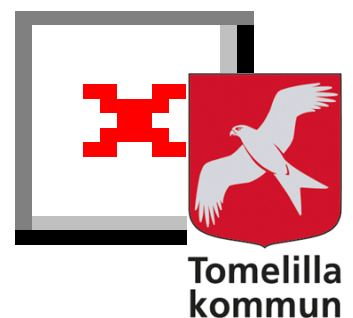


**Beslutad av:** Kommunstyrelsen  
**Datum:** 2022-06-01  
**Beslutsparagraf:** Ks § 65/2022  
**Börjar gälla:** 2022-06-01  
**Dokumentansvarig politisk instans:** Kommunstyrelsen  
**Dokumentansvarig tjänsteperson:** HR-chef  
**Följs upp:** Vid behov

**Diarienummer:**  
Ks 2022/76

## MÅLINRIKTAT DOKUMENT | PLAN

# Tomelilla kommunförvaltnings kompetensförsörjnings- plan



Tomelilla  
kommun

# Tomelilla kommuns styrdokument

## **Regeldokument**

Regeldokument är dokument som talar om hur kommunen ska arbeta. Regeldokument kan också vara lokala föreskrifter om olika bestämmelser som kan påverka kommuninvånare eller företag.

REGLEMENTEN RIKTLINJER RUTINER

## **Målinriktade dokument**

Målinriktade dokument visar vad kommunen vill uppnå, strävar efter eller har som mål.

VISION PROGRAM OCH STRATEGIER PLANER HANDLINGSPLANER

# 1 Bakgrund

Tomelilla kommunförvaltning står inför ett betydande kompetensförsörjningsbehov. Ökade krav på utbildningsnivå och kvalificerad yrkeserfarenhet i kombination med pensionsavgångar, ökad rörlighet på arbetsmarknaden och arbetskraftskonkurrens kräver en plan för strategisk kompetensförsörjning.

För att säkra förvaltningens långsiktiga kompetensförsörjningsbehov är det viktigt att arbetsgivaren aktivt arbetar med att attrahera, behålla och kompetensutveckla personal.

# 2 Målbild och syfte

Tomelilla kommun ska aktivt arbeta med strategisk kompetensutveckling för att vara en attraktiv arbetsgivare med rätt kompetenser. Syftet är att kvalitetssäkra och utveckla förvaltningens leverans i uppdraget gentemot kommuninvånarna och andra. Kommunen ger också service åt exempelvis företag.

Ett verksamhetsnära arbete med insatser kopplade till kompetensförsörjningsplanen ska ske fortlöpande och i samverkan med fackliga organisationer.

Förvaltningens verksamheter ansvarar för att arbeta med kompetensförsörjning på lokal nivå och att arbetet utgår ifrån och kopplas till denna plan.

# 3 Förvaltningsövergripande kompetensförsörjningsplan

Förvaltningens ledningsgrupper och stödfunktioner ska arbeta verksamhetsnära med strategisk kompetensförsörjning för att identifiera behov. Följande områden är viktiga att analysera:

- hur omvärlden ser ut,
- vilken kompetens som finns i verksamheten,
- vilka kompetenser kommer behövas,
- hur nya medarbetare ska rekryteras,
- hur befintliga medarbetare ska kompetensutvecklas för att möta behov och framtida krav,
- och hur befintliga medarbetare med efterfrågad kompetens ska behållas.

### **3.1 Att skapa värde**

Tomelilla kommunförvaltning ska planera och genomföra en kvalitetssäkrad introduktion och organisatorisk socialisering av nya medarbetare. Det kan ske digitalt såväl som på den enskilda arbetsplatsen. Första intrycket är betydande och bidrar till att medarbetaren får positiva förväntningar direkt från start. Arbetsgivaren ska skapa förutsättningar för erfarenhetsutbyte genom att nyanställda medarbetare lär sig av de medarbetare som har längre erfarenhet och vice versa. Kompetensförsörjning utgår från ett helhetsperspektiv där arbetsgivaren och arbetstagaren tar initiativ till förbättringar i såväl stort som smått, långsiktigt som kortsiktigt.

I arbetet med kompetensförsörjningen är invånarens behov i fokus. Detta förutsätter kunskaper och förståelse för invånaren och dess behov, omvärldsbevakning, samverkan, analysarbete med mera.

En god och kvalitetssäkrad rekryteringsprocess är viktig ur många perspektiv. I rekryteringsprocessen möter den sökande arbetsgivaren och bildar sig en uppfattning om arbetsgivaren som sedan sprids, oavsett om hen går vidare i rekryteringsprocessen eller inte. Varje kontakt med en sökande är en kontakt med en potentiell ny medarbetare och en möjlighet till marknadsföring.

Att aktivt arbeta med heltidsarbete som norm är en av flera förutsättningar för en långsiktig kompetensförsörjning. Heltidsanställningar ska vara norm. Att erbjuda heltidsarbete ger medarbetarna en tryggad inkomst och försörjning både direkt och i framtiden i form av högre pension. Heltidsarbete inom alla verksamheter bidrar därmed också till en ökad jämställdhet samt att befintlig kompetens tillvaratas.

Tomelilla kommunförvaltning ska vara en arbetsgivare i framkant med goda och attraktiva personalförmåner, attraktiva tjänster och goda arbetsförhållanden.

Arbetsgivaren ska arbeta aktivt för en god lönebildningsprocess. En tydlig förankring ska finnas med förvaltningens medarbetarpolicy och lönekriterier. Lönekartläggning ska genomföras där oskäligen skillnader identifieras.

Handlingsplaner ska upprättas utifrån resultatet för att åtgärda skillnaderna. Förvaltningens chefer ska samarbeta och föra dialoger med varandra i löneöversynsarbetet för att skapa samsyn.

## **3.2 Att samspela**

De lagar och avtal som påverkar kompetensförsörjningen är Arbetsmiljölagen (AML) och det som anges i huvudöverenskommelser (HÖK) som tagits fram partsgemensamt mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Specifika kompetensförsörjningsarbete som kopplas till HÖK drivs på verksamhetsnivå. Det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs på förvaltningsövergripande- och verksamhetsnivå samt på enhets- och medarbetarnivå.

Tomelilla kommunförvaltning ska som ett led i arbetet med attraktiv arbetsgivare erbjuda praktikplatser, extratjänster, feriearbete till ungdomar, verksamhetsförlagda utbildningar (VFU) med mera i alla verksamheter. Att välkomna potentiellt framtida medarbetare till förvaltningen är att vara en god ambassadör och visa vilken yrkesframtid förvaltningen kan erbjuda. Det medför även ett erfarenhetsutbyte med gemensamt lärande mellan medarbetare.

När medarbetare med svårrekryterad kompetens och värdefull erfarenhet närmar sig pensionsavgång ska arbetsgivaren i god tid säkerställa kompetensöverföring. Arbetsgivaren ska också överväga om den aktuella medarbetaren kan få uppdrag som handledare eller mentor, alternativt fortsatt anställning om behov finns i verksamheten.

Medarbetarna är dagligen arbetsgivarens ambassadörer. Det medarbetarna upplever och för vidare till andra utanför organisationen skapar delvis arbetsgivarens varumärke. Därför är det av största vikt att arbetsgivaren arbetar aktivt för att alla medarbetare ska känna stolthet över Tomelilla kommunförvaltning som arbetsgivare.

## **3.3 Att leda sig själv**

I kompetensförsörjningsarbetet behöver arbetsgivaren utvärdera och eventuellt omvärdera befintliga metoder, arbetssätt, strategier, kulturer och samarbeten som skulle kunna bli ytterligare bidragande till en god kompetensförsörjning. Ett aktivt och gott arbetsmiljöarbete ökar trivsel och välbefinnande samt leder till lägre sjuktal och minskad personalomsättning. Alla medarbetare är ansvariga för att föra en dialog med sin chef och signalera önskemål för sin egen utveckling, delaktighet och sitt engagemang i uppdraget. Med större tillit ska alla ges möjlighet att påverka och utveckla sin verksamhet, att växa i sin yrkesroll, nå en större tillfredsställelse och känna arbetsglädje.

Arbetsgivaren ska genom tillitsbaserad styrning och ledning ta vara på medarbetares kompetens och engagemang. Det är en väsentlig del för kompetensförsörjningsarbetet. Chefer har ansvar för att uppmärksamma medarbetares förmågor som kan leda till karriärutveckling. För att tillgodose arbetsgivarens behov av kompetensförsörjning och för att kunna erbjuda karriärmöjligheter ska utbildning och intern rörlighet möjliggöras.

### **3.4 Att vilja lyckas**

Arbetsgivaren ska tillvarata ny teknik och digitala lösningar som kan gynna kompetensförsörjningen och bidra till ett hållbart arbetsliv.

Medarbetare och chefer på verksamhets-, enhets- och på individnivå ska arbeta tillsammans för att utveckla kompetens och hitta nya möjligheter för att uppnå goda resultat och mål.

Ledarskap och organisationsutveckling hänger samman. Som ett led i att vara en attraktiv arbetsgivare ska arbetsgivaren därför satsa på ledar- och chefsutveckling. Chefer och ledare ska ges en bra grund för sitt fortsatta ledarskap där egen kompetensutveckling bidrar till verksamheten.

Att samla information om varför medarbetare väljer att avsluta sin anställning ger bra underlag och information för verksamhetsutveckling. Det är viktigt att chef genomför en bra avslutningsprocess så att medarbetaren lämnar med en god bild av arbetsgivaren. Medarbetare fortsätter att vara en ambassadör för arbetsgivaren även efter avslutat uppdrag. Det kan vara avgörande för att hen kanske en dag väljer att komma tillbaka och hur attraktiv som arbetsgivare kommunen uppfattas av andra.