



Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för Socialförvaltningen 2023

Kommunstyrelsen beslutande 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 kompetensförsörjningsplan 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 Socialförvaltningen 2023 fastställdes av Socialnämnden den 15 mars 2023, § 47.

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 Socialförvaltningen 2023 ska följas upp vid Socialnämndens 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.

Kommentarer inför uppföljning av Socialförvaltningens Kompetensförsörjningsplan

Socialförvaltningens strategi för ett *Hållbart arbetsliv* mynnar ut i två större strategier kopplat till *kompetens* och *hälsa*. Dessa strategier innehåller varsin treårig projektplan med definierade mål och aktiviteter med det övergripande syftet att *möta morgondagens utmaningar*.

Aktiviteter i Kompetensstrategin och Hälsostrategin för 2023 beslutades i Socialnämnden 220324. Aktiviteter för 2023 har följts upp i DR 1 och nu också i DR 2. Dessa presenteras i två separata ärende / två separata rapporter.

Bägge strategierna utgör en del av helheten för hela Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan men är så omfattande att de behöver sina egna enskilda rapporter.

Uppföljning av kompetensstrategin ligger i samma tjänsteskrivelse som Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan men presenteras i en separat bilaga (*Rapport - Uppföljning av kompetensstrategi 2022-2024*).

Hälsostrategin presenteras som ett eget ärende.

I denna rapport ingår endast de *övriga aktiviteter* som förvaltningen arbetar övergripande med som ska genomföras under 2023.

1. Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

Socialförvaltningen 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

Mål 2023:

- Mäta vårt eNPS-värde

”Employee net promoter” score mäts genom pulsmätningar som införs under år 2023.

Målvärdet för eNPS ger svar på frågan om hur stor sannolikheten är att medarbetaren rekommenderar vår arbetsplats till någon annan. Målet sätts efter första mätningen.

(Se hälsostrategin för resultat).

- Färre medarbetare per chef inom utförarverksamheter på avdelningen Funktionsstöd

Avdelningen Funktionsstöds nya organisation medför ett minskat antal medarbetare per chef. Målvärdet är ca 20-23 st. medarbetare per chef.

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

Målen är relevanta och arbetet pågår under 2023.

Planerade åtgärder 2023

Övriga aktiviteter på Socialförvaltningen (omfattar ej kompetensstrategins eller hälsostrategins aktiviteter):

- Olika marknadsföringskampanjer inför rekrytering för avdelningen Individ och familjeomsorg (IFO)
- Undersöka möjligheten att inrätta supermentorskap i skolan
- Introduktions- och uppföljningsträffar för APL-elever

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

IFO har under året haft olika marknadsföringsaktiviteter. Medarbetare föreläser på Yrkesresan, samarbete finns i form av föreläsningar på Malmö högskola, föreläsningar har gjorts för andra kommuner, medarbetare kommer att gästföreläsa på webinarium anordnat av SKR, avdelningen har socionomkandidat, Utvecklingsarbete har gjorts kring avdelningens instagramkonto.

Supermentorskap finns som en punkt på agendan för samverkansforum i kommunen men ej påbörjad ännu.

Introduktions- och uppföljningsträffar för APL-elever är genomförda för samtliga elever som vi tar emot på praktik från utbildningar inom vård och omsorg. Träffarna görs innan respektive påbörjad APL-period och följs upp i slutet av APL-perioden under hela 2023.

2. *Har ni gjort något utöver än de planerade åtgärderna?*
nej
3. *Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året?*

Vi behöver få mer stöd i vart vi ska nå ut, vilka plattformar vi ska använda (sociala medier el dyl), och hur vi ska göra för att locka en bredare marknad. För att kunna marknadsföra oss tydligare, mer och bättre. Vi behöver hjälp med att omvärldsspana trender och hitta nya sätt att marknadsföra oss på. Önskvärt är en kommunikationsplan för marknadsföringsaktiviteter där olika berörda instanser samarbetar för vårt mål att attrahera och bli mer konkurrenskraftiga.

Fler bör involveras och ta ansvar för Socialförvaltningens behov av att marknadsföra oss för att få kvalificerande sökande till våra vakanta tjänster, öka vår attraktivitet samt lyfta fram kommunens varumärke och våra yrken. Vi behöver fler moderna och lockande annonsbilder av våra verksamheter och på medarbetare i olika yrkesroller för att kunna sprida kunskap och information om varför man ska arbeta hos oss.

Vi önskar få tillgång till profilprodukter som inte upphandlats av endast ett företag med alltför långa leveranstider, varor som är slut i lager och med alltför höga priser. Vi står inför otroligt stora utmaningar framåt och Socialförvaltningen kan inte bära detta arbete själva.

2. Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

Socialförvaltningen 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

Mål 2023:

- 80% av alla nyrekryterade sommarvikarier utan formell kompetens ska genomgå en gemensam digital introduktion och delta på en fysisk introduktionsträff (i samarbete med Vuxenutbildningen).
1. *Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?*

Genomfört våren 2023

Planerade åtgärder 2023

Övriga aktiviteter på Socialförvaltningen (omfattar ej kompetensstrategins eller hälsostrategins aktiviteter):

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

Vi behöver tillgång till M365 powerapps för att kunna arbeta vidare med digital referenstagnung. Digital arbetsyta har inte lanserat powerapps ännu, så vi inväntar vidare instruktioner om tidsplan för när vi kan börja med detta.

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

VoO- college har börjat undersöka möjligheterna för en gemensam digital plattform som kan underlätta placering av elever från våra vård- och omsorgsskolor underlätta koordinering av APL-platser mellan arbetsgivare och skola. Detta kräver ett digitalt verktyg med välutvecklad AI funktion och som vi kan dela mellan kommunerna. Socialförvaltningen har kompetensen att ta fram detta (som de andra kommunerna är villiga att betala för) men vi behöver ha tillgång till applikationerna som digital arbetsyta ansvarar för (powerapps).

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

Klicka eller tryck här för att ange text.

Vi behöver få tillgång till power apps snarast möjligt. Vi har många andra projekt som går i stå för att vi inte kan nyttja kommunens resurser och verktyg. Vi behöver snabba på vår digitala utveckling för att hinna ikapp, bli resurseffektiva, mer medborgarvänliga och användarvänliga och det kan powerapps hjälpa oss med.

En stor utmaning vi ser redan nu och sedan en tid tillbaka är rekrytering av kvalificerad kompetens. För vård och omsorg komplicerar det ytterligare att de nationella riktlinjerna numera kräver fast vårdkontakt som ska vara undersköterska. Vi har med kravet på skyddad yrkestitel också upplevt svårigheter att motivera ordinarie tv anställda medarbetare att utbilda sig.

3. Karriär- och kompetensutveckling

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

Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området karriär- och kompetensutveckling

Mål 2023:

- 70% utbildade undersköterskor 2023 via äldreomsorgslyftet/andra utbildningsinsatser (se kompetensstrategin för resultat)
 - 100% tillsvidareanställd personal som arbetar inom utförarverksamhet på avdelningen Funktionsstöd ska ha gått utbildning i ”Tydliggörande pedagogik” (se kompetensstrategin för resultat)
1. Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?
ja

Planerade åtgärder 2023

Övriga aktiviteter på Socialförvaltningen (omfattar ej kompetensstrategins eller hälsostrategins aktiviteter):

- Månatliga ledarträffar utifrån tema för samtliga förvaltningens chefer
 - Bemanningsteam införs
 - Avdelningen individ och familj ska se över löneläget och arbetsvillkor
 - Fler kortare avgränsade uppdrag i projektform för individ och familjeomsorg
1. Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts?

Ledarträffar hålls kontinuerligt under året, fysiska träffar varvas med digitala för tidsoptimering och kostnadseffektivitet.

Bemanningsteam är ej påbörjat än, arbetet påbörjas under hösten. Fokus har varit att först starta upp central planering (se punkt 2), där bemanningsteam sedan ska ingå som en naturlig del.

Löneläge och arbetsvillkor har ej påbörjats. Förvaltningen (avdelningen IFO primärt) behöver hjälp från HR utifrån lönekartläggning samt ta del av uppdaterad arbetsvärdering i kommunen.

IFO har haft en projektjänst under året utifrån ett specifikt uppdrag kring samsjuklighetsutredningen. Det kan komma att bli fler riktade uppdrag när det finns behov av det t ex utifrån en specifik frågeställning eller lagändring. Inget mer planerat just nu. Också beroende av om statliga medel skjuts till utifrån en specifik fråga.

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

Vi har ett nytt pilotprojekt igång inom vård och omsorg som tittar över möjligheten för central planering av hemtjänsten.

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

Vi behöver förnyade arbetsvärderingstexter till både befintliga och nya yrkesroller som tillkommit sedan förra. Detta kopplas till ansvar och lön och vi behöver få en uppdaterad överblick.

4. Hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö

Socialförvaltningen 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

Mål 2023:

- Mål för sjuktal per år (se hälsostrategin för resultat)
- Mål NMI-värde (se hälsostrategin för resultat)
- Färre medarbetare per chef inom utförarverksamheter på avdelningen Funktionsstöd

Funktionsstöds nya organisation medför ett minskat antal medarbetare per chef. Målvärdet max 20-23 st. medarbetare per chef.

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

Alla mål är relevanta för 2023, Se hälsostrategi för mer information om sjuktal och NMI-värde.

Specifikt mål organisatorisk och social arbetsmiljö

Planerade åtgärder 2023

Övriga aktiviteter på Socialförvaltningen (omfattar ej kompetensstrategins eller hälsostrategins aktiviteter):

- Nya sektioner och chefer för avdelningen Funktionsstöd införs
- Implementering och fortsatt arbete med temat "empatitrötthet"
- Utveckling av avdelningens övergripande introduktion
- Undersöka och jämföra alternativa schema-modeller för avdelningen Vård och omsorg
- Se över arbetstidsmått för kvällspersonal inom hemvården

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

Nya och fler chefer är rekryterade inom Funktionsstöd och verksamheter har lagts om i organisationsträdet.

Arbetet med temat "Empatitrötthet" fortsätter på enheterna inom IFO. Temat diskuteras utifrån en bok i ämnet.

Ett arbete med genomlysning och översyn av gemensam introduktion på förvaltningen pågår av förvaltningens verksamhetsutvecklare.

Schemamodeller och arbetstidsmått ej påbörjade ännu. Schemaläggning pågår utifrån 11 timmars dygnsvila inom samtliga enheter. Alternativa modeller blir nästa steg.

Gällande förändrat arbetstidsmått: enligt uppgift från HR chef var detta ej möjligt. Alternativ väg undersöks.

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

Vård och omsorg startade i början av året en pilot för central planering för att optimera och få rättvisa arbetsschema för hemvårdare. Ska utvärderas efter året.

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

Vi önskar ett schemaplaneringsverktyg som är modernt, effektivt och som gör att cheferna inte behöver sitta med dubbla system och klicka sig fram i excel. Det är varken tids- eller kostnadseffektivt då vi inte får till en optimal bemanningsplanering. Behöver också centralt stöd i hur man schemaplanerar och hur man planerar bemanning. Lösningar för korttidsbemanning och stigande kostnader kring det.