



Uppföljning av kompetensförsörjningsplan för kultur- och fritidsförvaltningen 2023

Kommunstyrelsen beslutande 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.

Kommunövergripande målsättningar

Förvaltningarnas 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 organisationen.*
- *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 kultur- och fritidsförvaltningen 2023 fastställdes av kultur- och fritidsnämnden den 15 mars 2023, § 28.

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 kultur- och fritidsförvaltningen 2023 ska följas upp vid kultur- och fritidsnämndens sammanträde i samband med årsanalys.

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

Uppföljning

1. Attraktiv konkurrenskraftig arbetsgivare

Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar för att vara en attraktiv arbetsgivare med en god personalpolitik som klarar konkurrensen med andra kommunala arbetsgivare.

Mål	Uppföljning (ev) indikator	Bedömning
Skapa strategi för att hantera personalomsättningar inom trygghetsenheten.		
Prioritera personal till nytillkommande anläggningar och verksamheter		

Kommentar

Åtgärder har vidtagits för att stabilisera personalomsättningen inom trygghetsenheten. Bland annat har verksamhetsnära HR-konsult medverkat vid avslutningssamtal för att analysera orsaker och identifiera relevanta åtgärder. Arbetssätt, schema och arbetsmiljö har setts över. Vidtagna åtgärder har gett önskad effekt och personalomsättningen har minskat inom enheten. En ökad stabilitet och kontinuitet har varit positivt för medarbetarna och verksamhetens utveckling.

Genom ett aktivt stöd i rekryteringsarbetet från verksamhetsnära HR-konsult har antalet kvalificerade arbetssökande ökat. Målet att prioritera nyanställda medarbetare för en välkomnande och bra introduktion på arbetsplatsen är fortsatt prioriterat inom förvaltningen. Varje nyanställd medarbetare ska via ett anpassat introduktionsprogram få en bra start i Trelleborgs kommun.

2. Kvalitetssäkrat rekryteringsarbete

Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar för att kvalitetssäkra sitt rekryteringsarbete och på så sätt säkra rätt kompetens på kort och lång sikt.

Mål	Uppföljning (ev) indikator	Bedömning
I den beslutade planen finns inget förvaltningsspecifikt mål inom aktuellt område.		

Kommentar

Även om något förvaltningsspecifikt mål inte har funnits inom aktuellt område har förvaltningen arbetat med att kvalitetssäkra rekryteringsarbetet med ett tydligare chefsstöd från verksamhetsnära HR-konsult. Vid samtliga rekryteringar har verksamhetsnära HR-konsult funnits med som chefsstöd genom hela rekryteringsprocessen.

3. Karriär- och kompetensutveckling

Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar för att stimulera medarbetare till karriärutveckling och kompetensutveckling internt i organisationen.

Mål	Uppföljning (ev) indikator	Bedömning
Stötta och stimulera personal med arbetsledande funktion.		

Kommentar

Den planerade åtgärden med riktade utbildningsinsatser för arbetsledare, föreståndare, samordnare och biträdande chefer har inte genomförts under 2023. Arbetet har pausats i avvaktan på organisatoriska förändringar. Dock har verksamhetsnära HR-konsult stöttat medarbetare med arbetsledande funktion då behov har uppstått.

4. Hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö

Kultur- och fritidsförvaltningen arbetar för att ha chefer och ledare som verkar för hälsa, hållbarhet och en god arbetsmiljö.

Mål	Uppföljning (ev) indikator	Bedömning
Stötta och stimulera personal genom utbildning inom ergonomi, stress och kost.		
Stötta och stimulera personal med arbetsledande funktion.		

Kommentar

Chefer och skyddsombud har medverkat på centralt arrangerade arbetsmiljöutbildningar. Ett omfattande arbetsmiljöarbete med riskbedömningar, handlingsplaner och instruktioner har under året pågått inom serviceenheten. Museiverksamheten har med stöd av verksamhetsnära HR-konsult arbetat med teambuilding i syfte att stärka den psykosociala arbetsmiljön inom enheten.

Förvaltningen ser ett fortsatt behov av att statusinventera det systematiska arbetsmiljöarbetet inom samtliga verksamheter för att säkerställa en god arbetsmiljö för alla medarbetare inom förvaltningen.

Riktade insatser för medarbetare med arbetsledande funktion har pausats under 2023 i avvaktan på organisatoriska förändringar inom förvaltningen.

Sammanfattning och fortsatta prioriteringar

Kommunfullmäktige beslutade i december 2023 om ett nytt reglemente för kultur- och fritidsnämnden. Från den 1 januari 2024 har delar av kultur- och fritidsnämndens ansvar och uppgifter flyttats över till andra nämnder och förvaltningar. För att förändringarna ska bli så bra som möjligt för berörda medarbetare och chefer kommer övergångarna att ske successivt under 2024 i dialog mellan berörda förvaltningar. Processen kommer att prioriteras för att säkerställa en god arbetsmiljö och minska riskerna för att viktig kompetens går förlorad.

Förändringarna föranleder även att en ny förvaltningsorganisation behöver arbetas fram. Arbetet kommer att påbörjas först när ny förvaltningschef har tillträtt under februari 2024. I samband med detta behöver även förvaltningens strategiska arbete med kompetensförsörjning ses över för att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål och uppfylla dess behov på kort och lång sikt.