



Arbetsmarknadsnämnden

Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för Arbetsmarknadsförvaltningen 2023

Kommunstyrelsen beslutande den 23 juni 2022, § 180, att 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 Arbetsmarknadsförvaltningen 2023 fastställdes av arbetsmarknadsnämnden den 13 mars 2023, § 50.

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.

Det ovannämnda innebär att kompetensförsörjningsplanen för Arbetsmarknadsförvaltningen 2023 ska följas upp vid arbetsmarknadsnämndens sammanträde den 12 februari 2024 i samband med årsanalys.

Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för 2023 görs genom att förvaltningarna besvarar nedanstående frågor, från kommunens HR-avdelning, kring förvaltningens eventuella förvaltningsspecifika målsättningar, 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.

Uppföljning

1. Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

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

Mål	Uppföljning (ev) indikator	Bedömning
Positivt eNPS- resultat på förvaltningen som helhet	negativt e-NPS	
Minska andel visstidsanställningar till <10 %	9,7	
Minska personalomsättning till 7-8 %	9,8 % (augusti)	

Kommentar -

Förvaltningens satsning för att skapa stabilitet genom att minska antalet visstidsanställda har sedan 2022 varit lyckat då antalet visstidsanställda minskat kraftigt. Detta mål är därmed uppnått.

Personalomsättningen ligger fortsatt något högre än önskat, dock är siffran svår att få fram så redovisat resultat är från augusti 2023.

Prioriterat i planeringen var också att skapa trygghet och stabilitet i organisationen efter en tid med flera chefsbyten för vissa medarbetare och förändring i uppdrag och tjänster för organisationen och medarbetarna. Inför 2023 planerades för att skapa förutsättningar för första linjens chefer att vara närvarande i verksamheterna och arbeta med medarbetarnas förutsättningar i vardagen. Under 2023 har förvaltningen fortsatt haft en del chefer som är nya i sina chefsuppdrag samtidigt som en större organisationsförändring pågått under hösten i syfte att möjliggöra bättre förutsättningar för nära ledarskap.

Arbetet med att uppdatera och fullt ut implementera gemensamt introduktionsprogram för nyanställda är påbörjat. För nya chefer har vi i samarbete med andra förvaltningar haft mentorskap för första linjens chefer. Under hösten har även ledningsgruppen genomgått ett gemensamt ledarskapsprogram som syftar till att skapa ett tryggt och likvärdigt ledarskap inom förvaltningen.

Som en följd av tryggt och nära ledarskap och trygga anställningar i förvaltningen önskade vi se resultat i form av ett positivt resultat på eNPS i genomförda medarbetarenkäter. Under året har en mätning gjorts, vilket var i februari. Vid denna mätning hade förvaltningen som helhet ett negativt resultat på eNPS, två av

åtta enheter visade ett positivt resultat. Med anledning av den tidiga mätningen är det svårt att dra några slutsatser om insatser haft önskad effekt.

2. Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

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

Mål	Uppföljning (ev) indikator	Bedömning
Alla chefer känner sig trygga i rekryteringsprocessen		

Kommentar

Arbetsmarknadsförvaltningen identifierade inför 2023 en del utmaningar kopplat till rekryteringsarbetet. Vi har identifierat att det finns behov av förvaltningsövergripande rutin kring hur rekryteringsarbetet.

En utmaning på kort såväl som på längre sikt är att det till vissa delar av förvaltningen är svårt att hitta kandidater med rätt kompetens. Det gäller främst yrkesutbildningar där det är svårt att hitta yrkeslärare med lärarlegitimation eller ens erfarenhet av att ha arbetat med utbildning. Även när det gäller rekryteringar till kursledare som ska undervisa i yrkeshögskolans utbildningar ser vi stora utmaningar att rekrytera då kompetensen ofta är nischad och tiden för rekrytering kort.

I planen för 2023 stod på agendan att arbeta med rekryteringsprocessen i förvaltningens ledningsgrupp tillsammans med HR- specialist för att nå en större samsyn kring hur vi arbetar med processens olika delar och vad dessa har för betydelse för rekryteringen. Arbetet med organisationsförändringen som pågått under hösten har varit prioriterat och tillsammans med ledningsgruppens ledarutvecklingsprogram utgör grund för att ta nästa steg kring förvaltningsövergripande utvecklingsområden som t.ex rekryteringsprocess.

3. Karriär- och kompetensutveckling

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

Mål	Uppföljning (ev) indikator	Bedömning
Inget förvaltnings specifikt mål är upprättat		

Kommentar

En utmaning när det gäller kompetensutveckling är att förvaltningens medarbetare består av så många olika yrkesroller med varierade behov av kompetensutveckling. Därför bestämde vi inte en indikator under 2023.

Då vi har ett brett uppdrag och flera olika kompetenser i förvaltningen har vi arbetat med kompetensutvecklingen på individnivå eller i mindre grupper. Det finns goda förutsättningar för cheferna att ha en nära dialog och tät uppföljning av detta då cheferna har relativt små personalgrupper och tre medarbetarsamtal per år.

Inför 2023 identifierades ett utvecklingsområde i att förbättra dokumentation och uppföljning av medarbetarnas kompetensutveckling och i planen låg att undersöka hur cheferna kan arbeta med dokumentation och uppföljning av individuell kompetensutveckling för medarbetare.

Arbetet kommer att påbörjas under 2024 genom att tillsätta en arbetsgrupp bestående av chefer, medarbetare och HR som på uppdrag av ledningsgruppen arbetar med kompetensförsörjningsplaner med insatser för grupper och individer.

Under året har det arbetats med möjligheter till karriär- och kompetensutveckling bland annat genom att internt utlysa exempelvis deltagande i projekt och andra tidsbegränsade uppdrag. Inom vuxenutbildningen har lärare slutfört yrkeslärarutbildning och vi har även lärare i pågående utbildning till speciallärare.

4. Hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö

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

Mål	Uppföljning (ev) indikator	Bedömning
Sjuktal under 4 %	5,66 %	

Kommentar

Förvaltningen har sedan något år tillbaka haft väldigt låga sjuktal och ligger under snittet i kommunen som helhet. Målet, att fortsatt ligga på sjuktal under 5 % är inte uppnått under 2023 utan sjukfrånvarons andel av den ordinarie arbetstiden har ökat jämfört med 2022. Däremot har långtidssjukfrånvaron (sammanhängande period av 60 dagar eller mer) minskat. Ökningen av sjuktalerna består således av upprepade korttidsfrånvaro.

Planen för 2023 var att stärka och tydliggöra arbetet med arbetsmiljöfrågor genom att inrätta särskilt möte för skyddskommitté som tidigare ingått i MBL (medbestämmande lagen) - möten samt att skapa gemensamt förvaltningsspecifikt årshjul för systematiskt arbetsmiljö arbete (SAM). Skyddskommittén har bildats och haft regelbundna möten under året där bland annat arbetsmiljö har diskuterats. Skyddskommittén har tagit fram förslag på årshjul för SAM som arbetas vidare med under 2024 samt en gemensam handlingsplan för att förbättra arbetet med SAM.

Enligt upprättad plan har förvaltningen också arbetat med att stärka kunskap och ökad beredskap för PDV (pågående dödligt våld), främst inom skolmiljön. Vuxenutbildningen har under året haft en gemensam utbildningsinsats i samråd med säkerhetsenheten och polisen. Under dagen fick medarbetare kunskap om förebyggande arbete och agerande vid en PDV- situation. Under våren 2024 planeras satsningar för ökad beredskap inom arbetsmarknadsverksamheterna i förvaltningen

Sammanfattning och fortsatta prioriteringar

Arbetsmarknadsförvaltningen har den 1 januari 2024 gått in i en ny organisationsstruktur. Denna skapar en större tydlighet i operativt och strategiskt ledarskap vilket kommer att skapa bättre förutsättningar för att utveckla flera av de områden som är utmanande i kompetensförsörjningsarbetet. Valda utvecklingsområden för 2023 inom tryggt och nära ledarskap och stabilitet i personalomsättning för såväl chefer som medarbetare kommer fortsatt att vara prioriterade områden.

Det kommer även att bildas en arbetsgrupp som kommer att arbeta med kompetensförsörjningsplanering utifrån förvaltningens behov på grupp och individnivå. Vi ser också fram emot att arbeta vidare med frågan om dokumentation och planering för den enskilda medarbetarens kompetensutveckling.

Förvaltningsledningen arbetar aktivt för att minska sjukskrivningstalen. Arbetet med den nya skyddskommittén som påbörjats under 2023 kommer att fortlöpa och utvecklas och bland annat hålls en workshop tillsammans med chefer och skyddsombud i mitten av januari för att planera det systematiska arbetsmiljöarbetet för 2024. Under 2024 planerar ledningen att satsa på förebyggande och hälsofrämjande insatser.

Det kommer även att riktas ett särskilt fokus på att planera och genomföra förebyggande insatser på de enheter där sjukfrånvaron är högre.

Camilla Kronholm
Rektor

Maida Engqvist
Förvaltningschef