



Kompetensförsörjning

Policy

► Strategi

Riktlinje

Plan

Beslutad av:	Diarienummer:	Typ av styrdokument:	Dokumentansvarig:
Kommunfullmäktige	2025-000362	Strategi	HR och Lön
Beslutsdatum och paragraf:	Giltig till:	Senast reviderad:	
2026-02-24 § 9	2030-12-31	2026-02-04	

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
1. Inledning	3
Definition av kompetensförsörjning	3
2. Roll- och ansvarsfördelning	3
Politik	3
Kommunens ledningsgrupp	4
Förvaltningschefer	4
Chefer	4
Medarbetare	4
Verksamhet HR och Lön	4
3. Omvärldsbevakning	4
Välfärdsutmaningen i kommuner och regioner	4
Bristyrken	5
4. Nuläge	5
Demografi och geografi	5
Uppsägningar	6
Pensionsavgångar	6
5. Kompetensförsörjningsstrategier, SKR	6
6. Centrala aktiviteter	8

1. Inledning

Bristen på arbetskraft gör att rekryteringar inte enbart är lösningen för välfärdens kompetensförsörjning. Att arbetsgivarna kan ta tillvara och utveckla kompetensen hos befintlig personal samt utveckla nya arbetssätt, kommer att vara avgörande för att klara kompetensutmaningen.

Arbetet med kompetensförsörjning är ett brett strategiskt paraplyarbete där utmaningarna kan skilja per förvaltning. Att arbeta med kortsiktiga målsättningar och längre strategiska punkter är ett mål för denna centrala Kompetensförsörjningsstrategi samt de förvaltningsspecifika handlingsplanerna.

Som avsnittet ”Omvärldsbevakning” nedan kommer att visa så står Laholms kommun inför stora utmaningar för att klara kompetensförsörjningen framöver. För att lyckas behövs ett strategiskt arbete kring kompetensförsörjningsfrågor inom Laholms kommun, både kommunövergripande och i de olika förvaltningarna.

Syfte

Syftet med kompetensförsörjningsstrategin är att analysera nuläge och göra en prognos över de behov av kompetens som kommer finnas inom Laholms kommun för perioden 2026–2030. Utifrån nuläge tas strategier och handlingsplaner fram för att kunna hantera kompetensförsörjningen.

Definition av kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är ett samlingsbegrepp och innebär att, på ett systematiskt sätt, analysera vilken kompetens som organisationen behöver både på lång och på kort sikt. Inom begreppet ligger det också att ta fram strategier för att kunna tillgodose behovet av kompetens inom organisationen. Som grund för arbetet med kompetensförsörjning i Laholms kommun ligger kommunens mål, vision och värdegrund. Arbetet med kompetensförsörjning syftar till att främja dessa och följer hela anställningen, från att attrahera rätt personal till att en anställning avslutas.

2. Roll- och ansvarsfördelning

Följande avsnitt presenterar vem som har ansvar för vad i kommunens strategiska kompetensförsörjningsarbete.

Politik

Kommunfullmäktige har antagit det personalpolitiska programmet för Laholms kommun. Kommunfullmäktige beslutar även om kompetensförsörjningsstrategin och har ansvar för de strategiområden och målsättningar som är fastställda inom kompetensförsörjningsområdet. Det är av största vikt att arbetet kring kompetensförsörjningen inom kommunen är förankrat i politiken för att skapa medvetenhet kring de behov och utmaningar som kommunen står inför.

Kommunens ledningsgrupp

Den kommunövergripande ledningsgruppen hanterar kompetensförsörjningsfrågor på en kommunövergripande nivå. Ledningsgruppen har mandat att fatta strategiska beslut kring utförandet av åtgärder/aktiviteter inom kompetensförsörjning.

Förvaltningschefer

Chefer för respektive förvaltning har det övergripande ansvaret för arbetet kring kompetensförsörjning inom sin förvaltning. Förvaltningschefen har till uppgift att tillsätta en arbetsgrupp som driver arbetet kring kompetensförsörjning inom förvaltningen. Förvaltningschefen har som ansvar att skapa förutsättningar för arbetsgruppen och chefer ute i förvaltningen att aktivt driva det arbete som fastställts i förvaltningens handlingsplan för kompetensförsörjning.

Chefer

Chefer i organisationen förser förvaltningschefen med underlag inför arbetet att ta fram en handlingsplan för kompetensförsörjning. Underlaget ska bland annat bestå av kompetensbehovskartläggning inom den egna enheten.

Chefen har ansvar att genomföra de aktiviteter som beslutas i förvaltningens handlingsplan samt att säkerställa att medarbetarna har den kompetens som krävs för att lösa de arbetsuppgifter som förväntas av dem.

Medarbetare

Varje medarbetare bidrar i arbetet kring kompetensförsörjning genom att vara delaktiga i sin egen kompetensutveckling samt i arbetet med arbetsplatsens framtida behov.

Verksamhet HR och Lön

HR och Lön tar fram underlag och stöddokument för den centrala kompetensförsörjningsstrategin. HR och Lön följer upp förvaltningarna handlingsplaner för att för att få en helhetsbild över kommunens insatser samt för att kunna ge rätt stöd till förvaltningarna.

HR och Lön stöttar förvaltningarna vid behov vid framtagning av egna handlingsplaner för kompetensförsörjning anpassande utefter förvaltningarnas specifika behov.

3. Omvärldsbevakning

Välfärdsutmaningen i kommuner och regioner

Kompetensförsörjning inom kommuner och regioner kommer att vara en stor utmaning för Sverige det kommande decenniet. Med en befolkning som blir äldre, samtidigt som antalet personer i arbetsför ålder minskar gör att vi behöver jobba aktivt och strategiskt med kompetensförsörjning för att klara uppdraget.

I Sveriges Kommuner och Regioners (SKRs) Välfärdens kompetensförsörjningsrapport nämns det att under kommande 10 årsperiod att Sveriges befolkning som är 85 och äldre kommer att öka med 60%. Med detta lyfter SKR att behovet av personalbehovet inom äldreomsorgen

kommer att öka med 32% vilket innebär ett behov att rekrytera 65 600 personer in i äldrevården fram till 2033. Där äldrevården ökar meddelar SKR att barnomsorgen sjunker med 200 000 färre barn 2033 men SKR nämner även att i och med pensionsavgångar så kommer rekryteringsbehov fortsatt finnas inom skolan. SKR nämner att under perioden 2023-2033 så kommer det ut 131 000 nya sysselsatta på arbetsmarknaden varav 65 600 behövs enbart till äldrevården.

För perioden fram till 2030 så ökar antal personer i arbetsför ålder (20-66 år) långsamt relativt gruppen med äldre. Arbetskraftsbristen har varit ett faktum i Sverige under ett antal år och detta beräknas kvarstå enligt SKR. Prognosen från SKR pekar på en förväntad behovsökning med 1,2 % per år inom kommunal verksamhet fram till 2030. Den största ökningen förväntas ske inom social verksamhet där vård och omsorg sticker ut med en prognostiserad behovsökning på 6 % fram till 2033.

Bristyrken

Arbetsförmedlingen tar årligen fram statistik över yrken där få konkurrerar om jobben. Inom kommunens verksamhet visar Arbetsförmedlingens siffror att det för perioden 2026-2030 kommer vara brist inom följande yrken:

- Grundutbildade sjuksköterskor
- Lärare i yrkesämnen
- Lärare
- Speciallärare och specialpedagoger
- Arbetsterapeuter
- Undersköterskor
- Kockar

Den kompletta listan från Arbetsförmedlingen hittar du [Här](#).

4. Nuläge

Demografi och geografi

Första kvartalet 2025 har Laholms kommun en befolkningsmängd på 26 572. Knappt 50 % av invånarna finns i åldersspannet 16–64 år där högst andel utav befolkningen är i åldersspannet 65+. Politiken i Laholms kommun har satt ett mål på att antalet invånare ska vara 32 000 år 2050.

Inom kommunen så erbjuds utbildning upp till gymnasial nivå samt vuxenutbildning (VUX). Enligt SKR så tillhör Laholms kommun kategorin ”pendlings stad nära större stad, detta pekar på behovet av fungerande infrastruktur som underlättar pendling till och från kommunen. Av tillsvidareanställd personal är ca 78 % boendes i Laholms kommun varav 27 chefer som bor inom kommunen utav 127 sammanlagt inom kommunen. Det vill säga att Laholms kommun är beroende i stor del utav personer som pendlar in till kommunen varav 22% utav vår personal bor utanför kommunen.

Uppsägningar

Under 2024 skedde det 144 egna uppsägningar vilket innebar att 5% sa upp sig från Laholms kommun under det året. Fram till den 20 maj 2025 hade 74 personer sagt upp sig från Laholms kommun vilket innebär en förflyttning på 3%.

Pensionsavgångar

Av anställda inom Laholms kommun så finns 41% inom åldersspannet 50–67, 41% inom åldersspannet 30–49 samt 17% inom åldersspannet 18–29. För perioden 2026–2030 så kommer 168 anställda inom Laholms kommun uppnå 67 års ålder, en ålder som allmänt fortfarande ses som pensionsålder. 168 personer utgör 6 % av totalt antal årsanställda. Den största pensionsavgången finns att hitta inom socialförvaltningen där 4 % av antalet anställda uppnår 67 år fram till 2030.

Av dessa 168 anställda så är 1 % chefer. Störst pensionsavgång bland chefer finns inom socialförvaltningen där 1% av cheferna uppnår 67 års ålder fram till 2030.

5. Kompetensförsörjningsstrategier, SKR

För att klara av det stora rekryteringsbehovet som siffrorna ovan visar på så har SKR tagit fram nio rekryteringsstrategier. Strategierna syftar både till att jobba på ett effektivare sätt, för att minska behovet av rekrytering och stärka attraktiviteten hos arbetsgivare. Något som blir tydligt i SKR:s material är att kommunerna behöver utmana det traditionella och vara beredda på att tänka nytt.

Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning

Med goda möjligheter till utveckling och omställning kan medarbetare och verksamheter ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter. Kompetensutveckling genom hela arbetslivet skapar engagemang och är en förutsättning för att kunna attrahera och behålla rätt kompetens.

Stärk chefens förutsättningar att leda

Ledarskapet har stor betydelse för möjligheten att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare. Att chefer har rätt förutsättningar att styra och leda är därför centralt.

Rekrytera och attrahera bredare

Personer som i dag arbetar i andra branscher eller står utanför arbetsmarknaden kan med rätt insatser bli framtida medarbetare. Valfärdens arbetsgivare kan bredda sin rekryteringsbas och bli attraktiva för fler.

Utnyttja teknikens möjligheter

Teknik, digitalisering, automatisering och artificiell intelligens kan erbjuda innovativa lösningar som bidrar till att säkra välfärdens kompetensförsörjning. Genom att lära mer om ny teknik och hur den införs, kan arbetsgivare få stöd att förbättra både kvalitet och effektivitet i verksamheten.

Använd kompetensen rätt

Rätt kompetens på rätt plats är en förutsättning för att säkra kompetensförsörjningen. Genom att arbetsgivare tar tillvara och utvecklar de befintliga medarbetarnas kapacitet och kompetens på ett bättre sätt, kan behoven av fler anställda minska.

Arbeta med friskfaktorer

Bra arbetsmiljö och balans mellan arbete och fritid är avgörande faktorer i valet av arbetsgivare. Arbetsmiljöarbete är därför ett viktigt sätt att säkra kompetensförsörjningen. För att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser behöver kommuner och regioner arbeta med friskfaktorer.

Värna arbetstiden

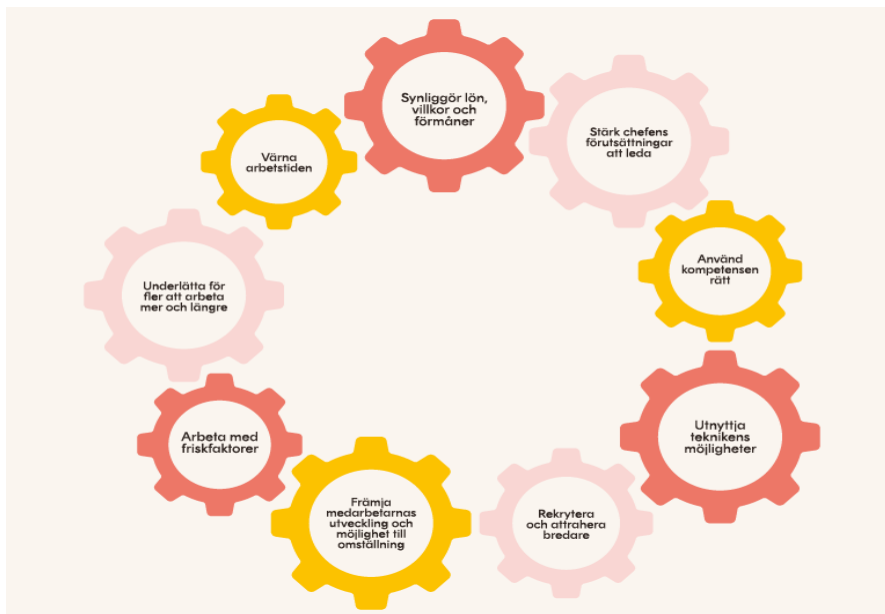
I välfärden pågår många verksamheter dygnet runt under alla dagar på året. Arbetstiden är en av arbetsgivarens viktigaste resurser. Arbetsgivarna behöver förlägga arbetstid på ett hälsosamt sätt och samtidigt eftersträva stabilitet och förutsägbarhet.

Underlätta för fler att arbeta mer och längre

Bristen på arbetskraft gör att arbetsgivare behöver ta tillvara på den kompetens som redan finns. Behovet av att anställa fler minskar betydligt om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan och om fler förlänger arbetslivet.

Synliggör lön, villkor och förmåner

Kommuner och regioner erbjuder både meningsfulla arbeten och kollektivavtal med bra villkor och förmåner. Att synliggöra detta för befintliga och potentiella medarbetare är en strategi för att säkra kompetensförsörjningen.



6. Centrala aktiviteter

Centrala aktiviteter kopplat till kompetensförsörjningsstrategin ansvarar enheten HR för. Aktiviteterna skall vara tillämpliga kommunövergripande och planeras för ett år i taget i bilagan ”Kompetensförsörjningsstrategi - centrala aktiviteter”.