



Annette Jäger
Verksamhetsutvecklare
annette.jager@trelleborg.se

Årlig kompetensförsörjningsplan på förvaltningsnivå för 2023 - bildningsförvaltningen

1. Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

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

(Beakta här även avveckling/avslut av medarbetare)

Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden
Attrahera och behålla behöriga och legitimerade medarbetare. Med fokus på grundskolan. Det finns även utmaningar i att rekrytera personal inom elevhälsan så som skolkurator, skolsköterskor samt skolpsykologer. Avslutande samtal erbjuds men genomförs inte i önskad utsträckning när en medarbetare har valt att avsluta sin anställning.
Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare
Kompetensförsörjning är ett förvaltningsspecifikt effektmål med särskild fokus på organisatorisk och social arbetsmiljö. Målen bryts sedan ner till rektorsområdesnivå. Förvaltningens gemensamma mål är att nå ökad måluppfyllelse, en god arbetsmiljö och ett läraryrke som attraherar skickliga behöriga lärare. En framgångsrik kompetensförsörjning förutsätter att arbetsgivaren bland annat kan erbjuda en god arbetsmiljö, konkurrenskraftiga löner, tillit till lärarprofessionen och en ändamålsenlig organisation.
Planerade åtgärder 2023
Respektive rektorsområde upprättar och följer upp mål för organisatorisk och social arbetsmiljö. Återkoppling av den förvaltningsspecifika sammanställningen av avslutsenkät. Säkerställ att chefer/ledare erbjuder medarbetare avslutande samtal i samband med egen uppsägning eller vid pensionsavgångar.

2. Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

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

<i>Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden</i>
På grund av att utbudet av behöriga och legitimerade kandidater är begränsat finns risk för att kvalitén sjunker då urvalet är mindre. Processen av rekryteringen måste ha en viss skyndsamhet för att inte tappa intresset hos kandidaten. Chefen bör vara mer aktiv och snabbare återkoppla till kandidaterna.
<i>Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området kvalitetssäkrat rekryteringsarbete</i>
Tydliga rutiner och underlag finns gällande referenstagning.
<i>Planerade åtgärder 2023</i>
Marknadsföra behörighetsnivån i de fall då den är hög. Ett exempel kan vara att i platsannonser för förskolan lyfter fram behörighetsgraden. Det är attraktivt att arbeta i ett "team" där kompetensen/behörigheten är hög. Utbildning i verksamhetssystemet Varbi för skolläda i syfte att höja kvaliteten i rekryteringsprocessen.

3. Karriär- och kompetensutveckling

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

<i>Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden</i>
Kommunikation kring de kommunala karriärmöjligheter som finns och hur medarbetaren går till väga för att söka desamma. Strategi för intern kompetens- och karriärutveckling saknas.
<i>Ev. förvaltningsspecifika mål inom området karriär- och kompetensutveckling</i>
<i>Planerade åtgärder 2023</i>
Upprätta strategi, samt en tydlig struktur för kommunikationskanaler inom förvaltningens digitala system.

4. Hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö

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

<i>Förvaltningens utmaningar under den kommande femårsperioden</i>
Minska sjukfrånvaron med särskilt fokus på korttidsfrånvaron. Skapa goda förutsättningar för chefer och ledare att kunna ta ansvaret för att verka för den goda och hållbara arbetsmiljön.
<i>Ev. förvaltningsspecifika mål inom området hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö</i>
Genom ett aktivt och medvetet arbete där chefer och ledare systematiskt fokuserar på det relationella ledarskapet i syfte att minska korttidsfrånvaron.
<i>Specifikt mål organisatorisk och social arbetsmiljö</i>
Inga förvaltningsspecifika mål upprättas. Varje rektorsområde upprättar lokala mål för organisatorisk och social arbetsmiljö.
<i>Planerade åtgärder 2023</i>
Kommunövergripande OSA-enkät/NMI-enkät ska genomföras. Därtill fortlöpande uppföljning av medarbetares trivsel och arbetsbelastning på arbetsplatsnivå. Se över användarvänligheten i de verktyg som finns för uppföljning av arbetsmiljön. Rektorsområdena kommer att fortsätta det systematiska arbetet med att identifiera och främja friskfaktorer som har en positiv inverkan på den organisatoriska, social och fysiska arbetsmiljön.