



Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för kultur- och fritidsförvaltningen 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 kompetensförsörjningsplaner 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 kultur- och förvaltningen 2023 fastställdes av kultur- och fritidsnämnden den 15 mars 2023, § 28.

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 kultur- och förvaltningen 2023 ska följas upp vid kultur- och fritidsnämndens 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

Kultur- och fritidsförvaltningen 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:

- Skapa strategi för att hantera personalomsättningar inom Trygghetsenheten
- Prioritera personal till nytillkommande anläggningar och verksamheter

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

Då vidtagna åtgärder för att stabilisera personalomsättningen inom Trygghetsenheten har gett önskad effekt är detta mål inte längre aktuellt för förvaltningen. Dock bevakas situationen löpande med stöd från verksamhetsnära HR-konsult.

Målet att prioritera nyanställda medarbetare för en välkomnande och bra introduktion på arbetsplatsen är fortfarande prioriterat och aktuellt inom förvaltningen.

Planerade åtgärder 2023

1. *Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts? Beslutade åtgärder har genomförts enligt plan. Verksamhetsnära HR-konsult har arbetat aktivt tillsammans med berörd enhetschef för att analysera situationen och vidta relevanta åtgärder i syfte att minska personalomsättningen inom Trygghetsenheten.*
2. *Har ni gjort något utöver än de planerade åtgärderna? Arbetssätt, schema och arbetsmiljö har setts över för medarbetarna inom aktuell enhet.*
3. *Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året? Chefer inom förvaltningen kommer med stöd av verksamhetsnära HR-konsult fortsatt bevaka personalomsättningen inom respektive enhet.*

2. Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

Kultur- och förvaltningen 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

- *I den beslutade planen finns inget förvaltningsspecifikt mål inom aktuellt område.*

1. *Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet? Även om något förvaltningsspecifikt mål inte har funnits inom aktuellt område har förvaltningen arbetat med att kvalitetssäkra rekryteringsarbetet med ett tydligare stöd från verksamhetsnära HR-konsult. Detta arbete kommer att fortgå under 2023.*

Planerade åtgärder 2023

1. *Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts? Beslutade planerade åtgärder har genomförts. Verksamhetsnära HR-konsult har varit delaktig i samtliga rekryteringsprocesser.*
2. *Har ni gjort något utöver än de planerade åtgärderna? Verksamhetsnära HR-konsult har funnits med som ett tydligare chefsstöd genom hela processen vid nyrekrytering.*
3. *Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året? I nuläget ser förvaltningen inget behov av särskilda insatser under resterande del av året. Pågående processer kopplade till genomförd översyn av förvaltningen samt rådande situation på badhuset kan dock ha viss påverkan på rekryteringsarbetet framöver.*

3. Karriär- och kompetensutveckling

Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar för att stimulera medarbetare till karriärutveckling och kompetensutveckling internt i vår egen organisation.

Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området karriär- och kompetensutveckling

- *Stötta och stimulera personal med arbetsledande funktion*

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 prioriterat inom förvaltningen.*

Planerade åtgärder 2023

1. *Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts? Utbildningsinsatser har ännu inte genomförts men en förvaltningsövergripande utbildningsplan för aktuell målgrupp ska arbetas fram under hösten.*
2. *Har ni gjort något utöver de planerade åtgärderna? Verksamhetsnära HR-konsult har stöttat medarbetare med arbetsledande*

<p><i>funktion inom förvaltningen.</i></p> <p>3. <i>Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året?</i> <i>Förvaltningen ser ett fortsatt behov av chef- och ledarskapsutbildningar men ser för viss verksamhet en utmaning i att frigöra utbildningstid.</i></p>

4. Hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö

Kultur- och förvaltningen arbetar för att ha chefer och ledare som verkar för hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö.

<p><i>Ev. förvaltningsspecifika mål inom området hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Stötta och stimulera personal genom utbildning inom ergonomi, stress och kost.</i>
<p>1. <i>Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?</i> <i>Målet är fortfarande aktuellt och relevant.</i></p>
<p><i>Specifikt mål organisatorisk och social arbetsmiljö</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Stötta och stimulera personal med arbetsledande funktion.</i>
<p>2. <i>Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?</i> <i>Målet är fortfarande aktuellt och relevant.</i></p>
<p><i>Planerade åtgärder 2023</i></p>
<p>1. <i>Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts?</i> <i>Chefer och skyddsombud har medverkat på centralt arrangerade arbetsmiljöutbildningar.</i></p> <p>2. <i>Har ni gjort något utöver än de planerade åtgärderna?</i> <i>Ett omfattande arbetsmiljöarbete med riskbedömningar, instruktioner och rutiner är pågående inom Serviceenheten. Museiverksamheten har med stöd av verksamhetsnära HR-konsult arbetat med teambuilding i syfte att stärka den psykosociala arbetsmiljön inom enheten.</i></p> <p>3. <i>Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året?</i> <i>Förvaltningen ser ett behov av att statusinventera det systematiska arbetsmiljöarbetet inom samtliga verksamheter för att säkerställa en god arbetsmiljö för alla medarbetare inom förvaltningen.</i></p>