



Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för Kommunledningsförvaltningen 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 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 årsanalys

Kompetensförsörjningsplan för kommunledningsförvaltningen 2023 fastställdes av kommunstyrelsen den 4 mars 2023, KS §92

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 kommunledningsförvaltningen 2023 skulle ha följts upp vid kommunstyrelsens sammanträde i februari 2024, i samband med kommunstyrelsens behandling av årsanalys för 2024.

Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för kommunledningsförvaltningen 2023

Den årliga kompetensförsörjningsplanen för kommunledningsförvaltningen är indelad i tre fokusområden;

- Bemanning och kompetens
- Kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte
- Säkerställa processer som påverkar kompetensförsörjningen

Under varje fokusområde finns det angivet ett antal aktiviteter. Sammantaget är fokusområdena och aktiviteterna aktuella och relevanta för arbetet med kompetensutveckling under några års sikt framåt i förvaltningen. Förvaltningens nya organisation bedöms både påverka och ha positiv betydelse för kompetensförsörjningsarbetet efter hand som och parallellt med att utvecklingsarbetet med organisationen formeras.

Bemanning och kompetens

Den förste juni 2023 trädde kommunledningsförvaltningens nya organisation i kraft. Arbetet med att organisera upp de fem avdelningarna har pågått under hösten och kommer att fortsätta in i 2024. Som en naturlig del i detta utvecklingsarbete hanteras bland annat identifiering av kompetenser och kompetensbehov samtidigt som roller och uppdrag tydliggörs. Som en effekt av detta kommer också arbetet med möjligheter för interna karriärvägar att synliggöras.

Kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte

Under 2023 har avdelningschefer/direktörer och enhetschefer utgjort förvaltningens ledningsgrupp. Under 2024 kommer en förändring att göras så till vida att kommundirektören tillsammans med direktörer och biträdande förvaltningschef kommer att utgöra kommundirektörens ledningsgrupp liksom kommundirektörens rådgivande stabsfunktion. Ett chefsforum med kommunledningsförvaltningens enhetschefer kommer också att finnas och ledas av biträdande förvaltningschef. Dessa båda forum utgör plattformen för erfarenhetsutbyte inom förvaltningen. Såväl direktörer/avdelningschefer som enhetschefer har ansvar för att se till att det tvärfunktionella perspektivet säkerställs och att tvärprofessionella samarbetsytor och form finns.

Varje chef arbetar kontinuerligt tillsammans med sina medarbetare för att identifiera kompetensutvecklingsbehov och fånga upp önskemål både på grupp- och individnivå. Som exempel kan nämnas att enhetschef under året gått in som tf avdelningschef liksom att andra medarbetare har gått in som tf enhetschefer.

Under 2023 har fyra så kallade "Förvaltningsinformation" genomförts. Vid dessa digitala möten deltar samtliga medarbetare vid kommunledningsförvaltningen. Under året har bl a hållbarhetsområden utifrån Agenda 2030 liksom information om olika arbetsmiljörelaterade frågor behandlats. Två förvaltningsdagar har också genomförts under 2023 med bl a workshops i tvärfunktionella grupper på temat "Inte bara trevlig" (ett material med utgångspunkt i kommunens näringslivsarbete) samt temat "Stadens utveckling och expansion ur kommunledningsförvaltningens

perspektiv”. Syftet med dessa forum är att utbyta erfarenheter och stärka den samlade kompetensen inom förvaltningen.

Säkerställa processer som påverkar kompetensförsörjningen

Rekryterande chefer på förvaltningen har tillgång till aktivt rekryteringsstöd från HR-avdelningen, allt ifrån kompetenskartläggning till kravprofil och intervjuer mm. Det innebär att någon särskild utbildningsinsats inte har bedömts vara nödvändig under året.

Löpande hanterar cheferna avgångssamtal och enkäter. Någon gemensam analys av avgångsenkäter har inte gjorts i ledningsgruppen för kommunledningsförvaltningen då det ej bedöms vara aktuellt utifrån att materialet samlat bestått av för få individer och således svårt att analysera utifrån ett grupperspektiv. Dialog och slutsatser kring avslut kommer fortsatt i första hand att ske inom respektive avdelning med särskilt fokus på de professionella utvecklingsmöjligheterna men också utifrån arbetsmiljöperspektiv och andra arbetsförutsättningar. Dessa kommer sedan via förvaltningens samlade chefsgrupp att gemensamt analyseras för att på så sätt identifiera förvaltningsgemensamma behov och åtgärder inom kompetensförsörjningsområdet.

Inom ramen för lönebildning samverkar förvaltningens chefer i det årliga löneöversynsarbetet, detta arbete planeras att stärkas. Inför 2024 års löneöversyn kommer en än mer samlad process att göras på kommunledningsförvaltningen.

Rekrytering

Vid de rekryteringar som gjorts under året är den samlade bedömningen att träffbilden varit god.

Minskningen på 70% antal unika sökande till kommunledningsförvaltningens rekryteringar under 2023 jämfört med 2022 kan i stort förklaras genom att under 2022 stod kommunledningsförvaltningen som mottagare av ansökningar till de sommarjobb som socialförvaltningen sökte i och med att processen (liksom 2023) samordnades från kommunledningsförvaltningen. Minskningen är även påverkad av det faktum att kommunledningsförvaltningen under 2023 haft ett antal publicerade rekryteringsärenden där ansökningar mottagits inte hos Trelleborgs kommun, utan hos upphandlad extern rekryteringspartner.