



## 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.



## Kommentarer inför Socialförvaltningens Kompetensförsörjningsplan:

Socialförvaltningens strategi för ett *Hållbart arbetsliv* mynnar ut i två större strategier kopplat till *kompetensförsörjning* och *hälsa*. Dessa två strategier innehåller varsin 3-årig 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 men aktiviteter för 2023 lyfts ändå in i detta dokument för att bidra till att synliggöra helheten av Socialförvaltningens kompetensförsörjningsåtgärder för 2023.

I dokumentet fyller vi också på med *förvaltningens övriga aktiviteter* som också ska genomföras under 2023. Dessa är inte presenterade och beslutade sedan tidigare.

*Hälsostrategin* omfattar samtliga medarbetare medan *kompetensstrategins* kortsiktiga aktiviteter riktar sig initialt till vissa yrkesgrupper inom utförarverksamhet med extra stora kommande utmaningar inom kompetensområdet.



## 1. Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

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

### Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden

#### Nationella utmaningar för välfärden:

- I prognosen för demografins utveckling kommande tio år förväntas personer över 80 år att öka med 47% i förhållande till personer i arbetsför ålder som endast kommer att öka ca 4%.

Konsekvens: Vi behöver ställa om, utveckla våra befintliga medarbetare och jobba med att bygga upp ett attraktivt arbetsgivarvarumärke för att locka nya och locka fler, bredda arbetsmarknaden.

- Prognosen visar också ökat välfärdsbehov pga att äldre blir allt äldre, multisjukdomar och mångfacetterade omvårdnadsbehov ökar, samsjukligheten inom funktionshinderområdet samt psykisk ohälsa ökar.

Konsekvens: Ställer krav på att attrahera annan och mer specialiserad kompetens för att möta de komplexa behov som vi redan sett en påbörjad ökning av.

- Förändringar på arbetsmarknaden

Konsekvens: Attrahera rätt kompetens på en föränderlig arbetsmarknad som också gapar tom både på kompetens och färre personer i arbetsför ålder.

- Få söker utbildningar inom vård och omsorgsområdet.

- Kommande pensionsavgångar under en 10-årsperiod förväntas öka med 50%.

#### Interna utmaningar:

- Förvaltningens höga sjukfrånvaro (ca 9,8% år 2021)

Konsekvens: resulterar i en högre arbetsbelastning pga. personalbrist som i sin tur kan leda till ännu högre sjukfrånvaro.

- Socialförvaltningens prognos för pensionsavgångar år 2023 (Ålder 65+) är 30 st. personer motsvarande 2,5%.

Konsekvens: Kommande pensionsavgångar leder till stort kompetensgap.

- Kommunen har högre tjänstgöringsgrad (38,25 kontra 37) än privata aktörer och vissa kommuner inom närområdet för utförarverksamhet.

Konsekvens: Risk att personal väljer annan arbetsgivare.



- Hög personalomsättning i utförarverksamhet, många oerfarna nyanställda med lägre kompetens som ska läras upp.

Konsekvens: medför en ökad arbetsbelastning, tidvis avsaknad av kontinuitet och kan påverka den upplevda tryggheten.

- Utifrån mätningar på ledarträffarna har det framkommit att cheferna upplever sig ha otillräcklig kunskap om vad det innebär samt hur man praktiskt arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare.

- Annonserings/rekryteringsprocessen möter inte framtidens behov och efterfrågan.

Konsekvens: Attraherar inte rätt kompetens. Konkurrens med andra arbetsgivare, försvårande process, kompetensen finns inte hos rekryterande chef.

*Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare*

### **Mål 2023:**

#### **Mäta vårt eNPS-värde**

Mätas (employee net promoter score) 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 (mars).

#### **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.

*Planerade åtgärder 2023*

### **Planerade aktiviteter i Kompetensstrategin för 2023 kopplat till attraktiv arbetsgivare (beslutat i nämnd 220324):**

#### **- Marknadsföringskampanj 2023**

Marknadsföringsstrategier inför sommarrekryteringen 2023.

Syfte: Attrahera och locka på en bredare marknad, synas med konceptmaterial. Förvaltningens nystartade ambassadörsprogram verkar för att attrahera nya medarbetare till förvaltningen och sprida arbetsgivarvarumärket via olika fysiska och digitala kanaler.

#### **- Optimera förvaltningens annonsering vid nyrekrytering**

Syfte: identifiera hur vi kan optimera annonsering av samma tjänster för att undvika intern konkurrens.



**Planerade aktiviteter i Hälsostrategin för 2023 kopplat till *attraktiv arbetsgivare* (beslutat i nämnd 220324):**

**- Pulsmätningar införs**

Berör samtliga enheters medarbetare.

Syfte: Identifiera förbättringsområden (ENPS). I pulsmätningarna finns en fråga om: "hur stor är sannolikheten att du skulle rekommendera din arbetsgivare till andra?" som ger en indikation (ENPS-värde) på om man är *passiv*, *neutral* eller *ambassadör*.

**Övriga aktiviteter på Socialförvaltningen för 2023 kopplat till *attraktiv arbetsgivare* (ej beslutade):**

**- Olika marknadsföringskampanjer inför rekrytering för avdelningen Individ och familjeomsorg**

Syfte: Nå ut till och attrahera svårrekryterade yrkesgrupper.

**- Undersöka möjligheten att inrätta supermentorskap i skolan**

Syfte: Enhets-/sektionschef följer elever på Söderslättsgymnasiet genom deras utbildningsresa med målet att höja studiemotivationen och möjliggöra en framtida anställning inom området.

**- Introduktions- och uppföljningsträffar för APL-elever**

För avdelningen Funktionsstöd och Vård och omsorg.

Syfte: Att kartlägga områden som varje verksamhet / avdelning behöver jobba vidare med för att attrahera nya medarbetare i framtiden och vad vi kan förbättra när vi tar emot elever.



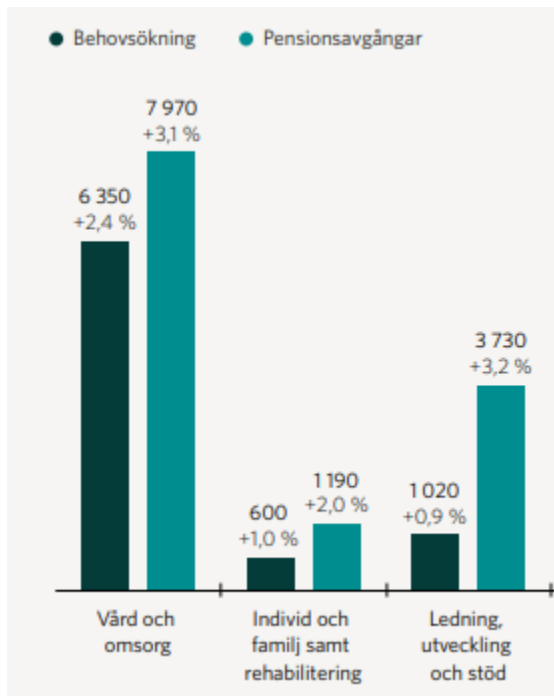
## 2. Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

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

Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden

### Nationella utmaningar:

Statistik hämtat från SKR:s rekryteringsrapport 2020 "Möt kompetensutmaningarna"



- Stora pensionsavgångar, ökat välfärdsbehov och utmaningen att rekrytera rätt kompetens gör det svårt att möta både dagens och morgondagens utmaningar.

### Intern utmaning:

- Stora yrkesgrupper som undersköterska och stödassistent konkurrerar internt, tillgång till kompetensen är låg och behov av att bredda vår rekrytering ökar.

- Sommarens semesterperiod som varje år ger upphov till flera hundratals nya tillfälliga arbetstillfällen blir allt svårare att rekrytera till. Vi ser en nedgång i antal sökande och antalet behöriga sökande minskar trots sänkta kvalifikationskrav.



- Utmaning i att hur man attraherar sökande genom annorlunda och roligare annonser som sedan sprids i rätt kanaler. Finns behov av stöd i detta från någon funktion som har kompetensen.

- Legitimerad personal, socialsekreterare och biståndshandläggare är till och från svårt att rekrytera pga. stor konkurrens om kompetens och avsaknad av konkurrenskraftiga löner i jämförelse med andra arbetsgivare i närområdet.

#### *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).

#### *Planerade åtgärder 2023*

#### **Planerade aktiviteter i Kompetensstrategin för 2023 kopplat till kvalitetssäkrat rekryteringsarbete (beslutat i nämnd 220324):**

- **Test av språktestverktyg** för sökande till språkombudsutbildningen

Syfte: Testa verktyget inför att sen eventuellt införa funktionen vid rekrytering av arbetssökande utan adekvat språkkompetens.

- **Digitalt introduktionsprogram för vikarier**

Syfte: "lika introduktion för alla" och att rusta våra oerfarna nya utbildade vikarier att få en bra grund att stå på för att ta sig an uppdraget.

- **Introduktionsdag för sommarvikarier i samarbete med Vuxenutbildningen**

Syfte: Öka kompetensen och introducera tidigt inför sommaren, öka medvetenhet om i vilken kontext man befinner sig i, öka kunskap om organisation och introducera alternativa utbildningsmöjligheter inom yrket tidigt.

- **Avstämningsmodul i sommarrekryteringens annons**

Syfte: säkerställa den sökandes färdigheter och öka möjligheten till matchning av verksamhetens behov.

#### **Övriga aktiviteter på Socialförvaltningen för 2023 kopplat till kvalitetssäkrat rekryteringsarbete (ej beslutade):**

- **Digital referenstagning**

Syfte: underlätta för rekryterande chef att via en digital plattform inhämta referensuppgifter om en arbetssökande vid massrekrytering.



### 3. Karriär- och kompetensutveckling

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

#### Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden

##### **Nationella utmaningar:**

- De demografiska utmaningarna med följder som ökat välfärdsbehov ställer krav på annan och mer specialiserad kompetens.
- Prognosen för demografins utveckling (personer över 80 år ökar med 47% kontra ökning med 4% arbetsföra) gör att vi måste ställa om, kompetensutveckla, satsa på att behålla, differentiera arbetsuppgifter och jobba med digitala lösningar för att tillgodose det ökade behovet av välfärdstjänster.
- Samhällets och kommunens ekonomiska läge sätter förutsättningarna för hur mycket pengar det finns att satsa på kompetensutveckling.  
Konsekvens: Färre arbetssökande med rätt kompetens till vakanta tjänster bidrar till ökat behov av ekonomiskt tillskott för intern kompetensutveckling.

##### **Interna utmaningar:**

- Första linjens chef har stort behov av utveckling för att stärka sin kompetens (chefers förutsättningar).  
Konsekvens: Otillräckliga kunskaper för att kunna leda och fördela arbetet, obalans kring krav och förväntningar, kompetensbrist på specialistområdet kan leda till högre chefsomsättning och högre personalomsättning bland medarbetare om chefen inte har kunskap eller förmågan.
- Avsaknad av adekvat kompetens inom verksamhetsnära IT.  
IT-sektorn flaggar för resursbrist på nationell nivå. För att kunna möta resursbristen inom omsorgen behöver vi bli mer digitala inom vissa delar. Det kräver att vi har kompetens inom de digitala områdena och får tillräckligt med stöd från digital utveckling och IT.  
Konsekvens: Otillräckliga kunskaper leder till felhantering, slöseri med resurser och ineffektivisering. Avsaknad av centralt stöd och förståelse för det verksamhetsnära behovet kopplat till IT och digitala lösningar leder till bristande resursfördelning och utvecklingsbrist.



*Ev. förvaltnings specifika mål inom området karriär- och kompetensutveckling*

**Mål 2023:**

- 70% utbildade undersköterskor 2023 via äldreomsorgslyftet/andra utbildningsinsatser.
- 100% tillsvidareanställd personal som arbetar inom utförarverksamhet på avdelningen Funktionsstöd ska ha gått utbildning i "Tydliggörande pedagogik".

*Planerade åtgärder 2023*

**Planerade aktiviteter i Kompetensstrategin för 2023 kopplat till karriär- och kompetensutveckling (beslutat i nämnd 220324):**

**- Inventering av formell utbildnings- och språknivå**

För hemvårdare, undersköterska, stödassistent och stödpedagog  
Syfte: Synliggöra för chef och medarbetare vilken formell kompetens som finns och ge verktyg för att kunna lägga plan för utveckling, verka som verktyg inför medarbetarsamtal samt för behovskartläggning inför nyrekrytering.

**- Implementering av kompetenstrappan "Ansvarsnivåer"**

Samarbete mellan Trelleborg, Svedala, Vellinge. Verktyg för enhets- och sektionschefer inom utförarverksamhet (VoO och FS).

Syfte: Arbeta långsiktigt med kompetensförsörjning både på grupp- och individnivå, lägga plan för utbildning och utveckling samt främja möjliga karriärvägar för berörda yrkesgrupper inom VoO och FS.

**- Utbilda tillsvidareanställda (22 st.) hemvårdare till undersköterskor**

Görs via äldreomsorgslyftet och distansutbildningen via vuxenutbildningen i Trelleborg.

**- Införa årlig utbildningsplan per avdelning**

Syfte: Öka medvetenheten om vilka utbildningsbehov som på avdelningsnivå ska prioriteras under året för att nå långsiktiga målen (exempelvis öka antal handledare, utbilda språkbud, öka språkkompetensen, öka kompetensen inom funktionshinderområdet etc.).

**- Inventering av antal utbildade handledare**

Syfte: Identifiera hur många handledare som behöver utbildas i VoO-college handledningsmodul steg 1 och 2.



**- Samtliga utbildade handledare ska gå en digital grundkurs i handledning (Skolverket)**

Syfte: Säkerställa kvalitet och kompetens för de medarbetare som idag handleder men som inte gått den formella handledarutbildningen, i väntan på att bli antagen till handledarutbildningen.

**- Uppdragsbeskrivningar för förvaltningens samtliga yrkesroller**

Syfte: tydliggöra rollerna per uppdrag och yrkesroll för att förstå sin roll, skapa rätt förutsättningar för arbete, skapa förståelse för varandras uppdrag och synliggöra vilka kompetenser som krävs inom organisationen.

**Planerade aktiviteter i Hälsostrategin för 2023 kopplat till karriär- och kompetensutveckling (beslutat i nämnd 220324):**

**- Utbildning för chefer och andra funktioner i riskorienterat arbetssätt**

**- Professionell handledning kommer att erbjudas för samtliga chefer på förvaltningen**

**- Fokus på att ge samtliga medarbetare kompetens inom "Friskfaktorerna"**

(Under 2022 har förvaltningen utbildat samtliga chefer och skyddsombud samt verksamhetsutvecklare i "Friskfaktorer" via Sunt Arbetsliv).

**Övriga aktiviteter på Socialförvaltningen för 2023 kopplat till karriär- och kompetensutveckling (ej beslutade):**

**- Månatliga ledarträffar utifrån tema för samtliga chefer**

Under 2023 baseras ledarträffarna på olika teman, som är resultat av undersökningar som gjorts kring chefernas önskade utvecklingsbehov.

**- Bemanningsteam införs**

För utförarverksamheter inom avdelningarna Vård och omsorg och Funktionsstöd

**- Avdelningen Individ och familj ska se över löneläget och arbetsvillkor i relation till belastning och ansvar.**

**- Fler kortare avgränsade uppdrag i projektform**

För medarbetarna inom Avdelningen Individ och familjeomsorg.

Syfte: Möjlighet till fördjupning, utveckling av och ökad spetskompetens (bekostas av statliga medel).



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

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

##### Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden

##### Interna utmaningar:

- En av förvaltningens största utmaningar är de höga sjuktalen (ca 9,8% 2021). En stor utmaning i kombination med kompetensbristen som råder och kommer råda framöver.
  - Hållbara strategier för arbetet med det systematiska arbetsmiljöarbetet på varje nivå.
  - Chefers förutsättningar och arbetsmiljö behöver stärkas
  - Otydlighet kring stödfunktionernas uppdrag och roller (som finns på Kommunledningsförvaltningen).
- Konsekvens: skapar otydliga förväntningar och en känsla av otillräcklighet. Medarbetarna får inte rätt förutsättningar från fungerande stödfunktioner för att chefen ska kunna göra ett gott arbete.

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

##### Mål 2023:

Mål för sjuktal per år:

År 1: 9,3

**År 2: 8,55**

År 3: 7,55

Mål NMI-värde: medeltal 75 för samtliga enheter (medarbetarenkät)

Upplevd medarbetarhälsa (pulsmätningar) – målsiffra finns (År 1: +2%, **År 2: +3%**, År 3: +3%) men kommer justeras efter första mätningarna

eNPS – mål börjar mätas i februari/mars (pulsmätningar)

##### 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.

##### Specifikt mål organisatorisk och social arbetsmiljö

**Utifrån resultatet av pulsmätningarna skapas målformulering till 2024**



### Planerade åtgärder 2023

#### **Planerade aktiviteter i Hälsostrategin för 2023 kopplat till hälsa, hållbarhet och god arbetsmiljö (beslutat i nämnd 220324):**

**- Samtliga enheter ska upprätta en hälsoplan för verksamheten**

Syfte: Öka förståelse för hur cheferna ska bidra till att uppfylla de förvaltningsövergripande målen i hälsostrategin.

**- Pulsmätningar införs på förvaltningen**

För samtliga verksamheter.

Syfte: Mäta arbetet med friskfaktor samt den upplevda medarbetarhälsan.

**- Riskorienterat arbetssätt (SKR) införs som pilotprojekt på tre enheter och berörda chefer utbildas i metoden**

Syfte: Syftar till att fånga upp tidiga signaler på ohälsa samt förebygga korttidsjukfrånvaro, insatser på arbetsplats- och individnivå.

**- Ge samtliga medarbetare kompetens inom "Friskfaktorerna"**

Detta arbete ska drivas av respektive chef och skyddsombud.

**- Erbjuder professionell handledning för chefer**

Syfte: Stärka chefers möjligheter att driva kvalificerat arbetsmiljöarbete samt stärka deras egen arbetsmiljö.

#### **Övriga aktiviteter på Socialförvaltningen för 2023 kopplat till hälsa, hållbarhet och god arbetsmiljö (ej beslutade):**

**- Implementering och fortsatt arbete med temat "empatirötthet"**

Avdelningen för Individ och familjeomsorg.

Under 2022 hölls föreläsning i empatirötthet, utbildning i att förebygga hot och våld samt utbildning i krishanteringspsykologi för chefer och 1:e socialsekreterare.

**- Utveckling av avdelningens övergripande introduktion**

Avdelning för individ och familjeomsorg.

Syfte: En god introduktion är en viktig faktor för trivsel samt att stanna kvar.

**- Undersöka och jämföra alternativa schema-modeller för Avdelningen Vård och omsorg**

Syfte: Identifiera mer individuella lösningar för att möta behoven och förbättra arbetsmiljön.

**- Se över arbetstidsmått för kvällspersonal inom hemvården**

Syfte: stärka arbetsmiljön och behålla personalen samt motverka sjukfrånvaro.



TRELLEBORGS KOMMUN

