



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
Öka kunskapen om modellen ARUBA	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
Öka erfarenhetsutbyte mellan förvaltningarna	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
Stärka varumärket Trelleborgs kommun	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
Utveckla nuvarande personalpolitik	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

Analys av arbetet med rekrytering och bemanning	En översyn av kommunens arbete med rekrytering och bemanning görs med externt stöd	En förstudie ger grunden för fortsatt utvecklingsarbete.	Nya medarbetare	HR-funktionen
Utveckla arbetet med ny företagshälsa	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
Återkoppling och uppföljning	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