



Anita Bosevska

Kommunstyrelsen

anita.bosevska@trelleborg.se

## Återrapport rekryteringsprocess

### Sammanfattning

Kommunfullmäktige beslutade 2021-05-31 att uppdra åt kommunstyrelsen att återkomma till kommunfullmäktige i oktober med en rapport med förslag till vidare åtgärder. HR-funktionen har under våren 2021 arbetat med att internt tydliggöra och säkerställa sitt uppdrag och tydliggöra rollerna. Rekrytering, bemanning och kompetensförsörjning kommer framöver att vara ett eget fokusområde inom HR-funktionen. En samlad rekryteringspolicy med fokus på bland annat rekrytering av chefer presenteras under hösten 2021. Arbetet med avslutningssamtal och avslutningsenkät genomförs parallellt med Rekryteringspolicyen och redovisas senast den 15 februari 2022 till kommunstyrelsen.

För mer information se under rubriken "Ärende".

### Beslutsunderlag

KS 2021/6 Tjänsteskrivelse Återrapport rekryteringsprocess 2021-08-30 (denna skrivelse)

Kommunfullmäktiges beslut 2021-05-31 § 186

Kommunstyrelsens beslut 2021-03-03 § 42

### Kommunledningsförvaltningens förslag till beslut

Kommunstyrelsens arbetsutskott föreslås besluta att föreslå kommunstyrelsen besluta att föreslå kommunfullmäktige besluta

att godkänna återrapporteringen och lägga den till handlingarna.

## Ärendet

HR-funktionen har under våren 2021 arbetat med att internt tydliggöra och säkerställa vårt uppdrag och tydliggöra dess roller. En del av detta arbete har inneburit att identifiera fyra fokusområden där HR-funktionen behöver utveckla och fördjupa sin kompetens och präglas mer av ett specialiserat synsätt. De fyra områdena är,

- Rekrytering, bemanning och kompetensförsörjning
- Arbetsmiljö och rehabilitering
- Arbetsrätt och avtal
- Utbildning och kompetensutveckling

För att kunna tydliggöra och följa upp våra arbetsinsatser kräver såväl den del av vår verksamhet som handlar om en mer specialiserad roll som den del som handlar om en generell roll en tydligare definition av vad som förväntas och krävs av vårt uppdrag. I detta arbete har vi påbörjat och kommer under hösten 2021 att säkerställa en gränsdragning tillsammans med våra förvaltningar vad som förväntas i vårt arbete tillsammans med dem.

Ett av de viktiga fokusområdena för HR-funktionen är Rekrytering, bemanning och kompetensförsörjning. Där finns idag en uttalad ambition att stärka rollen och utveckla vårt arbete till gagn för verksamheterna. Det sker dels genom att knyta ihop områdena rekrytering, bemanning och kompetensförsörjning rent personellt. Det sker också genom att stärka specialistkompetensen hos medarbetarna och det sker genom tydligare samordning och rutiner för det praktiska arbetet gällande hela kommunens gemensamma arbete med rekrytering.

I detta arbete kommer under hösten 2021, senast den 31 januari 2022, bland annat presenteras en samlad Rekryteringspolicy med följande fokus samt riktlinjer för annonsering,

- Kommundirektör ( extern annonsering )
- Biträdande kommundirektör samt förvaltningschef/biträdande förvaltningschef ( Extern annonsering )
- Avdelningschef, enhetschef, sektionschef eller motsvarande ( Extern annonsering )
- Teamledare/arbetsledare eller motsvarande ( Extern/intern annonsering )
- Högre tjänsteman med specialistroll (Extern annonsering )
- Biträdande/tf avdelningschef, enhetschef, sektionschef eller motsvarande (Extern/intern annonsering )
- Undantag från ovan riktlinjer kan medges vid ”synnerligen exceptionella skäl” och endast i undantagsfall - beslutas av biträdande kommundirektör efter samråd med HR-chef

När det gäller den andra delen av granskningen finns idag Trelleborgs kommuns riktlinjer för avslutad anställning. Riktlinjerna fokuserar på följande tre områden,

- Avgångsintervju
- Avgångsenkät
- Avtackning

Dessa riktlinjer kräver en revidering genom en integrering i en Rekryteringspolicy för hela kommunen. Grundinriktningen förslås vara följande,

- Avslutningssamtal – ett samtal som ägs av den chef som har en medarbetare som slutar. Syftet är att ge en personlig feedback av hur medarbetaren upplevt sin tid som anställd. Denna feedback är personlig och sammanställs ej på övergripande nivå. Samtalet är frivilligt och ska erbjudas i direkt anslutning till de sista arbetsdagarna på arbetsplatsen.
- Avgångsenkät – en enkät som via brev med uppgifter om länk sänds till alla medarbetare som slutat sin anställning i Trelleborgs kommun det senaste året och varit anställda tills vidare. Enkäten ska vara helt anonym och bygga på ett antal övergripande faktorer som t ex kön, ålder, förvaltning, chef, tjänsteman och kollektivanställd för att gå att följa upp och redovisa resultatet av. Nuvarande enkät fungerar som grund och utvecklas att omfatta 10-12 frågor.
- Avtackning – Tas bort från detta dokument och förs in i riktlinjer för Representation, gåvor och avtackning.

Arbetet med avslutningssamtal och avslutningsenkät genomförs parallellt med Rekryteringspolicyn och redovisas senast den 31 januari 2022 till Kommunstyrelsen.