



Lekebergs
kommun

Datum:
2024-12-19

Ansvarig för revidering:
Förvaltningschef

Fastställt av:
(Xxxxx Xxxxx)

Ansvarig tjänsteperson:
Emil Pettersson

Diarienummer:
SON 24-231

Kompetens- försörjningsplan 2025

Socialförvaltningen

Policy

Program

>Plan

Riktlinje

Regler

Innehållsförteckning

Kompetensförsörjningsplan

Kompetensförsörjningsplan3

Inledning.....3

Syfte4

 Analys.....4

 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 socialförvaltningen visar att det i nuläget inte identifierats något större gap i behov och tillgång, varken i nuläget eller om 2 år eller 5 år. Ett proaktivt arbete skapar förutsättningar för att balansera tillgång och behov.

Aktiviteter

Befattning	Aktivitet	Tidsplan
Samtliga befattningar	Ambassadörer	År 2025
Samtliga befattningar	Feriejobb Feriejobb med guldkant	År 2025
Samtliga befattningar	Besöka skolan	År 2025
Samtliga befattningar	Arbetsmarknadsmässor och Jobbchansen	År 2025
Samtliga befattningar	Ta emot studenter för verksamhetsförlagd utbildning, VFU	År 2025
Samtliga befattningar	Tidig rekrytering och introduktion av sommarvikarier	År 2025
Samtliga befattningar	Öppet hus	År 2025
Samtliga befattningar	Utveckla introduktion för nya medarbetare	År 2025
Samtliga befattningar	Avslutningssamtal	År 2025
Socialsekreterare	Yrkesresan; myndighetsutövning: barn och unga; skadligt bruk och beroende; funktionshinder	År 2025/Q2
Boendestödjare	Teckenspråksutbildning	År 2025/Q2

Undersköterska	Äldreomsorgslyftet	År 2025
Undersköterska	Undersöka inköp av undersköterskeutbildning; vårdbiträdesutbildning och validering	År 2025
Undersköterska	Kliniskt träningscenter Kvalitetshöjande utbildningsinsatser	År 2025/Q2
Sjuksköterska	Kliniskt träningscenter Kvalitetshöjande utbildningsinsatser	År 2025/Q2
Arbetsterapeut	Kliniskt träningscenter Kvalitetshöjande utbildningsinsatser	År 2025/Q2
Samtliga befattningar inom funktionshinder	Yrkesresan; utförarverksamheter	År 2025
Samtliga befattningar inom äldreomsorgen	Yrkesresan; utförarverksamheter	År 2025