



## Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för Socialförvaltningen 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 Socialförvaltningen 2023 fastställdes av Socialnämnden den 15 mars 2023, § 47.

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 Socialförvaltningen 2023 ska följas upp vid Socialnämndens sammanträde 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

Nedan redovisar förvaltningen relevanta mål kopplat till inriktningen. I de fall då det finns en mätbar indikator kopplat till målet fyller ni även i denna. Kommentarer ska belysa respektive måls uppfyllnad med tillhörande beröringspunkter (t.ex. underliggande siffror). Avslutningsvis ska förvaltningen göra en bedömning av de förvaltningsspecifika målen:

Röd – ej uppnått

Grön – uppnått

Socialförvaltningen har under de senaste två åren arbetat utifrån två övergripande strategier med inriktningarna Hälsa och Kompetens som mynnar ut i en helhetsstrategi för ett Hållbart arbetsliv. Syftet med de båda strategierna är att lyfta kompetensen inom olika områden och fokus 2023 har legat på att attrahera - och behålla - perspektiv med riktade aktiviteter för att öka attraktionsvärdet för yrken inom socialtjänsten. Det handlar framförallt om att stärka både Socialförvaltningens och kommunens varumärke (employer branding).

Internt har Socialförvaltningen haft specifika aktiviteter med syftet att stärka medarbetarnas kollektiva gemenskap, främja en bättre arbetsmiljö och hälsa genom att arbeta förebyggande. Strävan har varit att skapa en ökad känsla av sammanhang och engagemang hos medarbetarna samt att bibehålla viljan att arbeta kvar och utvecklas.

Årets resultat har gett önskvärd effekt på många olika områden och aktiviteter så som alla hälsofrämjande insatser och genom enheternas hälsoplaner och via arbetet med friskfaktorerna. Resultatet av detta är bland annat den sänkta sjukfrånvaron.

Det syns också i aktiviteter som kanske är lite svårare att mäta. Exempelvis i ambassadörsprogrammet där medarbetarnas engagemang för Socialförvaltningens och kommunens varumärke varit stort och viljan att sprida goda exempel från sina egna erfarenhet och arbetsplatser har fått ta plats. Eller att förvaltningen snart är i hamn med central planering inom hemvården efter ett års pilotprojekt.

På kommande sidor följer kompetensförsörjningsplanens målindikatorer och bedömning för 2023 som rör hela eller delar av Socialförvaltningen.

## Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

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

| Mål   | Uppföljning (ev) indikator | Bedömning                   |
|---|----------------------------|-----------------------------|
| 1. Mäta vårt Enps-värde (Employee net promoter)                                     | +18                        | Målvärde för 2023 finns ej. |
| 2. Färre medarbetare per chef inom utförarverksamheter på avdelningen Funktionsstöd | 20-23                      |                             |

### Kommentarer

#### Mål 1:

Indikatorn visar hur mycket ett större antal anställda skulle rekommendera Socialförvaltningen som arbetsgivare för en bekant/vän.

Socialförvaltningen lanserade pulsmätningar i maj 2023. För att kunna göra en rimlig bedömning om vad som är ett befogat riktvärde för Enps beslutades att göra några mätningar och se hur värdet utvecklades och förändrades. Det fanns inget mål satt för Enps vid ingången av 2023 då pulsmätningarna inte kom igång förrän i maj pga tekniska hinder, bortom förvaltningens kontroll. Snittet för 2023 hamnade ändå på +18 vilket är ett normalt värde vid benchmarking. Dock är siktet inställt på att öka snittet något under 2024 till +20 för Socialförvaltningen som helhet (värdet för Enps ligger från – 100 upp till + 100).

Pulsmätningarna har gett tydliga indikationer på vilka enheter som har röda siffror och vilka som behöver vidare stöd i att arbeta med friskfaktorerna. Dessa arbetar förvaltningen vidare med under kommande år med olika riktade aktiviteter som ingår i Hälsostrategin.

**Mål 2:** Ett av målen med avdelning Funktionsstöds omorganisation är att minska antal medarbetare per chef. Målvärdet är ca 20 - 23 st. medarbetare per chef.

Resultatet är hämtat från Heroma januari 2024 och visar att första linjens chef numera har i genomsnitt 22,1 antal månadsavlönade medarbetare. Innan omorganisationen på avdelningen Funktionsstöd fanns 7 stycken första linjens chefer med ett genomsnitt på 30 stycken medarbetare per chef. Idag har avdelningen 10 stycken första linjens chefer och avdelningen är uppdelad i två enhetsområden; traditionell enhet och särskilt resurskrävande enhet. Varje enhet har en enhetschef (en vakant) som ska jobba mer med strategiska frågor och fokusera sitt arbete mot en mer specifik målgrupp. Syftet med omorganisationen är att minska på antal stödfunktioner och jobba för ett mer nära ledarskap.

## Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

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

| Mål  | Uppföljning (ev) indikator | Bedömning |
|--|----------------------------|-----------|
| 1. 80% av alla nyrekryterade sommarvikarier utan formell kompetens ska genomgå en gemensam digital introduktion och delta på en fysisk introduktionsträff. | 80%                        |           |

### Kommentar

**Mål 1:** För andra året i rad bjöds alla nyrekryterade sommarvikarier in för att delta på en gemensam och fysisk sommarintroduktion (där den digitala introduktionen ingår som en del) under våren 2023. Inräknat några bortfall pga. förhinder eller sjukdom, så deltog ca 80 % av de inbjudna nyrekryterade sommarvikarierna på den fysiska sommarintroduktionen. Det är en ökning med ca 100% från föregående år då platserna ökat med ca 100 %. Från 70 erbjudna platser till ca 140 platser.

Detta mål har sin utgångspunkt i kompetensstrategi för avdelningarna Vård och omsorg och Funktionsstöd och syftar till att ge en bättre och tydligare introduktion för alla sommarvikarier. De får då tidigt i processen lära sig om både lagrum, förutsättningar, arbetsmetoder och verktyg samt får också bekanta sig med skolmiljön inom vård och omsorg för att öka intresset att vilja studera vidare inom något av yrkesområdena på sikt.

## Karriär- och kompetensutveckling

*Socialförvaltningen arbetar för att stimulera medarbetare till karriärutveckling och kompetensutveckling internt i vår egen organisation*

| Mål   | Uppföljning (ev) indikator | Bedömning |
|---|----------------------------|-----------|
| 1. 70% utbildade undersköterskor 2023 via äldreomsorgslyftet/andra utbildningsinsatser  | 72%                        |           |
| 2. 100% tillsvidareanställd personal som arbetar inom utförarverksamhet på avdelningen Funktionsstöd ska ha gått utbildning i "Tydliggörande pedagogik" | 60%                        |           |

### Kommentar

**Mål 1:** Inom verksamhetsområde vård och omsorg har en ny nationell vård- och omsorgsutbildning tagits fram samt att yrket undersköterska blev skyddad yrkestitel from.1 juli 2023.

Som ett led i att öka den formella yrkeskompetensen inom vård och omsorg på Socialförvaltningen har statliga medel som tilldelats förvaltningen (satsning "äldreomsorgslyftet") lagts på att utbilda befintlig personal som inte har den formella yrkeskompetensen. I januari 2023 examinerades totalt 18 stycken medarbetare.

Inga medarbetare har i år validerats via valideringen på Vuxenutbildningen.

Socialförvaltningens mål för 2023 var att 70% av de som arbetar i omvårdnadsnära arbete inom vård och omsorg skulle ha en formell yrkeskompetens med titeln undersköterska. Mätningen av hur många tillsvidareanställda medarbetare med yrkestiteln undersköterska Socialförvaltningen har, är hämtad ifrån power pivot. Statistiken hämtad i december 2023, visar på att målet knappt nås med ett utfall på 69%. Men när de 16 personerna som via äldreomsorgslyftet examineras i januari 2024 räknas med, som studerat vård- och omsorgsprogrammet under 2023 och nu är färdigutbildade, höjs utfallet med ytterligare 3% och landar på 72%.

Dock återstår den faktiska siffran på hur många av undersköterskorna i Socialförvaltningen som är utbildade respektive utbildade inom yrket då kravet inte funnits reglerat tidigare. Under tidigare år har beslutet om att få kallas undersköterska bedömts av varje enskild arbetsgivare och utbildningsarrangör.

Under 2023 har samtliga verksamheter inom Vård och omsorg och Funktionsstöd gjort en omfattande kompetenskartläggning där alla medarbetare ombetts lämna in / uppvisa betyg och intyg på formell kompetens som kan styrka att de har en viss formell utbildningsnivå. Dock har flertalet medarbetare i varje verksamhet valt att inte uppvisa eller inkomma med betyg eller bevis som styrker eller dementerar den formella kompetensnivån, och därför har Socialförvaltningen inte kunnat säkerställa hur många anställda undersköterskor som faktiskt innehar rätt formell yrkeskompetens enligt de nya kraven från Socialstyrelsen fr.o.m. 1/7 2023.

De som hade en tillsvidareanställning som undersköterska innan den 1/7 2023 då skyddad yrkestitel för undersköterskor också trädde i kraft, har rätten att behålla sin titel som undersköterska i 10 år framåt. Därför är en kompetenskartläggning av den formella yrkeskompetensen av stor vikt, för att få en mer träffsäker bild på hur många som faktiskt har den formella utbildningen inom yrket och vilka som behöver en individuell kompetensutvecklingsplan. Detta ska förvaltningen arbeta vidare med under 2024. I kompetenskartläggningen inventeras också den formella språknivån.

**Mål 2:** Under 2022 påbörjades en kompetensutvecklingsinsats för samtliga tillsvidareanställda medarbetare med yrkestiteln stödassistent inom avdelningen Funktionsstöd. På Nimbusgården började man under hösten 2022 utbilda medarbetarna i ämnet ”Tydliggörande pedagogik”. Insatsen fortlöpte över hela 2023 med målet att samtliga tillsvidareanställda stödassistenter skulle ha deltagit när året nått sitt slut.

Avdelningens omorganisation med att införa fler chefer i första linjen krävde en del omstrukturering, nyrekryteringar och omprioriteringar för att komma i fas med den nya organisationen. Resultatet av hur många medarbetare som genomfört kursen i Tydliggörande pedagogik har gått bet då några gamla chefer slutat och en del nya chefer har rekryterats.

Under 2023 har fokus legat på att göra en kompetensinventering och kartlägga den formella kompetensen som medarbetarna har. Men personalomsättningen både på medarbetarna och i chefsledet gör det svårt för cheferna att hinna i kapp att anmäla till nya utbildningar och det saknas fortfarande en inventering för hur många av totalen som faktiskt genomfört utbildningen. En uppskattning har gjorts att ca 60%

har genomfört utbildning i Tydliggörande pedagogik. Rekryteringen av en ny verksamhetsutvecklare med inriktning metod är klar och arbetet med att kompetensutveckla medarbetarna i tydliggörande pedagogik kommer då att fortsätta. Detta gör att Socialförvaltningen nu kan genomföra grundutbildningen för samtliga i egen regi, samt även fortbilda i relevanta ämnen på lång sikt.

## Hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö

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

| Mål   | Uppföljning (ev) indikator | Bedömning                   |
|---|----------------------------|-----------------------------|
| 1. Totala sjukfrånvaron ska minska till 8,55% | 8,46%                      |                             |
| 2. Ökad upplevd medarbetarhälsa               | 7,7                        |                             |
| 3. NMI-värde på 75                            |                            | Inget mättal finns för 2023 |

### Kommentar

**Mål 1:** Socialförvaltningen har med god marginal nått målet på 8,55% sjukfrånvaro och hamnade på 8,46% totalt. Under två år har Socialförvaltningen arbetat aktivt med en hälsostrategi som bland annat inneburit att utbilda cheferna i friskfaktorer och lagt upp hälsoplaner för att aktivt arbeta mot givna mål. Detta fokus på hälsoplaner och regelbunden uppföljning av dessa behöver ske på ledningsnivå för att nå fortsatta positiva framgångar. I vissa enheter har även Riskorienterat arbetssätt införts vilket har börjat ge effekt redan så fort enheterna uppmärksammades. Det som noterats är att sjukfrånvaro och röda siffror på pulsmätningarna är indikatorer som oftast går hand i hand. Det blir allt tydligare på vilka enheter som de stora utmaningarna finns. Sjukfrånvaron har minskat både bland män och kvinnor i hela Socialförvaltningen och även långtidsfrånvaron har minskat avsevärt sedan 2022.

**Mål 2:** Eftersom PULS började mätas först i maj började året med målvärden som inte var anpassade till PULS-verktyget. Dessa tidigare målvärden var angivna i % vilket inte är relevant för PULS-verktygets utformning och mätmetod. Men trots det, landade på ett snitt på 7,7 av 10 möjliga för 2023. Utifrån dessa mätningar har ett mål satts på 8,2 för 2024. 2023 års siffra bedöms ändå som grön då allt i PULS-systemet som snittar över 7 anses grönt dvs det är ett godkänt snitt som inte kräver generella åtgärder. Det som dock bör tas i beaktan är att det finns stora lokala skillnader. Vissa enheter har lägre värden och behöver göra åtgärdsplaner för att arbeta med problematiken. Det är hälsoplanerna som skall styra dessa åtgärder.

**Mål 3:** Ej aktuell då Socialförvaltningen inte haft en medarbetarundersökning under 2023, finns därmed inget NMI som uppmätts.

## Sammanfattning och fortsatta prioriteringar

Socialförvaltningen kommer att på olika sätt fortsätta marknadsföra förvaltningen för att öka och bibehålla Enps- värdet men också för att attrahera nya personer att vilja söka arbete i Socialförvaltningen. Då enligt uppskattad nationell prognos de närmsta tio åren, så kommer bland annat socialtjänsten att ha stora utmaningar med att rekrytera rätt kompetens till utförarverksamhet inom omvårdnadsnära arbete och för legitimerade yrkesroller.

Ett gott samarbete med HR, Kommunikation samt IT är A.O. för att få stöd och hjälp i att möta utmaningarna som finns både systemmässigt, arbetsrättsligt och för att nå ut med starka budskap i bruset av konkurrens på arbetsmarknaden.

Det är viktigt att det går att ta fram korrekta siffror ur verksamhetssystemen för att kunna mäta utvecklingen av olika faktorer inom personalstatistik och personalekonomi. Önskvärt är att kunna mäta olika förändringar. Det finns ett stort behov av att kunna följa utveckling över tid med allt ifrån kommande pensionsavgångar till att kunna räkna på olika yrkesgrupper och anställningsformer.

Socialförvaltningen kommer att fortsätta arbeta för att stärka hälsa och förebygga ohälsa i organisationen med olika insatser på olika nivåer utifrån Socialförvaltningens Hälsostrategi.

Arbetet med kompetenskartläggning utifrån ansvarsnivåer, hämtad ifrån Kompetensstrategin, fortsätter också att utvecklas under 2024. Det är av vikt att medvetandegöra verksamheterna och individerna som arbetar i organisationen att satsa på sin egen utveckling och hälsa som är en stor påverkansfaktor för verksamhetens resultat. Att uppmuntra chefer och medarbetare att prata om kompetensutveckling, om vad utbildning och kunskap kan göra, om att motivera medarbetare att söka utbildningar och våga satsa på sig själva är viktigt. Verksamheterna behöver prioritera utbildning och motivera medarbetarna att söka relevanta utbildningar samt frigöra utrymme i verksamheten för olika typer av lärande. Våga och vilja prata om nyttan av individuell utveckling. Ge goda exempel från branschen för de som lyckats. För att bidra till en lärande organisation.

Socialförvaltningen ska fortsätta sitt goda samarbete med både gymnasieutbildningen, vuxenutbildningen och arbetsmarknadssektionens olika delar, för att tillsammans bygga en stabil och långsiktig strategi för kompetensförsörjning.

Arbetet med att ta emot både VFU och APL-elever behöver fortsätta och med det den gemensamma introduktion för dessa, samt för våra sommarvikarier, för att ge eleverna och vikarierna en inblick i många delar av arbetet. De är Socialförvaltningens framtida medarbetare.

Samarbetet med andra kommuner behöver också bibehållas exempelvis genom vård- och omsorgscollege och att se vinsten av att ta hjälp utav varandra kring gemensamma kompetensutmaningar och tillsammans hitta svar på de frågor som uppkommer längs vägen.