

Kompetensförsörjningsplan 2026–2030



Dokumenttyp: Plan

Dokumentnamn: Kompetensförsörjningsplan

Beslutat datum: 2025-11-25 § 218

Gäller från datum: 2026-2030

Beslutat av: Kommunstyrelsen

Ansvarig: Erika Hedman

Diarienummer: 2025/629-020

Dokumentinformation: Klicka eller tryck här för att ange text.

Foton: Carl Johan Utsi

Innehåll

Kompetensförsörjningsplan 2026–2030.....	1
Inledning.....	4
Syfte	4
Kommunala bolag	4
Ansvarsfördelning.....	4
Kompetensförsörjningsstrategier.....	5
Attrahera	5
Rekrytera.....	6
Behålla och utveckla	6
Avsluta.....	7
Uppföljning	7

Inledning

Arbetet med kompetensförsörjningsplanen grundar sig på kommunens styrdokument, beslutande policys, värdegrunden - glädje, mod och respekt - samt på de behov och förutsättningar som finns i organisationen. Sorsele kommun ska kännetecknas av mångfald och jämställdhet, och erbjuda en arbetsmiljö där medarbetare får vara delaktiga, medskapande och använda sin kreativitet för att utveckla verksamheten.

För att möta framtidens utmaningar är det viktigt att kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare. Det handlar om att kunna rekrytera nya medarbetare, ta vara på den kompetens som redan finns och skapa goda möjligheter för utveckling.

Kompetensförsörjning inom välfärden är en av de största utmaningarna för vår kommun.

För att säkra framtida kompetens behöver vi arbeta förebyggande och långsiktigt, med strategier som är hållbara över tid.

Kompetensförsörjningsplanen för 2026–2030 utgår från de strategier som Sveriges kommuner och regioner har tagit fram¹ och beskriver hur vi ska arbeta strategiskt med kompetensförsörjning på ett övergripande plan.

Syfte

Kompetensförsörjningsplanen ska fungera som ett underlag för hur vi ska agera för att möta framtidens kompetensbehov. Planen ska även fungera som stöd i hur verksamheterna ska arbeta med kompetensförsörjning på verksamhetsnivå.

Kommunala bolag

Personal inom de kommunala bolagen, SorseleBo AB och Sorsele Värmeverk AB, omfattas av kommunkoncernens kompetensförsörjningsplan.

Ansvarsfördelning

Kompetensförsörjningsplanen är kommunövergripande och antas av kommunfullmäktige. Den ska vara en del i vårt systematiska arbete och följas upp årligen samt revideras vid behov.

Verksamhetscheferna ansvarar för att i samverkan med fackförbund upprätta verksamhetsanpassade kompetensförsörjningsplaner utifrån mål och aktiviteter. Kritiska

¹ Strategier för att säkra kompetensförsörjningen, 2024, SKR

kompetenser ska identifieras och verksamheten ansvarar för att nyttja de avtal, möjligheter och förmåner som möjliggör framtida kompetensbehov.

Personalenheten kan bistå med personalrelaterade underlag som exempelvis uppgifter om pensionsavgångar, åldersfördelning och personalomsättning för bedömning av kompetensbehov.

Kompetensförsörjningsstrategier

Genom att *attrahera, rekrytera, utveckla* och *behålla* medarbetare skapar Sorsele kommun goda förutsättningar att bli en attraktiv arbetsgivare. Likaså är det viktigt att Sorsele kommun vid *avslut* av anställning arbetar efter processer som bidrar till organisationens framtida utveckling och attraktionskraft.

Som ett led i det innehåller kompetensförsörjningsplanen följande mål och aktiviteter.

Attrahera

Mål	Aktiviteter
Stolta medarbetare	Arbeta aktivt med trivsel, engagemang och meningsfullhet. Utvärdera möjligheten till att exempelvis utöka HME-enkäten med frågor som rör kommunen som arbetsgivare.
Närvaro i digitala kanaler	Annonsering och marknadsföring, samt kommunikativa verksamhetsspecifika sidor på hemsidan att länka till.
Möt potentiella medarbetare tidigt	Genom samarbete med universitet och andra utbildningsanordnare genomföra besök för att presentera kommunen som arbetsgivare och ort.
Stolta medborgare	Kommunicera och lyfta fram goda exempel från kommunens verksamheter för att stärka medborgarnas stolthet och engagemang.

Rekrytera

Mål	Aktiviteter
Attraktiva annonser	Kanaler för annonsering, arbetsplatsbeskrivningar, bildmaterial.
	Tillgängliga verksamhetsspecifika annonsmallar samt fortsätta med spontanansökningar.

Behålla och utveckla

Mål	Aktiviteter
Hållbart ledarskap	Ledarskapsutbildning och introduktionsutbildning av nya chefer.
	Tillämpa tillitsbaserat ledarskap.
	Översyn av chefers arbetsmiljö och arbetsbelastning.
	Regelbundna kompetenshöjande insatser för cheferna samt interna chefsutbildningar.
Den goda arbetsmiljön	Medarbetare, chefer och skyddsombud får utbildning i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vi tydliggör att vi är varandras arbetsmiljö.
Balans mellan arbetsliv och privatliv	Fortsätta erbjuda exempelvis flextidsavtal, distansavtal och extra semesterdagar.
Hållbart arbetsliv	Genomföra god introduktion av nya medarbetare.
	Arbeta aktivt med korttidsfrånvaro.
	Erbjuda friskvårdstimme och friskvårdsbidrag samt undersöka möjligheterna för specifikt riktade insatser för medarbetare inom det hälsofrämjande området.
Motivation hos medarbetare	Individuella kompetensutvecklingsplaner som möter organisationens framtida behov.

	Upprättande sker i samband med RUS- samtal (resultat – och utvecklingssamtal).
	Tydliggöra kopplingen mellan prestation och löneutveckling.
Förankrade beslutsprocesser	Medarbetare och fackliga förtroendevalda ges möjlighet till delaktighet och bjuds in till tidig dialog och genomförande av risk-bedömningar.

Avsluta

Mål	Aktiviteter
Medarbetare som lämnat sin anställning upplever stolthet över sin tid i kommunen	Genomföra avslutningssamtal och samla in värdefulla synpunkter från de medarbetare som avslutar sin anställning.
Kompetensöverföring	Introduktion av efterträdande kollega planeras med medarbetare som avslutar sin anställning. Detta kan exempelvis vara överlappning under period, där så är möjligt. Andra alternativ kan vara skriftliga instruktioner, viktiga kontakter eller kompetensöverföring till annan kollega.

Uppföljning

Kompetensförsörjningsplanen beskriver de kommande fem årens behov av aktiviteter för att säkerställa tillgång till rätt kompetens inom kommunens verksamheter. Planen ska revideras inför nästkommande period, eller tidigare vid behov.

