



# **Tjänsteskrivelse - Program för strategisk kompetensförsörjning 2025-2029**

## **Sammanfattning av ärendet**

Välfärdens kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna för kommuner och regioner, så även för Lekebergs kommun.

Att arbeta systematiskt med kompetensförsörjning är inte lagstadgat krav som kommunen ska fullgöra, men att för den sakens skull välja att inte jobba aktivt med frågan är inte ett berättigat alternativ.

Lekebergs kommun som arbetsgivare behöver motivera till nya tankesätt och att agera på annorlunda sätt. Kommunen riskerar annars att inte vara tillräckligt konkurrenskraftig på en alltmer föränderlig och dynamisk arbetsmarknad och omvärldsbevakningen bör ske med fokus på de utmaningar som förändringarna medför. Ett framgångsrikt arbete med kompetensförsörjningen kräver väl samordnade metoder och rutiner i alla verksamheter.

Den strategiska kompetensförsörjningen ska utgöra en gemensam process för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens i syfte att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov. Kommunstyrelseförvaltningen föreslår att kommunstyrelsen antar program för strategisk kompetensförsörjning 2025-2029.

## **Ärende**

Med en växande andel äldre i befolkningen och minskande födelsetal förändras befolkningsstrukturen och välfärdsbehoven markant. Samtidigt ökar antalet personer i arbetsför ålder endast marginellt, vilket leder till en arbetskraftsbrist. SKR beräknar att antalet anställda inom äldreomsorgen kommer att behöva öka med 32 % från 2023 fram till 2033 om inga förändringar görs.

Att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetenser blir allt viktigare i takt med att våra verksamheter förändras och utvecklas, samtidigt som olika faktorer påverkar arbetsmarknaden. Omställning – att skola om sig från ett yrke till ett annat - blir också en central del i den fortsatta kompetensförsörjningen då prognoser visar att antalet äldre ökar markant medan antalet barn och unga kommer att minska.

Att ha en strategi för kompetensförsörjningen syftar till att ge en samlad bild och ska underlätta den strategiska kompetensförsörjningen i alla verksamheter för att säkerställa rätt kompetens på rätt plats, över tid. Det syftar också till att vara resurseffektiva och öka möjligheterna till kommungemensamma insatser.

Det övergripande målet för den strategiska kompetensförsörjningen är att:

- Kommunen har rätt antal medarbetare för att klara kommunens uppdrag
- Kommunens medarbetare har rätt kompetens i förhållande till sitt uppdrag
- Ett stärkt arbetsgivarvarumärke
- Effektivare verksamhet med rätt kompetens på rätt plats



Systematiken i arbetet med kompetensförsörjning är en framgångsfaktor, det synliggör framtida behov och säkerställer en regelbunden uppföljning för att se om aktiviteterna får önskade effekt, eller om andra åtgärder behöver vidtas.

Framgången i måluppfyllelsen ligger i systematiken och med en årsvis planering av aktiviteter. Alla verksamheter ska följa samma systematik i den strategiska kompetensförsörjningen. För att kunna omsätta planerna till handling krävs en budget och de planerade aktiviteterna bör därför följa med till budgetarbetet.

Strategiska beslut som fattas i frågor som rör kompetensförsörjningen eller brist på sådana beslut påverkar kommunen lång tid framöver.

Alla medarbetare, chefer och politiker i kommunen har en del i att ansvara för kompetensförsörjningen genom att vara en god ambassadör för arbetsgivaren, men ytterligare en framgångsfaktor för att det också ska bli handling av strategin är den tydliga ansvarsfördelningen i det faktiska arbetet – vem som gör vad.

## **Förslag till beslut**

Kommunstyrelsen antar programmet för strategisk kompetensförsörjning för 2025–2029.

## **LEKEBERGS KOMMUN**

Åse Friberg  
Kommunchef

Linda Calson  
HR-chef