



Tjänsteskrivelse - Strategisk kompetensförsörjningsplan för 2020-2024

Ärendebeskrivning

Lekebergs kommun har som arbetsgivare en stor utmaning inom området kompetensförsörjning. Ett långsiktigt och strategiskt arbetssätt är ett krav för att möta utmaningen.

Kommunen behöver attrahera och rekrytera nya medarbetare samt satsa på kompetensutveckling av nuvarande chefer och medarbetare. Kommunstyrelsen beslutade under 2018 om att avsätta medel för utveckling och kompetensförsörjning, vilket har finansierat de aktiviteter som har genomförts inom projekt Personal- och kompetensförsörjning under 2019.

Strategisk kompetensförsörjningsplan för 2020-2024 är ett resultat av projektet. Ett framgångsrikt arbete med kompetensförsörjningen kommer att ställa höga krav på samordnade metoder och rutiner i alla verksamheter. Strategisk kompetensförsörjning 2020-2024 beskriver en gemensam plattform, metoder och ansvarsfördelning i arbetet med kompetensförsörjningen.

1 Bakgrund

Lekebergs kommun som arbetsgivare måste tänka och agera på ett nytt sätt. Att fortsätta som förut utan att göra några förändringar innebär också att det blir samma resultat. Kommunen riskerar annars att inte vara tillräckligt konkurrenskraftig på en allt mer föränderlig och dynamisk arbetsmarknad. Ett framgångsrikt arbete med kompetensförsörjningen kommer att ställa höga krav på samordnade metoder och rutiner i alla verksamheter.

Regionfullmäktige har antagit "Tillväxt och hållbar utveckling i Örebro län – Regional utvecklingsstrategi 2018-2030" (RUS). De övergripande målen i utvecklingsstrategin är att Regionen till 2030 ska ha uppnått:

- Stark konkurrenskraft
- Hög och jämlik livskvalitet
- God resurseffektivitet

Ett av de 10 prioriterade områdena för att uppnå de övergripande målen är "Kompetensförsörjning och matchning". Där har man inom regionen identifierat tre strategiska inriktningar för att klara kompetensförsörjningen:

- 1) Möt arbetskraftsefterfrågan i bristyrken och regionala styrkeområden
- 2) Förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete
- 3) Riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden



Att rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetenser kommer att bli ännu viktigare när våra verksamheter utvecklas, pensionsavgångar och övrig rörlighet ökar.

2 Analys

Den strategiska kompetensförsörjningsplanen ska utgöra en gemensam process för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens i syfte att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov.

Strategisk kompetensförsörjningsplan för 2020-2024 ska:

- underlätta arbetet med strategisk kompetensförsörjning inom alla verksamheter och hjälpa organisationen att säkerställa rätt kompetens på rätt plats över tid
- hjälpa organisationen 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

3 Slutsats

För att uppnå de övergripande och strategiska målen krävs det att arbetet omkring kompetensförsörjningen genomförs systematiskt för att uppnå önskad effekt. Det krävs också handling. Framgången i måluppfyllelsen ligger i systematiken och med en årsvis planering av aktiviteter. Alla verksamheter ska följa samma systematik i den strategiska kompetensförsörjningen.

Det är respektive förvaltning som fattar beslut om den egna kompetensförsörjningsplanen som revideras årligen och det finns en tydlig ansvarsfördelning mellan olika roller för att säkerställa kontinuerlig uppföljning av arbetet.

Förslag till beslut

Kommunstyrelsen antar Strategisk kompetensförsörjningsplan för 2020-2024.

LEKEBERGS KOMMUN

Gustav Olofsson
Kommundirektör

Linda Calson
Handläggare