



Lidköpings  
kommun

# Kompetensförsörjningsstrategi

LIDKÖPINGS KOMMUNKONCERN

## Dokumentinformation

Fastställt av:	Kommunstyrelsen
Fastställt, datum:	2026-06-02
Dokumentsansvarig:	HR-chef
Ansvarig för revidering:	HR-chef
Gäller för:	Lidköpings kommunkoncern
Gäller till, datum:	2023-06-30

# Innehållsförteckning

Dokumentinformation.....	2
Sammanfattning.....	4
1 Inledning och syfte.....	5
2 Strategisk målbild .....	5
3 Förutsättningar och utmaningar.....	6
3.1 Lokala förutsättningar och behov .....	6
3.2 Nationella utgångspunkter – SKR:s inriktning.....	6
4 Strategiska vägval .....	6
4.1 Stärk chefens förutsättningar att leda .....	7
4.2 Främja medarbetares utveckling och möjlighet till omställning .	7
4.3 Skapa hållbara och attraktiva arbetsplatser .....	7
5 Genomförande i organisationen .....	8
6 Personalframskrivningen som planeringsunderlag.....	8
7 Styrning, roller och ansvar.....	8
8 Uppföljning.....	9

# Sammanfattning

Lidköpings kommun påverkas av demografiska förändringar där andelen äldre ökar samtidigt som befolkningen i arbetsför ålder inte växer i samma takt och antalet barn minskar. Detta innebär både ökade och förändrade behov i verksamheterna samt ökade utmaningar för välfärdens kompetensförsörjning.

Samtidigt påverkas verksamheterna av en omvärld i ständig förändring, med ökade krav på effektivitet, kvalitet, digitalisering och nya arbetssätt. Sammantaget ställer detta höga krav på kommunens förmåga att attrahera, utveckla, behålla och ställa om kompetens.

Kompetensförsörjningsstrategin anger den långsiktiga inriktningen för hur kommunkoncernen ska arbeta strategiskt med att attrahera, utveckla, behålla och ställa om kompetens. Strategin utgör ett gemensamt ramverk för politiska prioriteringar, övergripande styrning och verksamhetsplanering och skapar förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning som stärker förmågan att fullgöra kommunens samhällsuppdrag och utvecklar kommunen som arbetsgivare.

# 1 Inledning och syfte

Kompetensförsörjningen är en av Lidköpings kommunkoncerns viktigaste strategiska frågor för att långsiktigt säkerställa välfärdens kvalitet, kapacitet och utvecklingsförmåga. Demografiska förändringar, ökad konkurrens om arbetskraft och förändrade kompetenskrav innebär att kommunen behöver arbeta mer långsiktigt, samordnat och strategiskt med hur kompetens attraheras, utvecklas, används och ställs om.

För att långsiktigt kunna fullgöra kommunens samhällsuppdrag krävs ett samlat och systematiskt arbete med kompetensförsörjning.

Kompetensförsörjningen är därmed en avgörande förutsättning för kommunkoncernens förmåga att utveckla välfärden och möta invånares och näringslivets behov över tid.

Syftet med kompetensförsörjningsstrategin är att ange en gemensam och långsiktig inriktning för kommunkoncernens arbete med kompetensförsörjning. Strategin ska utgöra ett vägledande ramverk för politiska prioriteringar, kommunledningens styrning samt sektorer, bolag och verksamheters planering.

Strategin anger övergripande inriktning och prioriteringar, medan konkreta åtgärder och insatser beslutas inom ramen för ordinarie planerings- och budgetprocesser. Genom strategin skapas förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning som stärker kommunen som arbetsgivare och utvecklar förmågan att möta framtida och förändrade behov.

## 2 Strategisk målbild

Lidköpings kommunkoncern ska långsiktigt säkerställa rätt kompetens, i rätt tid och på rätt plats för att kunna fullgöra sitt välfärdsuppdrag. Kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare som både kan attrahera, utveckla och behålla medarbetare samt ha förmåga att ställa om när verksamheternas behov förändras.

Kompetensförsörjningen ska bidra till att kommunkoncernen kan möta både ökade och minskade verksamhetsbehov över tid.

Målbilden utgår från att kompetensförsörjning inte enbart handlar om rekrytering, utan om hur kommunkoncernen använder, utvecklar och organiserar befintlig kompetens på ett hållbart och effektivt sätt över tid.

## 3 Förutsättningar och utmaningar

### 3.1 Lokala förutsättningar och behov

De demografiska förändringarna innebär att Lidköpings kommun står inför ökade personalbehov inom äldreomsorg och vård, samtidigt som behoven inom delar av utbildningsverksamheten minskar eller förändras. Detta ställer krav på både långsiktig planering och förmåga till omställning inom organisationen.

Personalomsättning är den enskilt största drivkraften bakom framtida rekryteringsbehov, vilket innebär att arbetet med att behålla och utveckla befintlig kompetens är avgörande. Samtidigt är konkurrensen om arbetskraft hård och förväntas öka ytterligare, särskilt inom yrken där efterfrågan är hög i hela välfärdssektorn.

Strategin tar sin utgångspunkt i dagens förutsättningar men syftar till att skapa möjligheter till ett mer hållbart framtida utfall genom gemensamma prioriteringar, utveckling av arbetssätt och ökad omställningsförmåga.

### 3.2 Nationella utgångspunkter – SKR:s inriktning

Kompetensförsörjningsstrategin utgår från Sveriges Kommuner och Regioners (SKR) nationella strategier för välfärdens kompetensförsörjning. Dessa strategier beskriver ett antal långsiktiga inriktningar för hur kommuner och regioner kan möta den ökande konkurrensen om arbetskraft och de förändrade kompetensbehoven i välfärden.

SKR betonar bland annat vikten av att utveckla befintlig kompetens, skapa hållbara arbetsplatser, utveckla nya arbetssätt och stärka arbetsgivarens attraktivitet. Strategierna utgör ett stöd för arbetsgivare att arbeta mer långsiktigt och proaktivt med kompetensförsörjning.

Lidköpings kommuns kompetensförsörjningsstrategi tar sin utgångspunkt i dessa nationella inriktningar och anpassar dem till kommunens lokala förutsättningar och behov.

## 4 Strategiska vägval

För att långsiktigt säkerställa kompetens i verksamheterna behöver kommunkoncernen tydligt prioritera hur kompetens används, utvecklas och ställs om.

Ett ökat rekryteringsbehov kan inte ensamt möta verksamheternas framtida krav. Tyngdpunkten behöver därför i högre grad ligga på att ta tillvara, utveckla och ställa om den kompetens som redan finns i organisationen.

De strategiska vägvalen i detta kapitel anger den övergripande inriktningen för detta arbete

## 4.1 Stärk chefens förutsättningar att leda

Ett närvarande och utvecklingsinriktat ledarskap är en central förutsättning för att lyckas med kommunens kompetensförsörjning. Chefer har en nyckelroll i att skapa hållbara arbetsmiljöer, utveckla verksamheten och ta tillvara medarbetares kompetens.

För att möta framtidens kompetensutmaningar behöver chefer ha goda organisatoriska förutsättningar att leda i förändring tillsammans med sina medarbetare. Det handlar bland annat om att kunna arbeta långsiktigt med kompetensförsörjning, stödja medarbetares utveckling och bidra till att verksamheterna anpassas till förändrade behov.

Genom att stärka chefers förutsättningar att leda skapas bättre möjligheter att utveckla verksamheten och samtidigt vara en attraktiv arbetsgivare.

## 4.2 Främja medarbetares utveckling och möjlighet till omställning

De förändrade kompetensbehoven i kommunen innebär att utveckling och omställning kommer att vara en allt viktigare del av kompetensförsörjningen. Genom att erbjuda goda möjligheter till kompetensutveckling under hela arbetslivet kan kommunen både stärka verksamheternas kvalitet och skapa attraktiva arbetsplatser.

Ett systematiskt arbete med kompetensutveckling och omställning gör det möjligt att möta nya eller förändrade arbetsuppgifter och att ta tillvara kompetens inom organisationen. Det bidrar också till att skapa förutsättningar för intern rörlighet och långsiktigt hållbara yrkesliv.

Att främja utveckling och omställning är därför en viktig del i kommunens arbete med att möta framtida kompetensbehov.

## 4.3 Skapa hållbara och attraktiva arbetsplatser

Hållbara arbetsplatser är en grundläggande förutsättning för att attrahera, utveckla och behålla kompetenta medarbetare. En god arbetsmiljö och ett

aktivt arbete med friskfaktorer bidrar till ökat välbefinnande, lägre sjukfrånvaro och bättre förutsättningar för medarbetare att arbeta ett helt yrkesliv.

Arbetet med att utveckla hållbara arbetsplatser behöver genomsyra hela organisationen och vara en naturlig del av verksamhetsutvecklingen. Genom att skapa goda arbetsvillkor och möjligheter till balans mellan arbete och privatliv stärks både arbetsmiljön och kommunens attraktivitet som arbetsgivare.

## 5 Genomförande i organisationen

Kompetensförsörjningsstrategin omsätts i verksamheten genom kommunkoncernens ordinarie styr- och planeringsprocesser. Strategin utgör ett övergripande ramverk som konkretiseras i sektorer och bolag genom nämndsplaner och affärsplaner.

I planerna konkretiseras strategin genom att verksamheterna beskriver sina kompetensbehov och prioriterade insatser.

Genom att integrera kompetensförsörjning i mål, prioriteringar och uppföljning skapas en tydlig koppling mellan strategins inriktning och verksamheternas genomförande.

## 6 Personalframskrivningen som planeringsunderlag

Den långsiktiga personalframskrivningen utgör ett centralt strategiskt underlag för kommunkoncernens arbete med kompetensförsörjning. Framskrivningen används för att identifiera verksamheter med ökade respektive minskade behov, synliggöra kritiska kompetenser och bedöma risker på både kort och lång sikt.

Personalframskrivningen visar möjliga framtida utfall baserat på olika antaganden om befolkningsutveckling, personalomsättning, pensionsavgångar och förändrade arbetssätt. Analysen synliggör därmed både konsekvenser av nuvarande arbetssätt och vilka effekter olika utvecklings- och omställningsinsatser kan få över tid.

## 7 Styrning, roller och ansvar

Kompetensförsörjningsstrategin är ett kommunövergripande styrdokument som anger den långsiktiga inriktningen för kommunkoncernens arbete med kompetensförsörjning.

Styrningen utgår från kommunkoncernens gemensamma styrmodell, där planering, genomförande och uppföljning sker i ett sammanhållet årshjul.

Kommunkoncernledningen ansvarar för den övergripande strategiska styrningen samt för att följa upp strategins genomförande.

HR har ett samordnande ansvar för metodstöd, analys och uppföljning samt för att stödja sektorer och bolag i arbetet med kompetensförsörjning.

Sektorer, bolag och chefer ansvarar för genomförandet av strategin inom respektive verksamhet.

## 8 Uppföljning

Kompetensförsörjningsstrategin följs upp inom ramen för kommunkoncernens ordinarie uppföljningsprocesser. Uppföljningen integreras i nämndernas och bolagens uppföljning av nämndsplaner och affärsplaner.

Uppföljningen syftar till att belysa hur arbetet med kompetensförsörjning bidrar till kommunfullmäktiges mål för mandatperioden 2027–2030. Den ska ge en samlad bild av utvecklingen inom kompetensförsörjningsområdet och möjliggöra analys av behov, resultat och effekter över tid.

Resultaten redovisas inom ramen för kommunens gemensamma rapporteringsprocess och utgör underlag för prioriteringar och fortsatt utveckling av arbetet med kompetensförsörjning.