

# Kompetensförsörjningsplan för Sundbybergs stad 2024

Kommunstyrelsens personalutskott

Antagen vid kommunstyrelsens personalutskott den 11 mars 2024 och gäller från  
och med den 1 april 2024





## Innehållsförteckning

Inledning och syfte .....	4
1.1 Möt kompetensutmaningen .....	5
1.1.1 Attraktiv arbetsgivare .....	5
1.1.2 Nya lösningar .....	7
1.1.3 Hållbart arbetsliv.....	9
1.2 Inventering från sektorerna/avdelningarna .....	11
1.2.1 Sektor för välfärd och omsorg .....	11
1.2.2 Sektor för samhällsbyggnad.....	11
1.2.3 Sektor för lärande och bildning .....	12
1.2.4 Sektor för kultur och fritid .....	12
1.2.5 Övriga avdelningar .....	12
1.2.6 Sektor för ledning och samordning.....	13
Slutord .....	14
Bilaga statistik.....	15
Vidare läsning .....	18
Befintliga kompetensförsörjningsplaner i verksamhet.....	18

## Inledning och syfte

Enligt Sveriges kommuner och regioners (SKR) senaste rapport Välfärdens kompetensförsörjning (2022), bedöms kommuner ha stora utmaningar i att rekrytera rätt kompetens både i dag och i framtiden. Detta grundar sig bland annat i den förändrade demografin - behoven av personal till välfärden växer samtidigt som personer i arbetsför ålder inte ökar i samma takt som behovet. Konkurrens om arbetskraft är hård över hela arbetsmarknaden och bedöms enligt SKR bestå. Att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning är därför avgörande. En välstrukturerad och långsiktig plan på alla nivåer i organisationen på kort och lång sikt är av stor vikt för att stärka staden som en attraktiv och hållbar arbetsgivare.

SKR har ringat in flertalet områden för kommuner och regioner att arbeta vidare med, integrera och implementera strategier för. Det är främst nio strategier som kategoriseras i tre områden – *attraktiv arbetsgivare, hållbart arbetsliv* samt *nya lösningar*.

Stadens verksamheter har analyserat och identifierat kompetensbehovet på kort och lång sikt samt konkretiserat aktiviteter på olika organisatoriska nivåer som lokalt bedöms behövas för att möta nuvarande och kommande kompetensutmaningar.

Verksamhetens underlag och egen analys, SKR:s rapporter om att möta kompetensutmaningen samt vad som redan identifierats som aktuella och prioriterade områden att arbeta vidare med ligger till grund för de inringade insatser som prioriteras stadsövergripande under de kommande åren. SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen har även använts för att kategorisera och strukturera dessa.

För vidare läsning och fördjupning om SKR:s nio strategier se här [Kompetensförsörjning, strategier | SKR](#).

## 1.1 Möt kompetensutmaningen

### 1.1.1 Attraktiv arbetsgivare

#### **Stöd medarbetarnas utveckling**

Sundbybergs stad är i jämförelse med andra kommuner i regionen en mindre kommun med specialiserade funktioner som ofta innehas av ett fåtal personer, vilket gör funktionerna sårbara. Därför är det viktigt att erbjuda medarbetarna kontinuerlig kompetensutveckling och kompetensöverföring inom och mellan arbetsgrupperna.

Det handlar både om att ge möjlighet till utveckling i befintliga roller, att synliggöra karriärvägar samt att skapa nya. I dag erbjuds ett flertal möjligheter, och staden behöver arbeta för att ytterligare stärka organisationens förmåga att få sina medarbetare att växa och utvecklas.

Att stödja medarbetares utveckling bidrar till att staden blir en alltmer attraktiv arbetsgivare där medarbetare vill stanna.

Exempel på mål från verksamheterna samt övergripande önskad inriktning:

- Sträva efter att uppnå en lärandekultur där utveckling och överlappning av kompetenser samt inhämtande av nya prioriteras.
- Ökat självledarskap och ansvarstagande i sin utveckling.
- I större utsträckning se medarbetarsamtalet som en plan för individuell kompetensutveckling och nyttja det för att synliggöra karriärsutvecklingsmöjligheter.
- Omställning av vissa yrkesgrupper för att möta framtidens kompetensutmaningar.
- Bredda synen på karriär. Förutom chefsuppdrag kan nya karriärvägar exempelvis vara nya uppdrag eller specialistområden inom befintlig roll, projekt- och processledare, utvecklare, förstelärare inom skolan eller olika specialiseringar och fördjupningar inom omvårdnad.
- Vidareutveckla introduktion för nyanställda och satsa på mentorskap för att snabbare stärka nya medarbetare i sina nya roller, arbetsplatser och Sundbybergs stad.
- Aktivt arbeta för lönebildning som ett strategiskt styrmedel med en övergripande helhetssyn på hur lön sätts i organisationen. Lönesättning ska vara individuell och differentierad där ansvar, måluppfyllnad och goda prestationer premieras. Möjlighet till god löneutveckling utan att byta tjänst eller arbetsgivare är viktigt för att främja till vidareutveckling.

### **Stärk ledarskapet**

Stadens chefer och deras ledarskap är avgörande faktorer för stadens möjligheter att attrahera och behålla kompetens. För att driva och utveckla verksamheterna i en allt snabbare förändringstakt krävs kompetenta chefer som med god arbetsmiljö i fokus kan leda och driva förändring tillsammans med sina medarbetare och i samverkan med arbetstagarorganisationerna. Synen på ledarskap i staden påverkar vilka chefer som rekryteras, vilka förutsättningar som skapas och hur ledarskapet utvecklas.

Exempel på mål från verksamheterna samt övergripande önskad inriktning:

- Utveckla och tydliggöra stadens övergripande ledarskapsfilosofi och definiera vilket sorts ledarskap som ska eftersträvas.
- Utveckla processen för chefsrekryteringar för att säkerställa att rätt kompetens kommer in i organisationen och befintlig chefpotential tillvaratas.
- Skapa goda organisatoriska förutsättningar för chefer att utöva ett gott ledarskap med arbetsmiljö i fokus. Storlek på personalgrupper och verksamheternas komplexitet kan vara faktorer som påverkar chefers möjligheter att lyckas i sitt uppdrag.
- Säkerställa chefers kompetensutveckling genom att vidareutveckla och stärka stadens chefsutbildningspaket samt förbättra uppföljningen av genomförandet.
- Tillhandahålla forum och nätverk för chefer.
- Arbeta aktivt med implementering av stadens värderingar och förhållningssätt samt införliva det i verksamheten.
- Skapa förutsättningar för ökat självledarskap och aktivt arbeta för starkare medarbetarskap.
- Vidareutveckla stadens styr- och stödfunktioner med fokus på hjälp till självhjälp, lätt att göra rätt och med ett perspektiv anpassat efter chefers behov.
- Öka förmågan att leda på distans. Exempelvis genom digitala möten och digitala utbildningar.

### **Rekrytera bredare**

Rekrytera bredare innebär att se hela arbetsmarknaden som en tillgång och att bättre marknadsföra stadens kompetensbehov för att nå ut till och attrahera fler målgrupper.

Exempel på mål från verksamheterna samt övergripande önskad inriktning:

- Tillvarata ungas intresse och skapa fler vägar in. Exempelvis traineeprogram och praktik. Se över relevanta kommunikationsvägar och kommunikationskanaler samt aktivt samarbeta med aktörer såsom skola och arbetsmarknadsmässor.
- Arbeta för inkluderande och tillgängliga arbetsplatser. Tillvarata kompetens hos nyanlända genom exempelvis ett strategiskt arbete med språkkunskaper, personer med funktionsvariationer och skapa incitament för att locka och rekrytera personer mitt i arbetslivet.
- Rekrytera kompetensbaserat, kvalitetssäkra rekryteringsprocessen och kandidatupplevelsen. Vidareutveckla arbetet rörande likabehandling i rekryteringsprocessen.

### 1.1.2 Nya lösningar

#### Utnyttja tekniken smart

Staden arbetar i dag med att mäta och följa upp organisationens digitala mognad. Staden behöver dra nytta av digitaliseringens möjligheter för att skapa ökat värde till våra verksamheter och medarbetare. Nuvarande arbetsätt behöver utvecklas för att möjliggöra prioritering av insatser som stärker förmåga till omställning och digital transformation. Varje sektor i staden har ett lokalt digitaliseringsråd för att fånga upp behov och idéer.

Medarbetarna inom Sundbybergs stad behöver kontinuerligt vidareutveckla sin kompetens för att möjliggöra snabbare och relevant verksamhetsutveckling med stöd av digitalisering.

Exempel på mål från verksamheterna samt övergripande önskad inriktning:

- Analysera och behovsinventera kompetens rörande nuvarande och framtida digitala verktyg och arbetsätt.
- Stimulera och möjliggöra förändring från traditionella arbetsätt till nya digitala arbetsätt. Exempelvis automatisering av repetitiva arbetsuppgifter.
- Kontinuerligt arbeta med att skapa förutsättningar för ökat digitalt lärande i olika former. Exempelvis kunskapsöverföring mellan medarbetare och via expertfunktioner.
- Fortsätta tillhandahålla vägar för medarbetare att inkomma med utvecklingsförslag inom ramen för digital transformation.

#### Använd kompetensen rätt

Det är viktigt att den kompetens som finns i organisationen används och utvecklas utifrån verksamhetens behov. När normer och gamla arbetsätt utmanas, kan den samlade kompetensen användas bättre.

Det handlar om att utveckla arbetssätt och att hitta nya samarbeten så att varje medarbetares kompetens används på ett ändamålsenligt sätt och att tekniken används smart.

Exempel på mål från verksamheterna samt övergripande önskad inriktning:

- Undersöka om verksamheten använder kompetensen rätt genom att systematiskt kartlägga nuläge samt skapa en målbild och plan, tillsammans med kontinuerlig uppföljning.
- Omställa kompetenser när verksamheter och behov förändras.
- Utmana yrkesmässiga normer och gränser för vem som gör vad och undersöka möjligheter att flytta arbetsuppgifter mellan yrkesgrupper.
- Kontinuerlig kompetensutveckling och kompetensöverföring.
- Behovsinventera samt paketera roller och uppdrag på nya sätt för att öka attraktiviteten.

### Sök nya samarbeten

Nya samarbetspartners kan sökas såväl internt som externt. Sundbybergs stad genomförde år 2022 en omorganisation till en gemensam förvaltning där några av syftena var att främja ett större vi-perspektiv, effektivisering samt underlätta samarbeten och kunskapsutbyten mellan olika verksamheter. Implementeringsarbetet är fortfarande pågående och staden arbetar löpande med att stärka effekterna av omorganisationen.

Sundbybergs stad finns mitt i Stockholmsregionen med flertalet jämförbara grannkommuner, vilket öppnar för möjligheter till såväl större samarbetsprojekt som mindre funktionsnätverk och forum där värdefulla kunskaps- och erfarenhetsutbyten kan äga rum. Universitet och andra utbildningsinstitut är också självklara samarbetsaktörer med vilka utökade och fördjupade samarbeten är värdefulla för staden.

Exempel på mål från verksamheterna samt övergripande önskad inriktning:

- Tänka bredare i exempelvis tvärfunktionella utvecklingsprojekt, uppdrag och upphandlingar. Undersöka om det finns fler intressenter och kompetenser internt som kan ingå.
- Frigöra tid för omvärldsbevakning samt uppmuntra till och främja möjligheterna till större samarbetsprojekt och erfarenhetsutbyten internt och externt. Detta för att nå alltmer effektivare arbetssätt och underlag till bättre beslutsfattande.
- Utöka samarbete med utbildningsaktörer samt skapa praktik- och traineeprogram.



- Uppmuntra till externa samarbeten via olika funktions- och specialistnätverk.

### 1.1.3 Hållbart arbetsliv

Prioritera arbetsmiljöarbetet

Att uppnå ett hållbart arbetsliv för alla, samtidigt som fler behöver arbeta längre ställer stora krav på staden som arbetsgivare i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Förutsättningar för ett långt arbetsliv med fortsatt motiverade och engagerade medarbetare utan att risker för ohälsa skapas, kräver planerade och strukturerade insatser inom såväl det förebyggande och hälsofrämjande arbetet som i det efterhjälpande och rehabiliterande.

Exempel på mål från verksamheterna samt övergripande önskad inriktning:

- Säkerställa att krav och intentioner i stadens arbetsmiljödokument omvandlas till tydliga rutiner och riktlinjer inom stadens verksamheter samt att dessa implementeras och införlivas i arbetssätt.
- Kontinuerligt utveckla stadens systematiska arbetsmiljöarbete och vidareutveckla utbildning för chefer och skyddsombud för att säkerställa att rätt förutsättningar finns för uppdraget.
- Kontinuerligt utveckla stadens rehabiliteringsprocess och säkerställa att cheferna har rätt kompetens inom området samt adekvat stöttning från stödfunktioner.
- Vidareutveckla samverkan i staden på alla nivåer och säkerställa att chefer och fackliga ombud får rätt förutsättningar.
- Ökat fokus på hälsofrämjande arbete med aktiviteter inom exempelvis friskfaktorer.
- Satsningar för att stärka kunskap och förbättra hantering av hot och våld, kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier samt sexuella trakasserier.

Öka heltidsarbetet

Om fler arbetar heltid minskar rekryteringsbehovet. Att öka heltidsarbetet innebär att tillvarata den resurs som ofrivilligt deltidsanställda utgör samt att skapa bättre förutsättningar och incitament till heltid för den andel som i dagsläget frivilligt arbetar deltid. I Sundbybergs stad arbetar för närvarande drygt 15 procent av de månadsanställda deltid och cirka 25 procent av dessa uppger att skulle vilja arbeta heltid om möjlighet gavs.

Eftersom de flesta medarbetare som arbetar deltid återfinns i kvinnodominerade yrken blir heltidsanställning också en viktig

jämställdhetsfråga. En god och nära dialog samt långsiktig planering med medarbetargrupp och arbetstagarorganisation är avgörande för framgång.

Exempel på mål från verksamheterna samt övergripande önskad inriktning:

- Vara uppmärksam på eventuella skillnader mellan kvinnor och män och skapa förutsättningar för medarbetare att kunna kombinera heltidsanställning med privatliv.
- Tänka nytt när verksamheten organiseras och planeras. Exempelvis undersöka om arbetstoppar kan minska om arbetsuppgifter utförs på andra tider än tidigare eller om grundbemanning behöver förändras.

### Förläng arbetslivet

Att förlänga arbetslivet så att fler arbetar längre är en viktig pusselbit i att möta utmaningarna i kompetensförsörjningen. Den värdefulla kompetens som erfarna medarbetare besitter är något som bör tas tillvara på. Enligt SKR:s personalprognos skulle antalet pensioneringar minska med nästan 75 000 anställda i kommuner och regioner fram till år 2031 om arbetslivet förlängs och pensionsåldern skjuts upp till 66 år. Genomsnittlig ålder för pensionsavgång i staden var år 2021 64,7 år jämfört med 64,2 år för kommuner nationellt.

Exempel på mål från verksamheterna samt övergripande önskad inriktning:

- Undersöka förutsättningar för individuella och flexibla lösningar som skapar möjligheter att stanna kvar längre i arbetslivet.
- Se över förutsättningar att skapa seniora roller som karriärväg där kompetens tillvaratas och överförs genom exempelvis mentorskap och handledning.
- Erbjuder möjlighet till utbildning och fortbildning genom hela arbetslivet.
- Lyfta pensionsnormer och se över möjlighet till flexibelt utträde.

## 1.2 Inventering från sektorerna/avdelningarna

Nedan presenteras sektorernas kompetensinventering övergripande. Verksamheterna har utgått utifrån följande skala och kategoriserat kompetensbehovet på kort och lång sikt.

1. Okritiskt läge. Kompetensen behöver förändras utifrån verksamhetens behov genom bland annat förändrade arbetssätt, digitalisering, kompetensväxling och/eller omorganisation.
2. Hållbart läge. Kompetensen motsvarar verksamhetens behov. Verksamheten klarar av att ställa om till den produktionstakt som krävs, har rätt kompetens och kan ersättningsrekrytera.
3. Ohållbart läge. Kompetensen motsvarar nätt och jämnt verksamhetens behov. Nya medarbetare har ej den erfarenhet som efterfrågas, verksamheten klarar av normalproduktion genom övertid och/eller inhyrd personal, svårt att ersättningsrekrytera.
4. Kritiskt läge. Det är inte möjligt att rekrytera med rätt kompetens. Hög konkurrens om sårbara nyckelkompetenser, inga sökanden till tjänster, verksamheten är beroende av inhyrd personal, kompetensbristen påverkar påtagligt verksamhetens produktion/mål.

### 1.2.1 Sektor för välfärd och omsorg

Inom sektorn finns flertalet specialiserade funktioner och yrken som få medarbetare innehar samtidigt som det finns en större andel medarbetare inom yrkesgrupperna undersköterskor, vårdbiträden, stödassistenter, boendestödjare, socialsekreterare och biståndsbedömare. Den samlade bilden är att majoriteten av yrkesgrupperna är i ett hållbart läge på kort och lång sikt. Däremot finns det yrkesgrupper som på kort sikt kommer landa i ett ohållbart läge sett till verksamhetens behov.

De yrkesgrupper som idag beskrivs som ohållbara och kritiska inom sektorn är bland annat:

- Specialistundersköterska
- Sjuksköterska
- Undersköterska
- Socialsekreterare

Däremot beskrivs det att läget för yrkesgrupperna skiljer sig något utifrån specialinriktning och/eller verksamhetsområde. Det beskrivs vara ett mer hållbart läge inom vissa specialistområden och verksamhetsområden än andra.

### 1.2.2 Sektor för samhällsbyggnad

Inom sektorn finns flertalet specialiserade funktioner och yrken som få medarbetare innehar samtidigt som de har en större andel medarbetare i yrkesgrupperna park- och trädgårdsarbete, fastighetsingenjör och drifttekniker. Flertalet yrkesgrupper beskrivs finnas i ett hållbart läge. Det finns dock vissa yrken som beskrivs behöva omställas då dessa starkt påverkas av uppdrag.

De yrkesgrupper som signaleras och befins i ett ohållbart läge är bland annat:

- Drifttekniker
- Mätningssingenjör
- Ledningsfunktion tekniskt arbete
- Miljö- och hälsoskyddsinspektör
- Alkoholhandläggare

### 1.2.3 Sektorn för lärande och bildning

Inom sektorn finns flertalet specialiserade funktioner och yrken som få medarbetare innehar samtidigt som de har en större andel medarbetare i yrkesgrupperna förskolelärare, lärare, elevassistenter, fritidspedagog och barnskötare. Majoriteten av yrkesgrupperna beskrivs befins i ett hållbart läge på kort och lång sikt. Det beskrivs även finnas yrkesgrupper i ett okritiskt läge som är i behov av omställning.

De yrkesgrupper som sticker ut och beskrivs befins i ett ohållbart läge är:

- Pedagogisk utvecklingsledare
- Skolsköterska

På lång sikt beskrivs även exempelvis följande yrkesgrupper befins i ett ohållbart läge:

- Lärare 7-9
- Yrkeslärare
- Specialpedagog
- Socialpedagog

### 1.2.4 Sektorn för kultur och fritid

Inom sektorn finns flertalet specialiserade funktioner och yrken som få medarbetare innehar samtidigt som de har en större andel medarbetare i yrkesgrupperna kulturskollärare, fritidsledare, badmästare och idrottsplatsvaktmästare. Majoriteten av yrkesgrupperna beskrivs befins i ett hållbart läge på kort och lång sikt.

De yrkesgrupper som sticker ut och beskrivs befins i ett ohållbart läge är:

- Badmästare
- Fritidsledare
- Fältsekreterare

### 1.2.5 Övriga avdelningar

Inom stadens avdelningar för ekonomi- och finans samt stadsbyggnad finns flertalet specialiserade funktioner och yrken som få medarbetare innehar

samtidigt som de har en större andel medarbetare i yrkesgruppen handläggare ekonomi, handläggare upphandling samt projektör.

Inom dessa avdelningar beskrivs det vara ohållbart eller kritiskt för flertalet yrkesgrupper. Exempel på dessa är:

- Handläggare inom ekonomi och upphandling
- Projektör
- Ingenjör inom park/gata och fastigheter
- Infrastrukturstrateg

Det finns yrkesgrupper där det beskrivs vara hållbart i närtid och behov av omställning på lång sikt. Exempel på dessa yrkesgrupper är projektchef (SNS), projektingenjör (SNS) och projektledare (SNS).

### 1.2.6 Sektorn för ledning och samordning

Inom sektorn finns flertalet specialiserade funktioner och yrken som få medarbetare innehar. Den samlade bilden över sektorns yrkesgrupper är att det är ett hållbart läge på kort och lång sikt.

De yrkesgrupper som sticker ut och bedöms mer kritiska och ohållbara är bland annat:

- Informationssäkerhetsstrateg
- Säkerhetsstrateg
- Jurist
- Nämndsekreterare
- Lönekonsult
- IT-tekniker

Medarbetargrupperna inom sektorn behöver ställas om alltmer som en strategisk resurs vilket kräver utveckling inom både kompetens och arbetsuppgifter.

## Slutord

En stor andel av Sundbybergs stads verksamheter arbetar redan idag med olika aktiviteter som positivt bidrar till stadens kompetensförsörjning. Konkurrensen om arbetskraft är hård och prognosen är att denna kommer att bestå. Det är av stor vikt att samtliga verksamheter på alla organisatoriska nivåer har en långsiktig och väletablerad kompetensförsörjningsplanering samt god systematik rörande uppföljning och utvärdering för att möta kompetensutmaningen samt på sikt att minska beroendet av inhyrd personal.

Som ovan beskrivits har verksamheterna identifierat vissa särskilda yrkesgrupper som är mer utmanande än andra att behålla och rekrytera. Det är både specialiserade yrkesgrupper som är få i antal samt yrkesgrupper som är fler i antal.

Genom att arbeta med att stödja medarbetares utveckling, stärka ledarskapet samt rekrytera bredare kan staden bli en alltmer attraktiv arbetsgivare. Genom att utnyttja tekniken smart, använda kompetensen rätt och söka nya samarbeten kan staden utveckla nya lösningar. Att öka heltidsarbetet, förlänga arbetslivet samt prioritera arbetsmiljöarbetet gör att stadens medarbetare får ett hållbart arbetsliv. På så sätt kan staden minska rekryteringsbehovet och samtidigt möta invånarnas ökade krav på högre kvalitet i välfärden.

### Nästa steg

- Inventering och planering rörande kompetensförsörjning är ett kontinuerligt arbete. Kompetensförsörjningsplaneringen ska resultera i relevanta aktiviteter och ska revideras årligen i alla verksamheter för att fånga upp nya prioriterade behov.
- Verksamheternas enskilda planer bör integreras i ordinarie styrning och uppföljning för att underlätta för chefer i verksamhet att systematiskt planera och följa upp de aktiviteter som beslutats inom respektive verksamhet.
- Framtagen statistik är ett underlag i det verksamhetsspecifika arbetet framgent.

## Bilaga statistik

### Personalomsättning

Extern rörlighet inklusive pensionsavgångar tillsvidareanställda

Staden	KoF	LoB	SAM*	SLS*	VoO
2022: 12,9%	2022: 13,1%	2022: 9,7%	2022: 12,3%	2022: 14,9%	2022: 15,8%
2023: 14%	2023: 19%	2023: 13,6%	2023: 12,4%	2023: 17,9%	2023: 13,3%

\*Variation av statistik förekommer med anledning av omorganisation

### Medelålder pensionsavgångar

(antal/ålder vid pensionsavgång tillsvidareanställda)

Staden	KoF	LoB	SAM*	SLS*	VoO
2022: 64,7år	2022: 64år	2022: 65,2år	2022: Ost pension	2022: 64,6år	2022: 65,2år
2023: 65,2år	2023: 65,7år	2023: 64,6år	2023: 64år	2023: 64,6år	2023: 65,5år

\*Variation av statistik förekommer med anledning av omorganisation

## Kompetensförsörjningsplan för Sundbybergs stad 2024

### Antal 65-åringar och äldre 2024

65+	2024
Tot	145
SLS	13
SAM	6
KoF	8
LoB	59
VoO	57
Ekonomi/finans	2
Stadsbyggnad	0

### Antal 65-åringar 2024-2029 prognos pensionsavgångar

65 år i antal per år	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Totalt	51	64	66	63	80	67
SLS	2	8	6	2	7	7
SAM	2	3	5	5	4	4
KoF	4	6	3	5	4	1
LoB	19	20	29	25	36	24
VoO	23	24	21	25	29	28
Ekonomi/finans	1	3	1	1	0	2
Stadsbyggnad	0	0	1	0	0	1

### Ofrivillig deltid från medarbetarenkäten procent och antal

Arbetar deltid	Tot	SLS	SAM	KoF	LoB	VoO
Procent	84,6%	5,5%	2,4%	35,4%	16,1%	17,3%
Antal	299	8	3	35	139	112
Vill arbeta heltid	Tot	SLS	SAM	KoF	LoB	VoO
Procent	24,4%	50%	0%	22,9%	23%	28,6%
Antal	76	4	0	8	32	32



# Kompetensförsörjningsplan för Sundbybergs stad 2024

## Procentuell andel heltid och deltid

2020-12-01			2021-12-01			2022-12-01			2023-12-01		
Heltid/deltid			Heltid/deltid			Heltid/deltid			Heltid/deltid		
Stadsledningskontoret	Heltid	Deltid	Stadsledningskontoret	Heltid	Deltid	SLS	Heltid	Deltid	SLS	Heltid	Deltid
Kvinnor	98,2%	1,8%	Kvinnor	100,0%	0,0%	Kvinnor	87,9%	12,1%	Kvinnor	91,7%	8,3%
Män	96,0%	4,0%	Män	96,2%	3,8%	Män	96,7%	3,3%	Män	97,1%	2,9%
Heltid/deltid			Heltid/deltid			Heltid/deltid			Heltid/deltid		
Barn och utbförv	Heltid	Deltid	Barn och utbförv	Heltid	Deltid	LoB	Heltid	Deltid	LoB	Heltid	Deltid
Kvinnor	90,8%	9,2%	Kvinnor	91,70%	8,3%	Kvinnor	92,3%	7,7%	Kvinnor	90,4%	9,6%
Män	89,5%	10,5%	Män	88,0%	12,0%	Män	88,3%	11,7%	Män	90,2%	9,8%
Heltid/deltid			Heltid/deltid			Heltid/deltid			Heltid/deltid		
VoO	Heltid	Deltid	VoO	Heltid	Deltid	VoO	Heltid	Deltid	VoO	Heltid	Deltid
Kvinnor	78,0%	22,0%	Kvinnor	78,4%	21,6%	Kvinnor	75,7%	24,3%	Kvinnor	73,2%	26,8%
Män	70,6%	29,4%	Män	72,4%	27,6%	Män	65,7%	34,3%	Män	66,5%	33,5%
Heltid/deltid			Heltid/deltid			Heltid/deltid			Heltid/deltid		
KoF	Heltid	Deltid	KoF	Heltid	Deltid	KoF	Heltid	Deltid	KoF	Heltid	Deltid
Kvinnor	72,9%	27,1%	Kvinnor	72,9%	27,1%	Kvinnor	66,2%	33,8%	Kvinnor	62,9%	37,1%
Män	65,6%	34,4%	Män	55,6%	44,4%	Män	60,0%	40,0%	Män	58,8%	41,2%
Heltid/deltid			Heltid/deltid			Heltid/deltid			Heltid/deltid		
Samhällsbyggnad och serviceförv	Heltid	Deltid	Samhällsbyggnad och serviceförv	Heltid	Deltid	SAM	Heltid	Deltid	SAM	Heltid	Deltid
Kvinnor	80,1%	19,9%	Kvinnor	87,5%	12,5%	Kvinnor	96,7%	3,3%	Kvinnor	98,7%	1,3%
Män	95,6%	4,4%	Män	97,1%	2,9%	Män	97,1%	2,9%	Män	98,8%	1,2%

## Vidare läsning

[Kompetensförsörjning, strategier | SKR](#)

Chefer i välfärden (2022), SKR

[En jämställd arbetsgivarpolitik - SKR Rapportwebb \(2023\)](#), SKR

Jonsson, R., Dellve, L., Hasselgren, C. (2021). Arbete och pensionering: uppfattning bland medarbetare i Göteborgs stad. Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap, Göteborgs universitet.

[Kompetensförsörjning, strategier | SKR](#)

Om fler jobbar mer – heltidsfrågan i välfärden (2015), SKR

Prioritera arbetsmiljöarbetet – en strategi för välfärdens kompetensförsörjning (2021), SKR

Sveriges viktigaste chefsjobb (2018), SKR

Sveriges viktigaste chefsjobb – om hur välfärden hittar och utvecklar framtidens chefer (2018) SKR

Unga och välfärdsjobben (2022), SKR

Utveckla arbetssätten – strategier för att använda kompetens rätt i hälso- och sjukvården (2020), SKR

Välfärdens kompetensförsörjning (2022), SKR

Befintliga kompetensförsörjningsplaner i verksamhet

Kompetensförsörjningsplan för avdelning myndighet inom sektorn för välfärd och omsorg

Handlingsplan för strategisk kompetensförsörjning i Sundbybergs stads förskolor

Handlingsplan för strategisk kompetensförsörjning i Sundbybergs stads skolor



Sundbybergs  
stad