



Per Andersson
Tf. HR-chef
per.andersson@trelleborg.se

Kommunövergripande handlingsplan för kompetensförsörjning i Trelleborgs kommun 2022

Trelleborgs kommun står inför stora utmaningar inom området kompetensförsörjning. Prognoser för den demografiska utvecklingen visar att antalet barn och äldre personer ökar i mycket större utsträckning än gruppen som är i arbetsför ålder. Det innebär ett ökat tryck på tjänster och service som vi erbjuder inom välfärden.

För att uppfylla kommunens vision, att Trelleborgs kommun ska vara en framgångskommun med hög livskvalitet och långsiktigt hållbar tillväxt, kommer det krävas nya synsätt och arbetsmetoder som påverkar såväl vår organisation som vårt arbetssätt och hur vi förhåller oss till arbetslivet.

Definition av kompetensförsörjning

Det finns många sätt att definiera och identifiera begreppet kompetensförsörjning inom forskning och andra studier. Vår definition i Trelleborgs kommun är,

att säkerställa att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål och uppfylla dess behov på kort och lång sikt.

Årlig kommunövergripande handlingsplan

Kommunledningsförvaltningen upprättar, i samråd med samtliga förvaltningar, en handlingsplan för att övergripande stödja kommunens arbete med kompetensförsörjning. Handlingsplanen följs upp av kommunstyrelsen i samband med delårsrapporter och kommunens årsredovisning, och revideras årligen av kommunstyrelsen under andra kvartalet.

ARUBA - grundläggande modell för kompetensförsörjningsarbetet

Utgångspunkten för den övergripande handlingsplanen för 2022 är att stärka kunskapen om den grundläggande modellen för kommunens kompetensförsörjningsarbete, ARUBA, som står för att Attrahera, Rekrytera, Utveckla, Behålla och Avveckla medarbetare.



Aktiviteter 2022

Den övergripande handlingsplanen innebär att kommunledningsförvaltningen, i nära samarbete med förvaltningarna, under 2022 genomför följande aktiviteter:

1. Fyra workshops genomförs med målgrupp chefer, gemensamt för alla förvaltningar. Syftet är att sprida kunskap om betydelsen av kompetensförsörjning i stort, och att skapa förståelse för och lärdom om vår grundläggande modell ARUBA.
2. Tillsätta en referensgrupp med representanter för alla förvaltningar, för erfarenhetsutbyte mellan förvaltningarna om vad som görs och sker idag och behov i framtiden. Gruppen leds av HR-sektionen vid kommunledningsförvaltningen.
3. Återuppta arbetet med att stärka och utveckla vårt varumärke, Trelleborgs kommun, med stöd av en extern projektledare under hösten 2022 samt en referensgrupp för alla förvaltningar.
4. En översyn av förmåner, lönepolitik och anställningsvillkor görs under hösten av HR-sektionen för att öka medvetenheten om vad vi redan idag kan erbjuda och vad som behöver utvecklas framåt i tiden.
5. En översyn av kommunens arbete med rekrytering och bemanning görs med externt stöd där en förstudie ger grunden för fortsatt utvecklingsarbete. HR-sektionen vid kommunledningsförvaltningen ansvarar för arbetet.
6. Utveckla ett samarbete med ny Företagshälsa, där kommunens profil som "Hållbar och hälsosam arbetsplats" lyfts fram och utvecklas i kommunens arbetsmiljöarbete. HR-sektionen samordnar arbetet.
7. Ett utvecklingsarbete genomförs där kommunens arbete med kompetensförsörjning, med koppling till budget och uppföljning i samband med delårsrapporter och årsanalys/årsredovisning, tydliggörs.

Genomförande och löpande uppföljning

Uppföljning och revidering av den övergripande handlingsplanen för kompetensförsörjning i Trelleborgs kommun görs varje år med första revidering andra kvartalet 2023