

Kompetensförsörjningsplan 2026

Barn- och utbildningsförvaltningen



Lekebergs
kommun



Att arbeta med kompetensförsörjningen syftar till att:

- ✓ Kommunen har rätt antal medarbetare för att klara vårt uppdrag
- ✓ Våra medarbetare har rätt kompetens i förhållande till sitt uppdrag
- ✓ Stärka vårt arbetsgivarvarumärke
- ✓ Skapa en effektivare verksamhet med rätt kompetens på rätt plats
- ✓ Säkerställa kompetensförsörjningen nu och i framtiden

Ett pussel som behöver läggas!

Varför har vi komp

vi kompetensförsörjningsplaner?



*"Att inte
planera är
som att
planera för att
misslyckas"*

Komp
våra s

För att
gemen
samt e
tydlig :

Kompetensförsörjningen är en av
våra största utmaningar!

För att lyckas krävs en aktiv och
gemensam process i organisationen
samt ett systematiskt arbetssätt med
tydlig ansvarsfördelning.

A R U B A

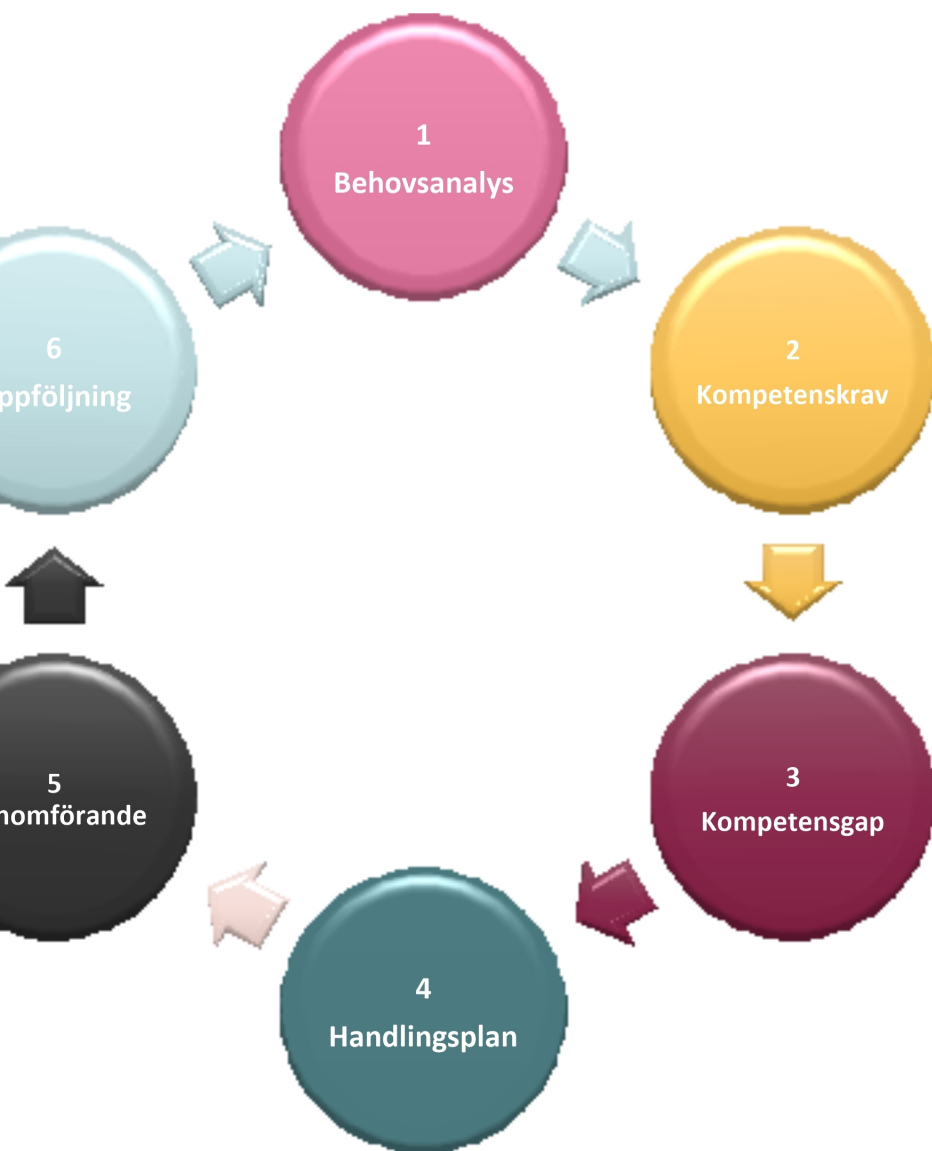
A = Attrahera rätt kompetens

R = Rekrytera medarbetare som matchar
nuvarande och framtida kompetenskrav

U = Utveckla de medarbetare vi har

B = Behålla medarbetare

A = Avveckla medarbetare på ett
professionellt sätt eller arbeta aktivt med
omställning



F Processen

- 1) 1) Analys av verksamhetens behov i nuläget, inom 2 år och 5 år
- 2) 2) Analys av vilka kompetenser som krävs i nuläget, inom 2 år och 5 år
- 3) 3) Efter analys konstatera om det finns ett gap mellan behov och tillgång på kompetens i nuläget, inom 2 år och 5 år
- 4) 4) Skapa aktiviteter för att åtgärda gapet mellan behov och tillgång på kompetens
- 5) 5) Genomföra de planerade aktiviteterna
- 6) 6) Följa upp och utvärdera aktiviteterna

Analyserna görs utifrån verksamhetens uppskattade behov av ett antal medarbetare/kompetenser nu och framåt.

Resultat av analys i barn- och utbildningsförvaltningen

Uppskattat behov av nuläget, inom 2 år samt 5 år

Identifierade gap:

- X-befattning
- X-befattning



Planerade aktiviteter

Aktiviteter som syftar till att främja kompetensförsörjningen inom barn- och utbildningsförvaltningen.

Befattning	Aktivitet	Tidsram
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

Ansvarsfördelning



Kompetensförsörjning är ALLAS ansvar – chefer, medarbetare och politiker.



Kollektivt ansvar att vara en attraktiv arbetsgivare för att klara kompetensförsörjningen.