TRELLEBORGS KOMMUN

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.

HR, Kommunledningsförvaltningen **Org.nr:** 212000-1199
Algatan 13, 231 83 Trelleborg
Telefon: 0410-73 30 00
www.trelleborg.se | hr@trelleborg.se

TRELLEBORGS KOMMUN

1. Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

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

Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden
De senaste åren har vi arbetat för att hitta rätt organisatorisk struktur i förvaltningen. Det innebär att flera medarbetare bytt chef och organisatorisk tillhörighet. För en del medarbetare har även tjänster omvandlats från ferietjänster till semestertjänster. Nya uppdrag i och med samarbetet med Svedala har lett till att förvaltningen haft flera visstidsanställningar. De många förändringarna och tidsbegränsade anställningar ses som en bidragande orsak till den höga personalomsättningen som varit under 2021 och 2022. Vi ser ett mönster under 2021 och 2022 att vi haft flera medarbetare som slutat efter en kort tids anställning i förvaltningen. Gällande konkurrens med andra arbetsgivare har vi flera yrkeskategorier där vi inte enbart konkurrerar med andra kommuner utan också statliga myndigheter så som Arbetsförmedlingen, Migrationsverket och Försäkringskassan. Våra yrkeslärare har också dubbla yrkeskompetenser där vi ser att många, framför allt inom vård och omsorg, gått tillbaka till arbete efter en kort tids arbete i förvaltningen.
Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare
Positivt eNPS (Employee Net Promoter Score) - resultat på förvaltningen som helhet. Minska andelen visstidsanställningar till <10 %. Minska personalomsättning till 7–8 %.
Planerade åtgärder 2023
Skapa trygghet och stabilitet i organisationen. Skapa förutsättningar för första linjens chefer att vara närvarande i verksamheterna och arbeta med medarbetarnas förutsättningar i vardagen. Uppdatera och fullt ut implementera gemensamt introduktionsprogram för nyanställda.

2. Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

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

Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden
Arbetsmarknadsförvaltningen ser en del utmaningar gällande rekryteringsarbetet. På kort sikt är en utmaning att flera av cheferna i förvaltningen är relativt nya och

TRELLEBORGS KOMMUN

inte har så stor erfarenhet av att arbeta med rekrytering. Det finns ingen förvaltningsövergripande rutin kring hur rekryteringsarbetet går till och vi har inte arbetat för att få till samsyn kring de olika delarna i processen. En utmaning på såväl kort som 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.
Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området kvalitetssäkrat rekryteringsarbete
Alla chefer känner sig trygga i rekryteringsprocessen.
Planerade åtgärder 2023
Under 2023 vill vi 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. Vi vill genom detta öka förståelsen för vikten av lyckade rekryteringar och öka modet att låta en rekrytering ta den tid den behöver.

3. Karriär- och kompetensutveckling

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

Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden
En utmaning när det gäller kompetensutveckling är att förvaltningens medarbetare består av så många olika yrkesroller med varierade behov av kompetensutveckling. Det är svårt att arbeta med stora insatser som flera medarbetare kan ta del av, i stället behöver en stor del av kompetensutvecklingen ske 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. Som förvaltning kan vi förbättra dokumentation och uppföljning av medarbetarnas kompetensutveckling. Inom vuxenutbildningen är en ytterligare utmaning att lärarnas behörighet inte alltid matchar elevernas efterfrågan på utbildning. En utmaning framåt är att bredda lärarnas kompetens för att möta elevernas behov så att verksamheten kan bedrivas effektivt och ändamålsenligt. Det finns även lärare som saknar legitimation i de ämnen de undervisar i. Främst gäller det yrkeslärare där det idag saknas lagkrav på lärarlegitimation.
Ev. förvaltningsspecifika mål inom området karriär- och kompetensutveckling
Planerade åtgärder 2023
Undersöka hur cheferna kan arbeta med dokumentation och uppföljning av

TRELLEBORGS KOMMUN

individuell kompetensutveckling för medarbetare.
Fortsatt skapa möjligheter för yrkeslärare som vill läsa behörighetsgivande utbildning.

4. Hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö

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

Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden
Arbetsmarknadsförvaltningen har under 2022 haft låga sjuktal som sjunkit sedan 2021 och ligger betydligt lägre än kommunen i stort. Hållbarhet är ett prioriterat och uppmärksammat område i alla verksamheter. Trots det aktiva arbetet kommer det att vara en utmaning att fortsatt hålla nere sjuktalen. PDV (pågående dödligt våld) blir en alltmer aktuell fråga i all form av skolverksamhet. Även förvaltningens medarbetare som arbetar med ekonomiskt bistånd och arbetssökande riskerar att utsättas för hot och våld i tjänsten. Detta kommer att vara en viktig fråga att hantera i SAM (systematiskt arbetsmiljöarbete), tillsammans med förvaltningens skyddsombud.
Ev. förvaltningsspecifika mål inom området hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö
Sjuktal fortsatt under 4 %
Specifikt mål organisatorisk och social arbetsmiljö
Planerade åtgärder 2023
Tydliggöra arbetet med arbetsmiljöfrågor genom att inrätta särskilt möte för skyddskommitté som tidigare ingått i MBL (medbestämmande lagen) - möten. Skapa gemensamt förvaltningsspecifikt årshjul för SAM. Fortsatt fokus på hälsa och hållbarhet i arbetsvardagen.