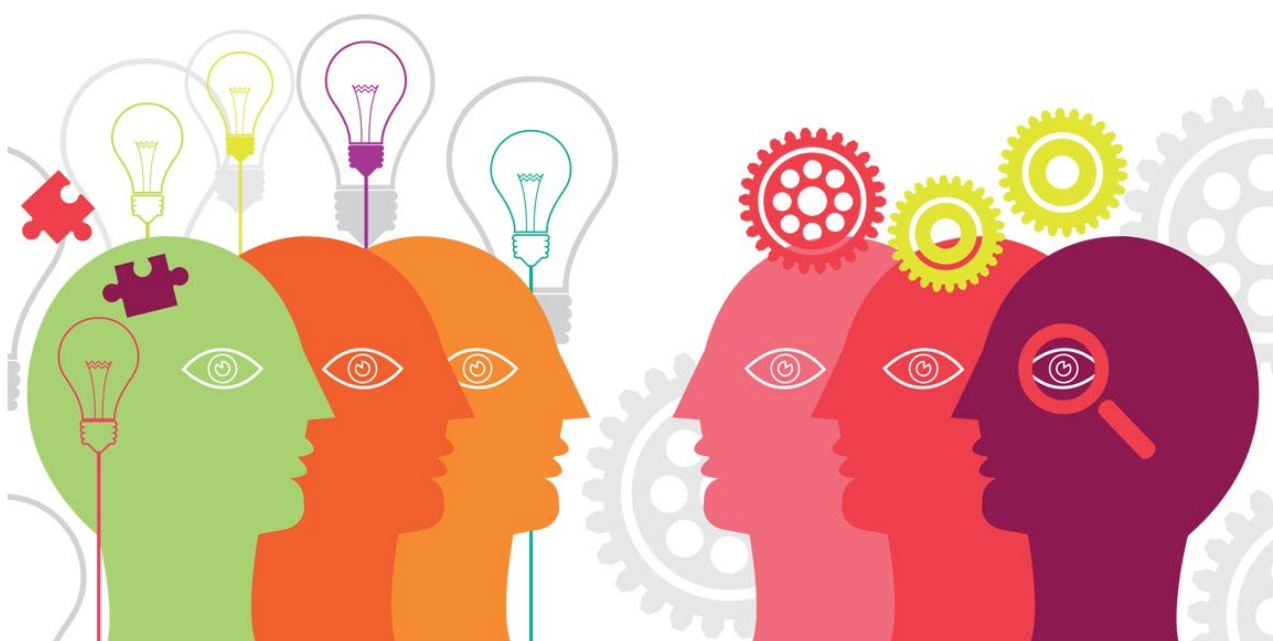




Arvidsjaur kommun / Árviesjávrien kommunvda

Kompetensförsörjningsplan

Fastställt av kommunstyrelsen 2025-06-03 § 91



KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPLAN 2025–2029

ARVIDSJAURS KOMMUN

www.arvidsjaur.se

Dokumenttyp: Plan	
Fastställt/reviderad: 2025-06-03 § 91	Gäller: 2029
Antagen av/beslutsinstans: Kommunstyrelsen	
Dokumentinformation: Dnr: 2025–189	
Dokumentansvarig: Kommunstyrelsen	



Arvidsjaur kommun / Árviesjávrien kommuvdna

Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2025-06-03 § 91

Inledning	2
Syfte	2
Kommunala bolag	2
Ansvarsfördelning	2
Attrahera	3
Rekrytera	3
Behålla och utveckla	4
Avsluta	4
Uppföljning	4



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2025-06-03 § 91

Inledning

Arbetet med kompetensförsörjningsplanen grundar sig på kommunens styrdokument, beslutande policy, kommunens värdegrund: glädje, respekt och professionalitet och organisationens olika behov samt förutsättningar. Arvidsjaur kommun ska kännetecknas av mångfald, jämställdhet samt en miljö där medarbetarna tillåts att vara delaktiga, medskapande samt vars innovationskraft bidrar till verksamhetens utveckling.

Att vara en attraktiv arbetsgivare är av största vikt för att kunna möta det kommande årens stora utmaningar. Att kunna locka till sig arbetskraft samt utveckla och behålla befintlig kompetens kommer vara avgörande då välfärdens kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna för en kommun. För att kunna säkra Arvidsjaur kommuns kompetensförsörjning behöver kommunen agera proaktivt genom att arbeta efter strategier som är hållbara över tid.

Arvidsjaur kompetensförsörjningsplan 2025-2029 utgår från de strategier som Sveriges kommuner och regioner har tagit fram¹ och beskriver hur Arvidsjaur kommun ska arbeta strategiskt med kompetensförsörjning på ett övergripande plan.

Syfte

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

Kommunala bolag

I enlighet med ägardirektiv fastställda av kommunfullmäktige ska kompetensförsörjningsplanen efter antagande överlämnas till Arvidsjaur Kommunföretag AB för tillämpning i bolagskoncernen.

Ansvarsfördelning

Kompetensförsörjningsplanen är kommunövergripande och antas av kommunfullmäktige. Den ska vara en del av arbetet med budget, verksamhetsplanering samt uppföljning.

Verksamhetscheferna ansvarar för att upprätta verksamhetsanpassade kompetensförsörjningsplaner utifrån mål och aktiviteter. Kritiska kompetenser ska identifieras och verksamheten ansvarar för att nyttja de avtal, möjligheter och förmåner som möjliggör framtida kompetensbehov.

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

¹ Strategier för att säkra kompetensförsörjningen, 2024, SKR



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2025-06-03 § 91

Kompetensförsörjningsstrategier

Genom att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare skapar Arvidsjaur kommun goda förutsättningar att bli en attraktiv arbetsplats. Likaså är det viktigt att Arvidsjaur 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.
Möt potentiella medarbetare tidigt	Genom samarbete med universitet & andra utbildningsanordnare genomföra besök för att presentera kommunen som arbetsgivare och ort. Insatserna ska samordnas mellan respektive verksamhet och näringslivsenheten.
Arvidsjaur som destination	Se över möjligheten till en "Prova-på kampanj" för att bo och arbeta i Arvidsjaur.
	Anordna event för att marknadsföra kommunen som ort.
	Tillsammans med andra aktörer marknadsföra kommunen.
Konkurrenskraftig arbetsgivare	Se över, anpassa och synliggöra lämpliga förmåner.

Rekrytera

Mål	Aktiviteter
Attraktiva annonser	Kanaler för annonsering, arbetsplatsbeskrivningar, bild & filmmaterial m.m.
	Tillgängliga mallar.



Kompetensförsörjningsplan

Fastställd av kommunstyrelsen 2025-06-03 § 91

Behålla och utveckla

Mål	Aktiviteter
Hållbart ledarskap	Ledarskapsutbildning & introduktionsutbildning av nya chefer. Tillämpa tillitsbaserat ledarskap. Översyn av chefers arbetsmiljö och belastning.
Balans mellan arbetsliv och privatliv	Erbjuda exempelvis flextidavtal, distansavtal och extra semesterdagar. Se över möjligheten till att tillämpa ”Rätt till heltid, möjlighet till deltid” inom fler verksamheter. Målsättningen för samtliga tjänster bör vara heltid.
Hållbart arbetsliv	Arbeta aktivt med korttidsfrånvaro. Erbjuda friskvårdstimme och friskvårdsbidrag samt friskvårdsdag för medarbetare med lämplig föreläsning inom området hälsa. Hälsportal för kommunens medarbetare.
Motivation hos medarbetare	Individuella kompetensutvecklingsplaner som möter organisationens framtida behov. Upprättande sker i samband med RUS- samtal (resultat – och utvecklingssamtal) alternativt i ett utvecklingssamtal om RUS-samtal ej genomförts. Erbjuda förmånliga kompetensutvecklingsinsatser. Möjlighet till flexibla arbetsplatser, digitala möten & distansarbete. Tydliggöra kopplingen mellan prestation och löneutveckling, genom nytt underlag för RUS-samtal samt utbildning för chefer och medarbetare.
Förankrade beslutsprocesser	Medarbetare och fackliga parter ges möjlighet till delaktighet genom exempelvis löpande dialoger om verksamheten och riskbedömningar.

Avsluta

Mål	Aktiviteter
Medarbetare som lämnat sin anställning upplever stolthet över sin tid i kommunen	Utveckla kommunens offboarding-process för att samla in värdefulla synpunkter, för de medarbetare som avslutar sin anställning. Tillämpa avslutningssamtal i digitalt verktyg.
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.
Behålla äldre personal och ge dem ett bättre avslut	Marknadsföra möjligheten att gå ner i tid med full pensionsavsättning.

Uppföljning

Kompetensförsörjningsplanen beskriver de kommande fem årens behov av aktiviteter för att kompetensförsörja inom kommunens verksamheter och skall uppdateras inför nästkommande period.