



Annika Andersson
Kompetensstrateg
Annika.andersson@trelleborg.se

Socialnämnden

Kompetensförsörjningsplan för Socialförvaltningen 2023

Sammanfattning

Kommunstyrelsen beslutade 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.

Kompetensförsörjningsplan för kommande verksamhetsår ska fastställas av respektive nämnd i samband med beslut om verksamhetsplan och 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.

År 2023 tas kompetensförsörjningsplaner fram för första gång i enlighet med den nya strategin. Enligt tidplanen, som är något förskjuten jämfört med vad strategin föreskriver, ska nämnderna fastställa förvaltningarnas kompetensförsörjningsplaner i mars månad. Som underlag för arbetet med planerna har kommunledningsförvaltningen skickat ut ett underlag som förvaltningarna ska fylla i och skicka in till kommunledningsförvaltningen.

Med utgångspunkt från ovan nämnt underlag har Socialförvaltningen tagit fram föreliggande *Kompetensförsörjningsplan för Socialförvaltningen 2023*.

Beslutsunderlag

Socialförvaltningens tjänsteskrivelse, 2023-02-16
Kompetensförsörjningsplan för Socialförvaltningen 2023
Protokollsutdrag kommunstyrelsen 2022-06-23, § 180
Strategi för kompetensförsörjning Trelleborgs kommun, daterad 2022-05-16

Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden föreslås besluta

att fastställa föreliggande *Kompetensförsörjningsplan för Socialförvaltningen 2023*

att skicka beslutet och kompetensförsörjningsplanen till kommunledningsförvaltningen.

Beslutet skickas till

Kommunledningsförvaltningen (med e-post till KS_W3D3@trelleborg.se, ange dnr KS 2023/125)

Ärendet

Inledning

Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan identifierar och belyser vilka åtgärder som behöver vidtas för att möta morgondagens utmaningar utifrån fyra målområden: *attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare, kvalitetssäkrat rekryteringsarbete, karriär- och kompetensutveckling samt hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö.*

Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan 2023 består av ett dokument med samtliga förvaltningens aktiviteter som finns inom ramen för Socialförvaltningens kompetensförsörjningsåtgärder för år 2023 (se bifogad bilaga).

Den 24 mars 2022 antog Socialnämnden två förvaltningsövergripande planer inom området kompetensförsörjning; *kompetensstrategin* och *hälsostrategin* med respektive projektplaner, som sträcker sig över en tre-årsperiod. I Socialförvaltningens kompetensförsörjningsplan för 2023 redovisas åter igen de två strategiernas beslutade aktiviteter och mål men specifikt för år 2023 samt *förvaltningens alla övriga aktiviteter och mål* kopplat till kompetensförsörjning som också ska genomföras under 2023. Detta har vi gjort för att ge en sammanställd bild i ett och samma dokument över Socialförvaltningens totala arbete med kompetensförsörjning.

Dessa *övriga aktiviteter* är således inte presenterade och beslutade i nämnd sedan tidigare. I dokumentet framgår vilka aktiviteter som redan är beslutade i socialnämnden och vilka aktiviteter som ännu ej redovisats för socialnämnden.

Bakgrund – utmaningar

Enligt nationell prognos för demografins utveckling står välfärdssektorn inför en rad stora utmaningar under kommande 10-15 år.

I prognosen förväntas personer över 80 år att öka med 47% i förhållande till personer i arbetsför ålder som endast kommer att öka ca 4%. Den visar på ett ökat välfärdsbehov (ökning av bland annat multisjukdomar och mångfacetterade omvårdnadsbehov) samt att samsjukligheten inom funktionshinderområdet och psykisk ohälsa ökar.

Vi ser också redan nu en avsaknad av rätt kompetens på arbetsmarknaden och vi konkurrerar inte bara inom vår egen sektor. Nationellt ser man också ett minskat ansökningstryck till vård och omsorgsutbildningarna på både gymnasiet och Komvux.

Allt fler specialistkompetenser inom HSL- och socialt arbete är svårrekryterade och vi känner av en högre konkurrens inom närområdet för vissa legitimerade och kvalificerade yrkesgrupper.

Kommande pensionsavgångar förväntas också stiga med 50% inom en 10-årsperiod som då riskerar att leda till ökat kompetensgap.

Vi brottas med höga sjuktal efter ett högt tryck under pandemin.

Organisatoriska faktorer så som exempelvis att Trelleborgs kommun, i förhållande till andra privata aktörer och kommuner i närområdet har en högre tjänstgöringsgrad (38,25 kontra 37) som kan medföra att personal väljer att gå till annan arbetsgivare istället.

Förvaltningen behöver ta ett helhetsgrepp både på kort och lång sikt för att möta morgondagens utmaningar.

Konsekvensanalys och slutsats

För att tillgodose det ökade behovet av välfärdstjänster ställs det krav på att ställa om. Krav på att attrahera annan och mer specialiserad kompetens, kompetensutveckla befintliga medarbetare och satsa på att behålla, differentiera arbetsuppgifter och jobba med digitala lösningar.

Samhällets och kommunens ekonomiska läge sätter förutsättningarna för hur mycket pengar det finns att satsa på när det gäller kompetensutveckling men också på fysisk och digital marknadsföring.

Färre arbetssökande med rätt kompetens till vakanta tjänster bidrar till ökat behov av ekonomiskt tillskott för intern kompetensutveckling.

Sommarens semesterperiod som varje år ger upphov till flera hundratals nya tillfälliga arbetstillfällen blir allt svårare att rekrytera till. Vi ser en drastisk nedgång i antal sökande och som trots sänkta kvalifikationskrav inte alltid är anställningsbara.

Vi behöver ställa om, utveckla våra befintliga medarbetare och jobba med att bygga upp ett attraktivt arbetsgivarvarumärke för att locka nya och locka fler, bredda arbetsmarknaden.

Förvaltningens höga sjukfrånvaro resulterar i en högre arbetsbelastning pga. personalbrist som i sin tur kan leda till ännu högre sjukfrånvaro. Att kontinuerligt arbeta förebyggande med hälsa och arbetsmiljö på olika nivåer är avgörande för målet att kunna sänka siffran.

Chefers förutsättningar och ledarutveckling är ett område vi behöver satsa på för att rusta cheferna att kunna hantera många av de olika delarna, som är avgörande för att klara framtidens utmaningar inom området kompetensförsörjning. Kompetensbrist inom sitt specialistområde och orimliga krav och förväntningar på ledarrollen kan leda till både högre chefsomsättning och i sin tur högre personalomsättning.

För att kunna möta resursbristen inom välfärdssektorn behöver vi också bli mer digitala inom vissa delar. Det kräver i sin tur att vi har rätt digital kompetens. Otillräckliga kunskaper leder till felhantering, slöseri med resurser och in effektivisering. Vi behöver öka kompetensen inom området och få adekvat stöd och hjälp från centralt håll för att kunna jobba med IT-frågan fullt ut.

Åtgärderna / aktiviteterna i kompetensförsörjningsplanen är VAD vi kan och behöver göra för att åtgärda de problemområden som identifieras i konsekvensanalysen.