



Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för tekniska serviceförvaltningen 2023

Kommunstyrelsen beslutande den 23 juni 2022, § 180, att 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 delårsrapport

Kompetensförsörjningsplan för tekniska serviceförvaltningen 2023 fastställdes av tekniska servicenämnden den 16 mars 2023, § 30.

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 tekniska serviceförvaltningen 2023 ska följas upp tekniska servicenämndens sammanträde i september 2023, i samband med nämndens behandling av delårsrapport 2 för 2023.

Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för 2023 görs genom att förvaltningarna besvarar nedanstående frågor, från kommunens HR-avdelning, kring förvaltningens eventuella förvaltningsspecifika målsättningar samt planerade åtgärder, 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.

1. Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

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

Ev. förvaltningsspecifikt mål inom området attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare:

A Kompetensutveckling av ledare och chefer

B Ständigt utveckla medarbetarskap och ledarskap genom ökad kunskap om arbete i offentlig förvaltning

1. *Är ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?
Ovanstående mål är aktuellt och tekniska serviceförvaltningen har utarbetat förvaltningspecifika mål.*

Planerade åtgärder 2023

Omfattning: max en A4-sida per förvaltning:

1. *Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts?
Bland annat har förvaltningen under 2022 och 2023 fokuserat på kompetensutveckling av ledare och chefer. Denna kompetensutveckling är pågående och löper vidare framöver. Ett förvaltningsspecifikt mål som beslutats av ledningsgruppen och pågående arbete är att "ständigt utveckla medarbetarskap och ledarskap genom ökad kunskap om arbete i offentlig förvaltning". Ledstjärnan inom förvaltningen ska vara just medarbetarskap och ledarskap samt delaktighet i att skapa en modern förvaltning och arbetsplats.*
2. *Har ni gjort något utöver än de planerade åtgärderna?*

3. *Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året?
Att kontinuerligt arbeta med internkommunikation och kommunikation i stort för att stärka förvaltningen som en konkurrenskraftig arbetsgivare.*

2. Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

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

Ev. förvaltningsspecifika mål inom området hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö:

A: Genom samarbete med högskolor/universitet, via praktikplatser samt sommarjobb etcetera.

1. Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet? Målet är fortfarande i allra högst grad aktuellt och arbetet mot målet fortgår under 2023.

Planerade åtgärder 2023

Omfattning: max en A4-sida per förvaltning:

1. Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts? Fastighetsavdelningen samarbetar med en yrkeshögskola och tar in praktikanter därifrån något som i sin tur genererat lyckade rekryteringar. Kretslopp och vatten arbetar med entreprenörer till arbetsförmedlingen för att identifiera möjlig framtida arbetskraft. Internservice har praktikplatser i samarbete med arbetsmarknadsförvaltningen vilket har resulterat i rekryteringar. Ung i sommar sker i samverkan med arbetsmarknadsförvaltningen och genomförs inom avdelningarna internservice, fastighet och stadsmiljö. Stadsmiljöavdelningen har under 2023 byggt strukturer för att kunna erbjuda två till tre praktikplatser. Tre praktikanter (fr LTH och SLU) har hittills tagits emot och handletts utifrån detta arbete.
2. Har ni gjort något utöver än de planerade åtgärderna? Dialog förs med LTH och Malmö Universitet med avsikt att delta i rekryteringsdagar samt erbjuda praktikplatser. Stadsmiljöavdelningen har under året rekryterat nyckelkompetens med värdefull erfarenhet i sammanhanget.
3. Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året? Under 2023 har fastighetsavdelningen haft vakanta chefstjänster som nu är tillsatta, det har varit en utmaning att finna rätt kompetens och profil till de utlysta tjänsterna. En utmaning föreligger för både kretslopp och vatten samt internservice att rekrytera utifrån målet rörande jämn könsfördelning på grund av tillgång på arbetsmarknaden. Internservice har förändrat rekryteringsannonserna utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Erfarna ingenjörer inom väg och vatten är rent generellt sett svåra att rekrytera.

3. Karriär- och kompetensutveckling

Tekniska serviceförvaltningen arbetar för att stimulera medarbetare till karriärutveckling och kompetensutveckling internt.

Ev. förvaltningsspecifika mål inom området hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö:

A: Chefs- och ledarutbildning till samtliga ledare. 4 ggr per år med ledarutveckling, ekonomi, HR, målstyrning, kvalitet mm.

B: Chefs- och ledarutbildning samt teambuildning för förvaltningsledningsgrupp 6 ggr per år.

C. Utbildningar med fokus på nödvändig kompetens eller kompetensutveckling i stort.

1. *Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?*
Ja, det övergripande målet och de förvaltningsspecifika målen är fortfarande aktuella.

Planerade åtgärder 2023

Omfattning: max en A4-sida per förvaltning:

1. *Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts?*
Två ledardagar har arrangerats med fokus på arbetsmiljöfrågor.
Ytterligare två kommer genomföras under 2023, varav nästa är förlagd till 15:e september (fokus på kommunikation) och den andra till december.
Förvaltningens ledningsgrupp har beslutat om sex fortbildningstillfällen per år för just denna grupp. Under 2023 har en omfattande förvaltningsövergripande ekonomiutbildning för icke ekonomer har genomförts. Kretslopp och vatten är medlem i svenskt vatten och avfall Sverige som tillhandahåller utbildningar och seminarier för kompetensutveckling.
2. *Har ni gjort något utöver än de planerade åtgärderna?*

3. *Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året?*
För viss verksamhet är det en utmaning att frigöra utbildningstid då verksamheterna inte kan stänga ner.

4. Hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö

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

*Ev. förvaltningsspecifika mål inom området hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö:
A: Chefs- och ledarutbildning till samtliga ledare. 4 ggr per år med ledarutveckling, ekonomi, HR, målstyrning, kvalitet mm.*

1. *Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?*

Ja målet är fortfarande aktuellt och relevant.

*Specifikt mål organisatorisk och social arbetsmiljö
A: Kretslopp och vatten genomför kontinuerliga medarbetarundersökningar för att se hur avdelningen mår
B: Stadsmiljöavdelningen har en verksamhetsutvecklingsplan med särskilt fokus på personal och arbetsmiljöfrågor.*

2. *Är ev. ovanstående mål fortfarande aktuellt och relevant? Om inte, på vilket sätt har målet förändrats? Vad är det nya förvaltningsspecifika målet?*

Ja målet är fortfarande aktuellt och relevant.

Planerade åtgärder 2023

Omfattning: max en A4-sida per förvaltning:

1. *Är de beslutade planerade åtgärderna i gång och vad har gjorts?*
A: Kretslopp och vatten har under 2023 genomfört en medarbetarundersökning (prevent enkät) för att identifiera status över avdelningens arbetsmiljö. Genom HR har en arbetsmiljöutbildning för alla chefer genomförts under våren. B: Verksamhetsutvecklingsplanen för stadsmiljöavdelningen baseras på intervjuer med anställda på driftsidan som har följts av workshops med samma personal. På tjänstemannasidan är planen utarbetad utifrån dialog och strukturer för bland annat en förbättrad arbetsmiljö.
2. *Har ni gjort något utöver än de planerade åtgärderna?*

3. *Ser ni någon utmaning eller behov av särskild insats under resterande del av året?*
Internservice, lokalvård kommer under hösten att genomföra en medarbetarundersökning kopplat till arbetsmiljön.