



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**

I enlighet med Strategi för kompetensförsörjning Trelleborgs kommun ska Kommunledningsförvaltningen, i samråd med samtliga förvaltningar, upprätta 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:

Mål	Aktivitet	Syfte	Målgrupp	Ansvarig
<b>Öka kunskapen om modellen ARUBA</b>	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 metodik ARUBA.	Alla chefer	HR-funktionen
<b>Öka erfarenhetsutbyte mellan förvaltningarna</b>	Tillsätta en referensgrupp med representanter för alla förvaltningar	Erfarenhetsutbyte mellan förvaltningarna om vad som görs och sker idag och behov i framtiden.	Alla förvaltningar	HR-funktionen
<b>Stärka varumärket Trelleborgs kommun</b>	Med stöd av en extern projektledare samt en referensgrupp för alla förvaltningar återuppta arbetet med varumärke Trelleborgs kommun	Att stärka och utveckla vårt varumärke, Trelleborgs kommun	Alla förvaltningar	HR-funktionen
<b>Utveckla nuvarande personalpolitik</b>	Genomföra en översyn av förmåner, lönepolitik och anställningsvillkor	Öka medvetenheten om vad vi redan idag kan erbjuda och vad som behöver utvecklas framåt i tiden	Medarbetarna	HR-funktionen

<b>Analys av arbetet med rekrytering och bemanning</b>	En översyn av kommunens arbete med rekrytering och bemanning görs med externt stöd	En förstudie ger grunden för fortsatt utvecklingsarbete.	Nya medarbetare	HR-funktionen
<b>Utveckla arbetet med ny företagshälsa</b>	Utveckla ett nytt samarbete med ny företagshälsa.	Kommunens profil som "Hållbar och hälsosam arbetsplats" lyfts fram och utvecklas i kommunens arbetsmiljöarbete	Alla medarbetare	HR-funktionen
<b>Återkoppling och uppföljning</b>	Ett utvecklingsarbete genomförs för tydligare återkoppling och uppföljning.	En bra form för återkoppling och uppföljning lägger grunden för fortsatt utvecklingsarbete	Beslutsfattare på olika nivåer	HR-funktionen

### **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