



**Lekebergs
kommun**

Datum:
2026-01-26

Ansvarig för revidering:
Förvaltningschef

Fastställt av:
Monica Skantz

Ansvarig tjänsteperson:
Marie Mulaosmanovic

Diarienummer:

Kompetens- försörjningsplan 2026

Barn- och utbildningsförvaltningen

Policy

Program

>Plan

Riktlinje

Regler

Innehållsförteckning

Kompetensförsörjningsplan

Kompetensförsörjningsplan3

Inledning.....3

Syfte4

 Analys4

 Resultat4

 Aktiviteter4

Kompetensförsörjningsplan

Inledning

Den strategiska kompetensförsörjningsplanen ska utgöra en gemensam process för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens i syfte att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov. Då kommunen har för avsikt att arbeta likvärdigt på samtliga förvaltningar är det viktigt att enhet och förvaltning aktivt arbetar för att upprätta den strategiska kompetensförsörjningsplanen.

För att hålla ihop arbetet kring kompetensförsörjningen och uppnå önskade effekter av aktiviteterna är det viktigt att kommunen har ett enhetligt och systematiskt arbetssätt med en tydlig ansvarsfördelning.

Kompetensförsörjning handlar om att framtidssäkra att Lekebergs kommun har rätt kompetens på kort och lång sikt. 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.

Målen ska uppnås genom att arbeta utifrån modellen **ARUBA**:

Attrahera rätt kompetens genom att vårda varumärket Lekebergs kommun, erbjuda meningsfulla och intressanta arbeten, ha attraktiva anställningserbjudanden, bra kommunikationer och boendemiljöer.

Rekrytera medarbetare som matchar nuvarande och framtida kompetenskrav, genom en professionell rekryteringsprocess och en strukturerad introduktion.

Utveckla de medarbetare och den kompetens som vi redan har i vår organisation genom att skapa förutsättningar för utveckling och karriärvägar. Medarbetarna ska klara dagens arbetsuppgifter och morgondagens utmaningar och välja att stanna kvar.

Behålla verksamhetskritiska talanger och nyckelpersoner. Det gör vi exempelvis genom att skapa karriärmöjligheter och intern rörlighet, erbjuda en god arbetsmiljö, gott ledarskap/medarbetarskap, god löneutveckling och attraktiva förmåner.

Avveckla medarbetare på ett professionellt sätt som av olika orsaker lämnar organisationen eller arbeta aktivt med omställning.

Kompetensförsörjningsplaner är också en viktig del i budgetarbetet. Om satsningar ska göras långsiktigt behöver tidsplanering och ekonomiska resurser vara inräknade i kompetensförsörjningen, kopplat till budgetarbetet.

Kompetensförsörjningen är ett kollektivt ansvar och alla verksamheter behöver bidra för att kommunen fortsatt ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Syfte

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

Analys

Analysen ska visa om det finns ett gap mellan behovet av medarbetare/kompetens och tillgången till medarbetare/kompetens i nuläget, inom 2 år och 5 år. Oavsett om ett gap identifieras, eller inte, ska aktiviteter genomföras som syftar till att eliminera det eventuella gapet och främja kompetensförsörjningen. Omvärldsbevakning är en viktig del av analysen för att exempelvis identifiera kommande bristyrken.

Resultat

Resultatet av analysen för barn- och utbildningsförvaltningen visar att det i nuläget identifierats större gap mellan behov och tillgång för förskollärare och lärare i fritidshem. Det kräver ett proaktivt arbete för att skapa förutsättningar att balansera tillgång och behov. Förvaltningschef är ansvarig för att följa upp att aktiviteterna genomförs.

Aktiviteter

Befattning	Aktivitet	Tidsplan
Samtliga befattningar	<ul style="list-style-type: none"> Feriejobb Delta på relevanta mässor Utveckla samarbetet med Örebro Universitet Ta emot studenter och praktikanter Rekrytering – undersöka/utvärdera Handledarutbildning Omställningsfonden Vidareutbildning Introduktion vikarier Utveckla samarbete bemanningsenheten Ta fram riktlinje för professionsprogrammet 	År 2026