



Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för tekniska serviceförvaltningen 2023

Kommunstyrelsen beslutade 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

Förvaltningens kompetensförsörjningsplan 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 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 ett separat ärende under sammanträden då nämnden beslutar om delårsrapporter och årsanalys.

Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för 2023 görs genom att förvaltningarna besvarar nedanstående frågor kring förvaltningens eventuella förvaltningsspecifika målsättningar, kopplat till respektive kommunövergripande utvecklingsområde.

1. Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

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

Mål	Uppföljning	Bedömning
<i>Chefs- och ledarutbildning till samtliga chefer 4 ggr per år med ledarutveckling, ekonomi, HR, kvalitet med mera</i>	<i>4 utbildningstillfällen har hållits för chefer under det gångna året</i>	
<i>Ständigt utveckla medarbetarskap och ledarskap genom ökad kunskap om arbete i offentlig förvaltning</i>	<i>Målet bedöms vara uppnått</i>	

Cheferna har fått 4 utbildningstillfälle som på ett övergripande plan genererar vidare effekt för medarbetarna i form av att det förs en god personalpolitik.

Under 2023 har förvaltningen tillhandahållit grundläggande utbildning i lagen om offentlig upphandling i syfte att öka den generella kunskapen hos medarbetarna om arbete i offentlig förvaltning.

Första kvartalet 2023 hölls en utbildning av extern part som heter ”Ekonomi för icke-ekonomier i offentlig sektor”. Samtliga avdelningar hade deltagare på utbildningen och därmed har förvaltningen vunnit ökad förståelse och fördjupad kompetens i ekonomi i offentlig sektor.

Ett flertal nano e-learningkurser har erbjudits och genomgåts under det gångna året. Kurserna har varit inriktade mot säkerhet samt jämställdhet och är framtagna och riktade specifikt för arbete i offentlig verksamhet.

2. Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

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

Mål	Uppföljning	Bedömning
<i>Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete genom samarbete med högskolor / universitet via praktikplatser samt sommarjobb med mera</i>	<i>Samarbete bedrivs på kontinuerlig och bred front mellan förvaltningens avdelningar och olika former av läroinstitut</i>	

Kretslopp och vatten samarbetar med bland annat Kristianstad högskola (examensarbete och praktikplats). Ett samarbete som genererat en pågående projektanställning. För närvarande har man även en praktikplats knuten till vattenproduktionen. Renhållningsenhetens etablerade samarbete med

arbetsförmedlingens utbildare av lastbilschaufförer löper på. Detta är ett positivt samarbete för att kvalitetssäkra rekrytering av renhållningsarbetare.

Stadsmiljöavdelningen har under året förberett för att ta emot fler praktikanter i verksamheten. Löpande inventeringar görs för att se om lämpliga uppdrag finns till praktikanter.

Internservice har fördjupat sitt samarbete med arbetsmarknadsförvaltningen under året. Kontinuerliga möten hålls med arbetsmarknad och internservice möter de behov som finns av praktikplatser, om rätt grundläggande kompetens finns.

Fastighetsavdelningen har ett välfungerande samarbete med John Erikssons institut. Under 2023 har avdelningen besökt skolan och marknadsfört verksamheten i syfte att appellera driftstekniker, fastighetstekniker och fastighetsförvaltare. Avdelningen har även ett pågående samarbete med arbetsmarknadsförvaltningen. Arbetsträning erbjuds under förutsättning att bakgrund och kompetens är intressant. Erbjuder och arbetar även med praktikplatser till de som utbildas inom fastighetsområdet.

Ett medvetet och aktivt arbete bedrivs i förhållande till hur annonserna utformas vid förvaltningens rekryteringar. Detta arbete har fått en positiv effekt på urvalet av sökande.

3. Karriär- och kompetensutveckling

Tekniska serviceförvaltningen arbetar för att stimulera medarbetare till karriärutveckling och kompetensutveckling internt i den egna organisationen

Mål	Uppföljning	Bedömning
<i>Chefs- och ledarutbildning till samtliga chefer 4 ggr per år med ledarutveckling, ekonomi, HR, kvalitet med mera</i>	<i>4 utbildningstillfällen har hållits för chefer under det gångna året</i>	
<i>Chefs- och ledarutbildning samt teambuilding för förvaltningsledningsgrupp 6 ggr per år.</i>	<i>4 separata utbildningstillfällen för förvaltningens ledningsgrupp</i>	
<i>Utbildningar med fokus på nödvändig kompetens eller kompetensutveckling i stort.</i>	<i>Enl gällande lagar och regelverk samt i överenskommelse med närmsta chef</i>	

Förvaltningen arbetar stadigt med att ge chefs- och ledarutbildningar till cheferna vilket i sin tur stimulerar till karriär- och kompetensutveckling hos berörda. Under 2023 genomfördes samtliga planerade utbildningstillfällen med följande fokusområde: SAM, Kommunikation, Målstyrning- och uppföljning. Ett av syftena med dessa utbildningar är att stärka ledarskapet i chefens profession och därmed stimulera karriär- och kompetensutveckling hos berörda.

Förvaltningens ledningsgrupp har genomgått separata utbildningar med fokus på vidareutbildning och teambuilding. Målet har under året reviderats från 6 tillfällen till 4 och dessa utbildningar har genomförts.

Gällande utbildningar med fokus på nödvändig kompetens hålls de enligt gällande lagar och regelverk. Förvaltningen har utarbetade rutiner för att säkerställa detta. De tidigare nämnda utbildningarna ”ekonomi för icke ekonomer” samt ”grundläggande utbildning i LOU” är två utbildningar som genomförts för en bred målgrupp och bedöms ha ökat kompetensen på förvaltningen i stort.

Ett exempel på en mer riktad utbildning för fördjupad kompetens inom entreprenadjuridik hölls under året för valda deltagare.

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.

Mål	Uppföljning	Bedömning
<i>Chefs- och ledarutbildning till samtliga chefer 4 ggr per år med ledarutveckling, ekonomi, HR, målstyrning, kvalitet med mera</i>	<i>4 utbildningstillfällen har hållits för chefer under det gångna året</i>	

Chefs- och ledarutbildningarna riktade mot förvaltningens chefer syftar till ett stärkt ledarskap i chefsrollen. Utbildningarna är tematiskt utformade och en av dem handlade uteslutande om systematiskt arbetsmiljöarbete, detta för att ytterligare stärka upp detta arbete.

Förvaltningen arbetar aktivt med chefs- och ledarskapet för att säkerställa en god arbetsmiljö. I samverkan med medarbetarna prioriteras arbetet för att både aktivt arbeta med riskbedömningar, uppföljning av arbetsmiljöarbetet och den psykosociala och fysiska arbetsmiljön. Under de senaste åren har förvaltningen aktivt arbetat med att arbeta utifrån att uppnå en frisk arbetsplats och friska medarbetare. Vid arbetsplatsmöten prioriteras någon eller några av 8 fastställda friskvårdsfaktorer för att som underlag kunna arbeta för att uppnå och bibehålla en frisk arbetsplats.

Under 2023 har förvaltningens friskvårdsarbete intensifierats med ett antal utvalda, riktade aktiviteter i form av artiklar på Trellnet och i förvaltningens nyhetsbrev, kontorscykeltävling mellan samtliga avdelningar samt att ledningsgruppen har fått utarbetade förslag på aktiviteter som resulterat i en plan för 2024.

Sammanfattning och fortsatta prioriteringar

Uppföljningen av 2023 års kompetensförsörjningsplan visar att förvaltningen bedriver ett målmedvetet och aktivt arbete med frågorna. Den årliga kompetensförsörjningsplanen fastställs kvartal 1 av tekniska servicenämnden och uppdatering samt revidering av planen kommer fortlöpa, enl beslut av KF.

Chefsutbildningarna kommer fortlöpa och avses bli en permanent del i utbildningsområdet. Även ledningsgruppen kommer fortsatt vidareutbildas enligt plan.

Friskvårdsplanen som beslutats av förvaltningens ledningsgrupp kommer realiseras under 2024.

Etablerade samarbeten med yrkesskolor och högskolor/universitet kommer fortgå och intentionen är att samarbetsformerna ska fördjupas och vidareutvecklas.