

Strategisk kompetensförsörjning Vetlanda kommun

Kommunövergripande strategi

Dokumenttyp:	Strategi
Beslutad av:	Kommunstyrelsen
Gäller för:	Alla Vetlanda kommuns verksamheter
Giltig från och med:	2026-04-01
Dokumentansvarig:	HR-chef
Senast reviderad:	2026-04-01
Senast granskad:	2026-04-01

Innehåll

Kommunövergripande strategi	1
Inledning.....	2
Syfte.....	2
Kommunövergripande strategi och arbetssätt	3
Kompetensförsörjning i Vetlanda kommun	3
SKRs nio strategier för att möta kompetensutmaningen	3
Attraktiv arbetsgivare	3
Nya lösningar	3
Hållbart arbetsliv.....	4
SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning:.....	4
ARUBA-modellen.....	4
Attrahera	4
Rekrytera.....	5
Introducera	5
Utveckla	5
Behålla.....	6
Avveckla	6

Inledning

Med utgångspunkt i **Vetlanda kommuns personalpolicy**¹ förväntas vi aktivt bidra till att kommunen uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och att vi klarar framtida rekryteringsbehov. Konkret innebär det att vi ska:

- Arbeta målmedvetet med kompetensförsörjning – vi ska identifiera vilka kompetenser som behövs och säkerställa att rätt kompetens finns på plats.
- Erbjuder meningsfulla arbeten där vi som medarbetare gör skillnad för kommunens invånare – vi ska vara engagerade och se vårt arbete som betydelsefullt.
- Ta till vara och utveckla vår egen kompetens – vi ska vara öppna för lärande och se till att vi håller oss uppdaterade för att kunna möta nya krav.
- Skapa förutsättningar för interna karriärvägar – vi ska vara beredda att utvecklas inom organisationen och ta tillvara på möjligheter att växa och avancera.

Sammanfattningsvis innebär personalpolicyn att varje chef och medarbetare har ett ansvar att bidra till både sin egen och kommunens kompetensutveckling, vara delaktig i förändringsarbete och aktivt arbeta för att Vetlanda ska fortsätta vara en attraktiv arbetsplats.

I mars 2024 antog SKR och fackliga organisationer en **avsiktsförklaring**² som samordnas av Valfärdens partsråd (VPR) med tre prioriterade områden:

- Stärkt kompetens
- Ökad hälsa för välfärdens anställda
- Fler vägar till anställning i välfärden.

Förtroendevalda över partigränserna centralt har skapat en plan och vänder sig nu till andra förtroendevalda i kommuner och regioner i denna unika satsning, **Action plan för välfärdens kompetensförsörjning**³, som utgår ifrån SKRs nio strategier.

Sveriges kommuner och regioner (SKR) beskriver en framtid där den offentliga sektorn kommer att ha svårigheter att rekrytera den kompetens som behövs. I vissa av kommunens verksamheter är denna framtid redan vårt nuläge. Fram till år 2034 beräknas folkmängden i Vetlanda minska med cirka 135 personer till att vara 27 395. Av länets 13 kommuner beräknas folkmängden öka i endast 5 kommuner baserat på Region Jönköpings läns befolkningsprognos från 2024. I Vetlanda beräknas antalet 65 år och äldre öka med nästan 700 personer till att vara cirka 7 500. Inom åldersgruppen 19–64 år (invånare i arbetsför ålder) visar förändringen en marginell minskning. Den största minskningen återfinns i de yngre åldrarna, 0–15 år motsvarande cirka 650 färre år 2034 (totalt är gruppen cirka 4 500 personer år 2034).

Förtroendevalda, kommunledning, chefer/ HR och SKR skapar tillsammans de bästa förutsättningarna för reell utveckling inom dessa områden. **SKRs nio strategier med metodstöd av ARUBA är en del av detta arbete.**

Syfte

Syftet med strategin är att möta kompetensutmaningen och säkra välfärden i enlighet med avsiktsförklaringen 2024 samt ge en samlad bild av kommunens strategiska kompetensförsörjning. Strategin ska:

- Stärka attraktiviteten för Vetlanda kommun som arbetsgivare

¹ [Personalpolicy för Vetlanda kommun](#)

² [Personal- och kompetensförsörjning - SKR](#)

³ [Action plan för välfärdens kompetensförsörjning - SKR](#)

- Främja ett hållbart arbetsliv för kommunanställda
- Öka samverkan mellan förvaltningarna i kompetensförsörjningsfrågor
- Skapa resurseffektivitet och bidra till kommungemensamma insatser

Kommunövergripande strategi och arbetssätt

Kompetensförsörjningsstrategin är kommunövergripande, antas av kommunstyrelse och integreras i budget, verksamhetsplaner och verksamhetsuppföljning. Enligt reglemente för kommunstyrelsen⁴ i Vetlanda kommun §3 leder och samordnar kommunstyrelsen personalpolitiken. Enligt §9.8 svarar kommunstyrelsen för utformningen/utvecklingen av personalpolitiken. I enlighet med reglementet samt kommunallagen har kommunstyrelsen rätt att delegera detta ansvar till respektive nämnd.

Respektive förvaltning ansvarar för att, utifrån förvaltningens behov, identifiera och genomföra förvaltningsspecifika insatser. Den utforskande ledningsgruppen (ULG), med representanter från varje förvaltning, har uppdraget att, med ett helhetsperspektiv på kommunens utmaningar, föreslå åtgärder och insatser för att nå en god kompetensförsörjning i kommunen. Gruppen träffas några gånger per år för att kontinuerligt följa upp och utveckla kommunövergripande insatser. Mandatet för genomförande av föreslagna insatser ligger hos respektive förvaltningsledning och nämnd.

Kompetensförsörjning i Vetlanda kommun

Vetlanda kommun utgår utifrån ARUBA-modellen⁵ (attrahera, rekrytera, utveckla, behålla, avveckla) och arbeta med SKRs nio strategier vilket innebär att vi på ett enhetligt och systematiskt sätt kan arbeta med vår kompetensförsörjning löpande och genom hela processen från anställning till avslut i alla våra verksamheter.

SKRs nio strategier för att möta kompetensutmaningen

Sveriges kommuner och regioner (SKR) har genom satsningen Sveriges Viktigaste Jobb skapat de nio strategierna⁶ för arbetsgivare att använda för att möta kompetensutmaningen. Strategierna är uppdelade i tre kategorier och handlar om att vara en attraktiv arbetsgivare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv.

Attraktiv arbetsgivare

För att kunna konkurrera på en tuff arbetsmarknad behöver kommunen fortsätta arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare. Det är centralt för att nå framtida medarbetare men också för att nuvarande medarbetare ska utvecklas, bibehålla sitt engagemang och göra ett bra jobb.

Nya lösningar

Genom att tänka nytt och våga utmana det traditionella kan vi som arbetsgivare hitta nya lösningar för att möta kompetensutmaningen. Det handlar om att utveckla arbetssätt och hitta nya samarbeten så att varje medarbetares kompetens används på ett ändamålsenligt och smart sätt samtidigt som vi nyttjar möjligheterna vi kan få genom ny teknik och digitalisering.

⁴ [Reglemente för kommunstyrelsen i Vetlanda kommun](#)

⁵ [arubamodellen.pdf](#)

⁶ [Nio strategier för att säkra kompetensförsörjningen - SKR](#)

Hållbart arbetsliv

Ett hållbart arbetsliv är avgörande för att fler medarbetare ska kunna och vilja arbeta mer och längre. Att arbeta med människor gör yrken i välfärden attraktiva och meningsfulla, men ställer samtidigt krav på oss som arbetsgivare att arbeta främjande för en god arbetsmiljö.

SKR:s nio strategier för kompetensförsörjning:

1. **Arbeta med friskfaktorer**
Skapa friska och attraktiva arbetsplatser genom god arbetsmiljö, balans mellan arbete och fritid, samt samverkan och inflytande.
2. **Underlätta för fler att arbeta mer och längre**
Öka andelen heltidsarbetande och förläng arbetslivet.
3. **Värna arbetstiden**
Effektiv användning av arbetstid och tydliga ramar för arbetsbelastning bidrar till hållbarhet och trivsel.
4. **Synliggör lön, villkor och förmåner**
Transparens kring anställningsvillkor stärker arbetsgivarens attraktivitet och underlättar rekrytering.
5. **Stärk chefers förutsättningar att leda**
Ge chefer rätt stöd, utbildning och resurser för att kunna leda hållbart och i förändring.
6. **Använd kompetensen rätt**
Se över arbetsuppgifter och organisera arbetet så att medarbetarnas kompetens används optimalt. Samarbete över gränser är centralt.
7. **Utnyttja teknikens möjligheter**
Digitalisering och ny teknik kan effektivisera verksamheten och frigöra tid för kärnuppgiften.
8. **Rekrytera och attrahera bredare**
Tänk nytt kring rekrytering – nå ut till fler målgrupper och skapa inkluderande arbetsplatser.
9. **Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning**
Erbjud kompetensutveckling genom hela arbetslivet och skapa strukturer för karriärvägar och omställning.

ARUBA-modellen

Arubamodellen⁷ är ett strategiskt ramverk för kompetensförsörjning som består av fem steg plus ett extra steg (introducera). Syftet med modellen är att kvalitetssäkra att organisationen har rätt kompetens på plats genom att utgå från medarbetarens livscykel. Den hjälper till att bygga ett starkt arbetsgivarvarumärke, rekrytera effektivt, utveckla medarbetare kontinuerligt, skapa en trivsam arbetsmiljö och hantera avslut professionellt. Genom att integrera modellen kan organisationer både stärka sin attraktionskraft och öka medarbetarnas engagemang.

Attrahera

För att attrahera nya medarbetare till kommunen är vår målsättning att vara en attraktiv arbetsgivare. Detta uppnår vi på följande sätt:

- Vi synliggör och är stolta över våra yrken
- Vi har en ökad närvaro i digitala kanaler

⁷ [arubamodellen.pdf](#)

- Vi arbetar för att kunna erbjuda heltidstjänster till alla
- Vi arbetar aktivt med våra förmåner för att möta medarbetarnas önskemål
- Vi tänker på helheten. Vetlanda ska inte bara vara en attraktiv arbetsgivare utan även vara en attraktiv plats att leva och bo på

Rekrytera

Målet är alltid att rekrytera kompetenta medarbetare och chefer som har ett förhållningssätt som stämmer överens med kommunens vision och värdegrund. För att uppnå detta:

- Kartlägger vi regelbundet vårt nuläge och analyserar våra behov
- Har vi utvecklat en tydlig och professionell rekryteringsrutin
- Underlättar vi intern rörlighet och erbjuder karriärmöjligheter
- Har vi ett arbete kring breddad rekrytering där vi pratar kompetens (inte yrke) och möjliggör renodlade tjänster för personer med yrkeskompetens

För att ytterligare öka attraktiviteten kan vi:

- **Öka medvetenheten om könsnormer** som påverkar yrkesval och arbetsmiljö. Till exempel är andelen män i välfärdsyrken fortfarande låg – det behöver vi synliggöra och arbeta aktivt med.
- **Visa bredden i välfärdsyrkena.** Genom att nyansera hur jobben beskrivs och vilka som syns i bild och text kan vi spegla den mångfald som finns – och attrahera fler. Vad gör man i jobbet? Hur pratar vi om det? Vem syns?
- **Skapa fler vägar in i välfärden.** Ge människor möjlighet att prova på och lära sig om yrkena – exempelvis genom praktik, studiebesök eller informationsinsatser – så att de kan göra medvetna yrkesval.
- **Tänk strategiskt vid rekrytering.** Undvik att skapa kravprofiler som efterfrågar "supermedarbetare". Lyft i stället fram hur olika kompetenser kan komplettera varandra i ett team. Alla behöver inte kunna allt.
- **Använd feriejobb som en inkörsport.** Genom att erbjuda ungdomar sommarjobb inom välfärden kan vi väcka intresse och visa på de många möjligheter som finns i framtidens arbetsliv.

Introducera

Introducera är inte en ordinarie del av ARUBA-modellen men oerhört viktig för att nya medarbetare ska få en bra start för att trivas, bidra och utvecklas.

Det finns rutiner för introduktion både på övergripande nivå och verksamhetsnivå. På intranätet finns information, kontaktuppgifter, arbetsmaterial, processer och styrdokument tillgängliga. Nya chefer i kommunen får en särskild introduktion från HR-enheten samt introduceras i kommunens arbetsmiljöarbete tillsammans med våra skyddsombud.

Utveckla

För att klara dagens arbetsuppgifter och kunna möta framtidens utmaningar behöver vi ständigt arbeta med utveckling av våra arbetsplatser tillsammans med våra medarbetare. Delaktighet är särskilt viktigt här för att vi på bästa sätt ska kunna använda och utveckla den kompetens vi har och behöver.

Kartlägga och utveckla kompetens

Ansvarig chef kartlägger och inventerar framtida kompetensbehov på kort och lång sikt. Det kan med fördel göras tillsammans med arbetsgruppen och fackliga representanter för att gemensamt identifiera vilka roller, befattningar och arbetssätt som behöver utvecklas.

När kartläggning är genomförd finns flera möjliga vägar till kompetensutveckling:

- **Internutbildningar** bör finnas tillgängliga i våra verksamheter och hållas regelbundet.
- **Kollegialt lärande** främjar erfarenhetsutbyte för att stärka kompetensen inom olika områden.
- **Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR** erbjuder möjlighet till kompetensutveckling inom områden där t. ex lagstiftning, och därmed krav på ökad/ annan kompetens, förändras över tid. HR-kontoret, rekryteringsenheten administrerar ansökningar till Omställningsfonden kopplade till detta avtal.⁸
- **Använd kompetensen rätt** genom att omfördela arbetsuppgifter mellan professioner. Det frigör tid och bidrar till både utveckling och kompetensförsörjning.
- **Stärkt ledarskap** är en viktig nyckel för att skapa engagemang och hållbarhet i vår organisation. Våra chefer ska ges goda organisatoriska förutsättningar och stödstrukturer för att på ett hållbart och utvecklande sätt kunna utföra sina uppdrag.
- **Sök nya samarbeten** och samordna kompetens, både inom vår organisation och över kommun- och arbetsgivargränser, för att använda den på bästa sätt.
- **Arbeta mer digitalt** och med nya tekniska lösningar. Digitaliseringens möjligheter ska nyttjas i de sammanhang och processer där det är ändamålsenligt.

Behålla

Genom att ha en arbetsmiljö där våra medarbetare trivs och engagerar sig i sitt arbete har vi större chans att behålla de resurser och den kompetens vi en gång rekryterat och utvecklat. Medarbetare som trivs är också goda ambassadörer för kommunen utåt och bidrar till vår attraktivitet. Vi behåller våra medarbetare bland annat genom att:

- **Prioritera arbetsmiljöarbetet** och erbjuda en bra arbetsmiljö
- Arbeta aktivt med **rehabiliteringsinsatser** så att våra medarbetare får rätt förutsättningar att komma tillbaka i arbete efter en tids sjukdom
- Skapa möjligheter till **utveckling och lärande** - Arbeta för attraktiva tjänster som möjliggör ett långt och hållbart arbetsliv
- Erbjud **konkurrenskraftiga löner** och **attraktiva förmåner**

Avveckla

Vi vill att de medarbetare som väljer att lämna oss ska känna sig välkomna tillbaka. Målet med ett bra avslut är att de ska vara goda ambassadörer för kommunen och rekommendera andra att arbeta i Vetlanda. Kompetensöverföring och överlämning till kvarvarande och, i vissa fall, tillträdande kollegor när en medarbetare slutar är en viktig del i vår kompetensförsörjning. Kompetensöverföring sker inte bara när någon slutar utan pågår fortlöpande mellan våra

⁸ Ett unikt avtal på svensk arbetsmarknad trädde i kraft under våren 2020. Avtalet slöts av samtliga parter. Syftet är att möta såväl verksamhetens kompetensförsörjningsbehov som verksamhetens och arbetstagarens behov av omställning. Avtalet förvaltas av Omställningsfonden. [Cirkulär 20:24](#)
[Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal, KOM-KR](#)

medarbetare. Alla medarbetare som avslutar sin anställning erbjuds ett avslutssamtal⁹ som genomförs tillsammans med chef.

⁹ Mall för avslutssamtal finns på intranätet Kom in.