

Kompetensförsörjningsplan 2025

Sydnärkes IT-förvaltning



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

Kompetensförsörjningen är en av
våra största utmaningar!

För att
gemer
samt e
tydlig a

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

ARUBA

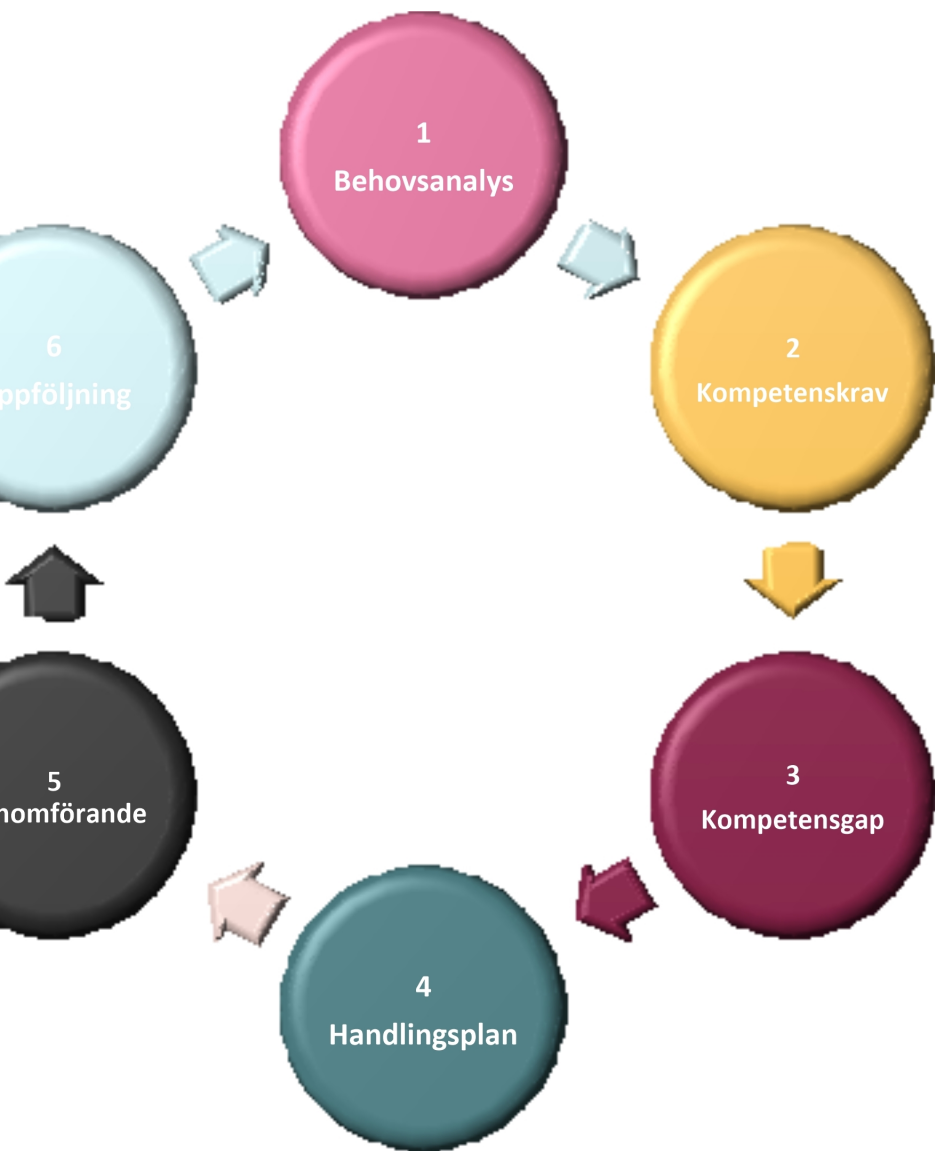
A = Attrahera rätt kompetens

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 sydnärkes IT-förvaltning

Uppskattat behov av nuläget, inom 2 år samt 5 år

Utifrån verksamhetens analys av tillgång och behov finns inget identifierat gap.



Planerade aktiviteter

Aktiviteter som syftar till att främja kompetensförsörjningen inom sydnärkes IT-förvaltning.

Befattning	Aktivitet	Tidsram
Samtliga befattningar	<ul style="list-style-type: none">• Ta emot studenter inom relevant område via arbetsförlagd praktik.• Upprätta ett eventuellt samarbete med utbildningssamordnare.• Se över onboardingprocessen för nyanställda samt praktikanter.• Omvärldsbevaka lönenivåer.• Kompetensutveckla medarbetare.• Omvärldsbevaka för att identifiera kommande kompetensbehov.	Under år 2025

Ansvarsfördelning



Kompetensförsörjning är ALLAS ansvar – chefer, medarbetare, politiker.



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