



Kompetensförsörjningsplan för kommunledningsförvaltningen 2023

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

Kommunledningsförvaltningens kompetensförsörjningsplan för 2023 har arbetats fram av förvaltningens chefer med stöd av underlag och frågeställningar som samtliga förvaltningar arbetat utifrån i framtagande av sina planer.

Inriktning och aktiviteter har sin grund i ovanstående samt kommunledningsförvaltningens arbete i att vara en attraktiv arbetsgivare med en god personalpolitik som klarar konkurrensen med andra kommunala arbetsgivare.

Bedömningen är att förvaltningen i stort är framgångsrik i sitt rekryteringsarbete, totalt sett har en relativt stabil bemanning och att tillfredsställande många medarbetare väljer att stanna kvar i förvaltningen över flera år. Men som inom hela den kommunala sektorn och andra sektorer på den svenska arbetsmarknaden så börjar förvaltningen märka av en tuffare konkurrens i rekryteringsarbetet med andra arbetsgivare och att medarbetarna är mer lätttröliga än tidigare. Planen med dess fokusområden syftar till att möta dessa utmaningar.

Plan och fokusområden för 2023

Bemanning och kompetens

- Med koppling till organisationsöversynen för kommunledningsförvaltningen och ny organisationsstruktur, se över förvaltningens samlade kompetensprofil och kompetensbehov för de närmaste åren och definiera det eventuella kompetensgapet utifrån det.
- Förvaltningen kommer fortsätta att identifiera och stärka arbetet med möjlighet för interna karriärvägar.
- Fortsätta påbörjad process med att tydliggöra roller och uppdrag inom förvaltningen kopplat till förvaltningens uppdrag och uppdragsgivare.

Kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte

- Varje chef arbetar kontinuerligt tillsammans med sina medarbetare för att identifiera kompetensutvecklingsbehov på både grupp- och individnivå, kort och lång sikt, och för att utifrån förvaltningens/avdelningens/enhetens förutsättningar årligen erbjuda möjligheter till konkreta kompetensutvecklingsinsatser.
- Påbörja ett arbete med att skapa samarbetsytor för erfarenhetsutbyte och att identifiera tydligare kommunikationskanaler/forum för kunskapsdelning.

Säkerställa processer som påverkar kompetensförsörjningen

- Stärka kommunledningsförvaltningens chefer i rekryteringsarbetet.
- Säkerställa genomarbetade kravprofiler inför rekrytering.
- Kommunledningsförvaltningens chefer kommer gemensamt analysera kommunledningsförvaltningens avgångsenkäter samt avslutssamtal.
- Se över kommunledningsförvaltningens arbete med lönebildning med särskilt fokus på stärkt samarbete mellan förvaltningens chefer gällande lönesättning och löneöversynsprocessen.