete och på så sätt säkra kompetens på kort och lång sikt.
3. **Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året?**  
Rektorsområdena kan konstatera att kandidatunderlaget och urvalet inte är så omfattande vilket kan medföra en risk gällande kvaliteten i rekryteringen. Dock så har kandidatunderlaget under sommarmånaderna varit mer omfattande med ett flertal behöriga sökande från kranskommunerna.

### 3. Karriär- och kompetensutveckling

*Bildningsförvaltningen arbetar för att stimulera medarbetare till karriärutveckling och kompetensutveckling internt i vår egen organisation.*

#### *Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området karriär- och kompetensutveckling*

Kommunikation kring de kommunala karriärmöjligheter som finns och hur medarbetaren går till väga för att söka desamma. Strategi för intern kompetens- och karriärsutveckling saknas och behöver konkretiseras.

1. **Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?**

Målet är fortfarande aktuellt och relevant.

#### *Planerade åtgärder 2023*

Upprätta strategi, samt en tydlig struktur för kommunikationskanaler inom förvaltningens digitala system.

1. **Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts?**  
Inom rektorsområdena uttalas karriärmöjligheter dvs hur kan min kompetens användas på annat sätt inom rektorsområdet. Det är något som är ett stående inslag i varje enskilt medarbetarsamtal. Förvaltningen i samarbete med rektorer och fackliga företrädare kommer arbeta fram ett förtydligat material för karriärtjänster inom läraryrket. Arbetet kommer initieras under hösten 2023.
2. **Har ni gjort något utöver än de planerade åtgärderna?**  
Vid varje enskild chefsträff, för bildningsförvaltningens skolledare, har strukturer för kommunikationskanaler lyfts fram för att gemensamt enas om arbetssätt och rutiner i de digitala kanalerna. Det för att bli ännu tydligare med i vilka kanaler/forum som information om bland annat

karriärmöjligheter och kompetensutveckling publiceras. Under våren fick samtliga chefer ta del av en kompetensutveckling på temat – kommunikativt ledarskap. Vid bildningsförvaltningens gemensamma uppstart kompletterades kompetensutvecklingsinsatsen med en föreläsning för samtliga medarbetare inom bildningsförvaltningen på temat kommunikation. Dessa insatser skapar en grundläggande plattform av kommunikationsförmåga som kan användas för att uppnå målet.

**3. Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året?**

Det är en utmaning att säkerställa uppdaterad, korrekt och informativt material för karriär- och kompetensutveckling inom vår egen organisation. Förvaltningen har identifierat att materialet som finns är förlegat och behöver därmed uppdateras. Ett arbete har initierats kring detta.

En annan utmaning är att fånga upp och tillvarata kompetensen hos de kandidater/sökande som inte blir erbjudna den specifika tjänsten. Vidare arbete/insatser kan göras specifikt gentemot de interna kandidater/sökande till "karriärtjänster". Det för att inte tappa/förlora dessa medarbetare. Här behöver närmsta chef fortsatt stötta och stimulera medarbetaren till utveckling och återkoppla med tydlig information om vad kandidaten behöver utveckla för att kunna komma vidare i sin karriärsutveckling.

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

*Bildningsförvaltningen arbetar för att ha chefer och ledare som verkar för hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö.*

##### *Ev. förvaltningsspecifika mål inom området hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö*

Minska sjukfrånvaron med särskilt fokus på korttidsfrånvaron.

Skapa goda förutsättningar för chefer och ledare att kunna ta ansvaret för att verka för den goda och hållbara arbetsmiljön.

Genom ett aktivt och medvetet arbete där chefer och ledare systematiskt fokuserar på det relationella ledarskapet i syfte att minska korttidsfrånvaron.

**1. Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?**

Målet är i allra högsta grad aktuellt. Uppföljning görs vid kvalitetsdialogerna med rektorsområdena. Vidare följs den förvaltningsövergripande sjukfrånvaron upp kontinuerligt i förvaltningsledningen och redovisas vid fyra tillfällen per läsår i Skyddskommittén.

##### *Specifikt mål organisatorisk och social arbetsmiljö*

Inga förvaltningsspecifika mål upprättas. Varje rektorsområde upprättar lokala mål för organisatorisk och social arbetsmiljö.

**1. Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?**

Målen för varje enskilt rektorsområde följs upp av huvudmannen vid kvalitetsdialogerna.

##### *Planerade åtgärder 2023*

Kommunövergripande OSA-enkät/NMI-enkät ska genomföras.

Därtill fortlöpande uppföljning av medarbetares trivsel och arbetsbelastning på arbetsplatsnivå.

Se över användarvänligheten i de verktyg som finns för uppföljning av arbetsmiljön. Rektorsområdena kommer att fortsätta det systematiska arbetet med att identifiera och främja friskfaktorer som har en positiv inverkan på den organisatoriska, social och fysiska arbetsmiljön.

1. ***Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts?***  
Ett exempel på uppföljning av organisatorisk och social arbetsmiljö är att rektorsområden mäter arbetsmiljö och trivsel vid tre tillfällen per år och återkopplas medarbetarna på såväl gruppnivå som individnivå. Utifrån uppföljningen och sammanställningen planeras såväl individuella som generella personalfrämjande insatser.
2. ***Har ni gjort något utöver än de planerade åtgärderna?***  
Rektorsgruppen har i sin ledarutveckling lagt extra fokus på att finna kompetensutveckling inom området. Det bland annat genom att tillsammans ta del av en podd som belyser vikten av det relationella ledarskapet och hur man i det kan arbeta för att öka frisknärvaron.
3. ***Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året?***  
Då vi lämnar en längre period med pandemi där samtliga pedagoger ställdes inför stora utmaningar att anpassa sin verksamhet utifrån gällande läge för att därefter gå in ett förändrat världsläge - så finns en utmaning för skolledarna att motivera samtliga medarbetare för ett nytt läsår. Det är särskilt betydelsefullt när det gäller medarbetare som har haft korttidsfrånvaro där bristande motivationen kan vara en faktor som bidrar till korttidsfrånvaro.