

Bilaga

Kompetensförsörjningsplan

Idrottsnämnden 2027 – 2029 med
kompetensförsörjningsinsatser för 2027

Strategisk kompetensförsörjning

Idrottsnämndens kompetensförsörjningsplan för kommande tre år tar sin utgångspunkt i verksamhetens uppdrag, strategier och utmaningar. Planen syftar till att stödja och skapa sammanhang mellan verksamheternas och medarbetarnas utveckling.

Kompetensförsörjningsplanen ska även främja ett proaktivt arbete för att säkerställa att förvaltningen har rätt kompetens för sitt uppdrag – nu och i framtiden – för att nå uppsatta mål, möta framtida utmaningar och vara en attraktiv arbetsgivare.

Idrottsnämnden behöver kompetenta och engagerade medarbetare och chefer som med innovation, framåtanda och ett gott ledarskap kan möta förändringar i omvärlden och stockholmarnas förväntningar och behov.

Arbetet med kompetensförsörjningen är ständigt pågående för att säkerställa hög kvalitet i verksamheterna. Det arbetet utvecklas och fördjupas på ett systematiskt vis utifrån stadens kompetensförsörjningsmodell Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, Introducera och Avsluta. Kompetensförsörjningsarbetet tar också sin utgångspunkt från SKR:s nio strategier för att säkra kompetens-försörjningen ([Nio strategier för att säkra kompetensförsörjningen - SKR](#)).

Uppföljning av kompetensförsörjningsplanen sker kontinuerligt inom respektive verksamhet, på individnivå i medarbetarsamtalet och årligen på förvaltnings-nivå.

Idrottsnämndens uppdrag

Idrottsnämnden ska arbeta för att alla stockholmare ska ha möjlighet att vara fysiskt aktiva och upptäcka friluftaktiviteter utifrån sina egna förutsättningar. Idrott är en viktig del av civilsamhället och nämnden ska arbeta nära Stockholms idrottsrörelse och ha en god dialog med föreningarna. Idrotts- och fritidsytor ger stockholmare utökade möjligheter till motion och rörelse i sin närmiljö. Den viktigaste åtgärden för att uppnå nämndens mål är att öka antalet idrottsanläggningar och andra idrotts- och fritidsytor.

Idrottsnämnden ska verka för tryggare idrottsplatser och anläggningar. Nämndens arbete är den prioriterade gruppen barn och unga. Särskild uppmärksamhet ska riktas till integrationsfrämjande insatser, jämställdhet, socioekonomiska faktorer samt tillgänglighet för funktionsnedsatta. Idrottsnämnden ska även verka för att främja äldres hälsa. Satsningar på simkunnighet är en prioriterad uppgift för nämnden.

Idrott utgör en viktig roll i byggandet av samhället när Stockholm fortsätter att växa som stad, nya bostadsområden skapas och stadens befolkning ökar i antal. Fler stockholmare innebär ökade behov och krav på idrottsanläggningar och andra ytor där stadens invånare kan vara fysiskt aktiva. Idrottsförvaltningen säkerställer, i samverkan med andra förvaltningar i staden, att invånarna i det växande Stockholm ges tillgång och närhet till ytor och anläggningar för fysisk aktivitet.

Idrottsnämndens arbete utgår från Stockholms stads program för idrott, motion och friluftsliv. För att nå det övergripande målet identifierar programmet följande prioriterade grupper:

- Ungdomar 13-20 år, särskilt flickor och ungdomar från socioekonomiskt svaga förhållanden
- Personer med funktionsnedsättning från 7 år

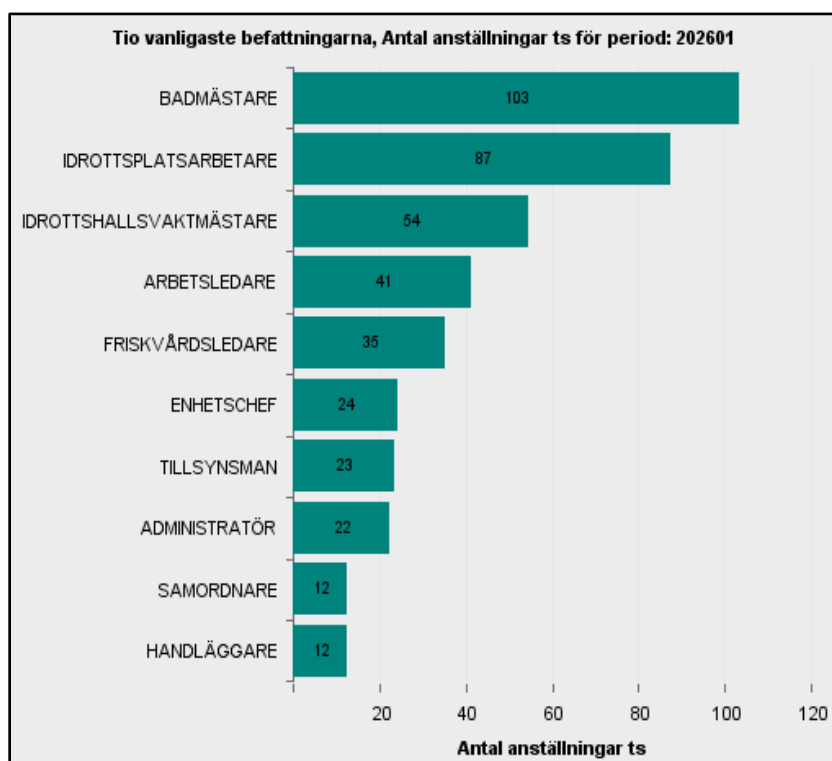
Stadens budget lyfter även fram idrottens betydelse för att skapa trygga områden med trygga invånare, såväl unga som äldre.

Medarbetarnas sammansättning per den 31 januari 2026

Idrottsnämnden har drygt 546 tillsvidare anställda varav 71 är timavlönade, merparten arbetar inom avdelningarna för idrottsverksamhet inomhus respektive utomhus. Största gruppen medarbetare utgörs av badmästare. Näst största yrkesgruppen är idrottsplatsarbetare som arbetar på en eller flera olika idrottsplatser beroende på behov och årstid.

Idrottshallsvaktmästare är den tredje största befattningsgruppen. Nämnden sysselsätter även ett stort antal personer på kortare eller längre uppdrag som t.ex. simlärare och instruktörer.

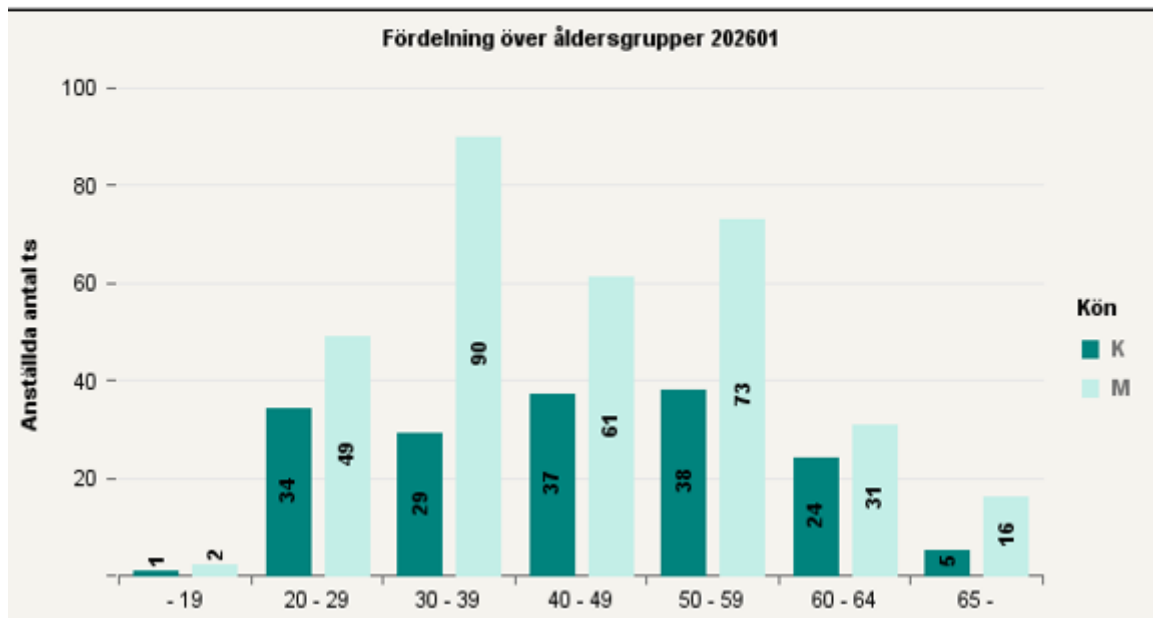
De tio vanligaste befattningarna på idrottsnämnden och antal anställda per befattning, avser tillsvidare och tidsbegränsade månadsavlönade.



Medarbetarna uppmuntras att utveckla nya kunskaper och färdigheter, det kan vara genom att prova ett nytt arbete inom samma befattning men även att möjliggöra för medarbetare att bredda sin kompetens- och karriärutveckling genom arbete på andra avdelningar. Det kan också innebära att delta i olika projekt, ge möjligheten till att ta tillfälliga uppdrag etc.

Medelåldern har legat relativt konstant de senaste åren men det är ett ökat antal medarbetare som hör till gruppen 65+. En förklaring till detta kan vara möjligheten att stanna i arbete längre (69 år). Det är därför viktigt att nämnden kan erbjuda goda arbetsvillkor för att möta krav på ett långt och hållbart arbetsliv.

Antal anställda ts	202601		202501		202401	
K	168	34,%	176	36,%	173	36,%
M	322	66,%	314	64,%	313	64,%
	490	100,%	490	100,%	486	100,%



Könsfördelning och åldersfördelning – månadsavlönade.

Fördelningen av kvinnor och män har varit relativt konstant de senaste åren. Utav den totala andelen månadsavlönade medarbetare är 34 procent kvinnor och 66 procent män.

Kvinnor och män återfinns inom olika delar av organisationen; inom avdelningen för idrottsverksamhet inomhus är fördelningen kvinnor och män relativt jämn medan avdelningen för idrottsverksamhet utomhus till största delen sysselsätter män. Den näst största yrkesgruppen idrottsplatsarbetare, utgörs till drygt 97 procent av män. Arbetet med att få en jämnare könsfördelning inom de olika befattningsgrupperna är fortsatt prioriterat under de kommande åren.

Bland nämndens fem största befattningsgrupper ser fördelningen ut enligt nedan:

Befattning (månadsavlönade)	Kvinna i % av totalen	Man i % av totalen	Antal totalt
Badmästare	40 (41)	60 (59)	103 (111)
Idrottsplatsarbetare	3 (3)	97 (97)	87 (86)
Idrottshallsvaktmästare	31 (29)	69 (71)	54 (51)
Arbetsledare	27 (31)	73 (69)	41 (36)
Friskvårdsledare	54 (62)	46 (38)	35 (37)

Könsfördelning de fem största befattningsgrupperna, 2025 års siffror i procent inom parentes.

Arbetsmiljö

Idrottsnämndens ambition är att vara en långsiktigt attraktiv, hållbar och hälsosam arbetsgivare. Nämnden arbetar därför aktivt med ett systematiskt arbetsmiljö-, trygghets- och säkerhetsarbete och ett förebyggande hälsofrämjande arbete liksom med jämställdhetsfrågor.

En tillitsbaserad styrning med en arbetsmiljö där medledarna känner sig involverade och engagerade, rätt chefsled och stödfunktioner samt att rätt person gör rätt saker är grundläggande.

Att arbeta systematiskt med arbetsmiljön som en naturlig del i det dagliga arbetet ger förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Inom nämnden bedrivs det systematiska arbetsmiljöarbetet kontinuerligt under året med utgångspunkt från nämndens årshjul för HR-arbetet för chefer. Vid fasta tidpunkter under året kartläggs, riskbedöms och samverkas såväl den fysiska som den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Även frågor om jämställdhet, lika rättigheter och möjligheter på arbetet liksom nolltolerans mot diskriminering och sexuella trakasserier arbetas aktivt med. Årlig uppföljning genomförs för att säkerställa att systematiken i arbetsmiljöarbetet fungerar.

Stockholms stads medarbetare ska ges goda förutsättningar att göra ett bra jobb, idrottsnämnden verkar för det på många olika sätt. En del i arbetet är att fortsätta följa upp medarbetarenkätens resultat, till exempel genom att förvalta och bibehålla det goda ledarskapet och rikta insatser mot det som medarbetarna ger uttryck för behöver utvecklas. Under de kommande åren blir det ett ökat fokus på att hitta former för utveckling, att involvera medarbetarna och ta vara på goda idéer.

Nämndens medarbetare har god kännedom om nämndens och den egna arbetsplatsens uppdrag och mål och hur man själv bidrar till att uppfylla dessa. Detta är en styrka och en förutsättning för att alla ska kunna göra ett bra jobb. Medarbetarenkätens resultat visar också att medarbetarna vill fortsätta att pröva nya arbetssätt för att utveckla verksamheten. Ett process- och utvecklingsinriktat arbetssätt kommer att bli än mer centralt de kommande åren och är också ett område som behöver utvecklas ytterligare.

En viktig del i nämndens långsiktiga utvecklingsarbete för att skapa och behålla en god arbetsplatskultur (Utvecklingsresan) är att integrera gemensamma förhållningssätt hos samtliga medarbetare och chefer. Denna process kommer även de närmaste tre åren att vara tydligt närvarande.

Medarbetares kompetens och arbetstid är arbetsgivarens viktigaste resurser för att genomföra verksamhetens uppdrag med god kvalitet. Även för medarbetare är tiden viktig för välbefinnande, hälsa och balans mellan arbete och fritid.

De flesta medarbetare inom avdelningarna för idrottsverksamhet inomhus respektive utomhus arbetar schemalagt och med arbetspass fördelade mellan kl. 06:00 och 24:00, veckans alla dagar. För att uppnå bästa möjliga synergier och möjliggöra ett långt och hållbart arbetsliv behöver förvaltningen arbeta vidare med att optimera bemanning och schemaläggning, flexibla arbetssätt och ökad rörlighet mellan anläggningarna. Nämnden ser också ett behov av att stärka upp vissa verksamheter med ytterligare tillsvidareanställda för en god och hälsosam schemaläggning och bemanning.

Rätt kompetens nu och i framtiden

Med bakgrund i nämndens uppdrag och förändringar i omvärlden är det viktigt att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens. Att aktivt verka för att möjliggöra ett långt och hållbart arbetsliv där alla medarbetare orkar arbeta fram till pensionen är alltså prioriterat.

För att kunna möta framtida utmaningar och vara en attraktiv arbetsgivare behöver nämnden säkerställa att rätt person gör rätt saker och har den kompetens som uppdraget kräver. Idrottsnämnden behöver arbeta vidare mot ett mer processororienterat arbetssätt för att möta omvärldens krav och skapa en effektiv och ändamålsenlig organisation som är rätt bemannad. I det arbetet behöver process- och projektledarkompetens stärkas upp.

Arbetet med en optimerad bemanningsplanering är prioriterat de närmsta åren med ett stort fokus på en jämställd bemanning, chefsutveckling och heltid som norm som gynnar hälsosamma arbetsvillkor för både arbetstagare och arbetsgivare. I det arbetet finns ett behov att stärka upp kompetensen inom schema- och bemanningsfrågor hos chefer och arbetsledare.

Ett ytterligare fokusområde under de närmsta åren är att utveckla strategier och en långsiktig plan för digitalisering i syfte att stödja verksamhetens utveckling och effektivisering med rätt verktyg. Nämnden har ett brett digitalt omfång och en komplex digital portfölj. För att klara framtida utmaningar, möta den snabba digitala utvecklingen och kunna anpassa de digitala stöden behöver kompetensen stärkas och nya roller formas.

För att möta omvärldens krav på en hållbar miljö och klimat behöver nämnden ställa om till en elektrifierad fordonsflotta på utomhussidan. Det kräver att medarbetarna på utomhussidan behöver kompetensutvecklas inom området och att nämnden arbetar innovativt för att kunna möta kraven genom att prova nya arbetssätt med ny teknik.

Nämnden arbetar kontinuerligt med chefsutveckling, arbetsplatskultur och arbetssätt för att säkerställa en effektiv och ändamålsenlig organisation. Chefer och arbetsledare kommer att fortsätta stärkas i sina ledarroller och som bärare av förvaltningens värderingar och vision.

Idrottsnämnden arbetar med att utöka antalet platser i stadens simskola. Behovet av simlärarkompetens hos nämndens medarbetare kommer därmed att även framöver att vara stort. Nämnden ser en utmaning i rekrytera och utbilda simlärare och söker lösningar genom bland annat utökade externa samarbeten. Det finns även ett behov av att se över och definiera rollen som simskoleansvarig och höja kompetensen för den rollen.

Idrottsnämnden har även en utmaning i att rekrytera kvinnor till rollen som idrottsplatsarbetare samt medarbetare med friskvårdskompetens.

Inom de kundnära verksamheterna fortgår det löpande arbetet med att utveckla service och bemötande. För att uppnå visionen om ett "Stockholm där alla vill och kan röra på sig" är det av största vikt att samtliga medarbetare levererar bra service och ger ett välkomnande och respektfullt bemötande till alla som besöker stadens idrottsanläggningar.

Det är även fortsatt hög prioritet att tillhandahålla anläggningar som upplevs rena, säkra och trygga att vistas på. Ett fokuserat säkerhets- och trygghetsskapande arbete i och kring stadens anläggningar kommer de närmaste åren att vara fortsatt prioriterat.

Behovet av att uppföra nya idrottsanläggningar och att rusta upp befintliga fortsätter. Detta arbete kräver en flexibilitet i kompetenser beroende på om de uppförs av fastighetskontoret eller i samverkan med externa byggaktörer.

I och med att lokalvård i egen regi ska utökas kommer behovet av rekrytering och utbildning av lokalvårdare öka.

Ytterligare utmaningar de närmsta åren

- Det finns en sårbarhet med att nämnden inom vissa områden har expertkompetenser som är personberoende, det blir då än mer viktigt att säkerställa kvalitetssäkrade och smidiga arbetsprocesser som exempelvis inom informationssäkerhetsområdet.
- Allt fler politiska uppdrag och omvärldens krav bygger på utredning, analys och beräkningar snarare än genomförande av fysiska insatser. Det ökar kraven på en utredande och analytisk förmåga. Det ökar också kraven på ett formellt skrivande där vi behöver stärka upp kompetensen.
- Möta de ökade kraven inom områdena hållbarhet, energi och miljö, exempelvis elektrifiering av fordonsflottan.
- Utifrån omvärldsläget behöver nämnden fortsätta med att stärka upp det säkerhets- och trygghetsskapande arbetet ytterligare.
- I och med ökad digitalisering kommer nya kompetenser och roller behövas för fortsatt utveckling av de digitala stöd som stödjer verksamheterna.
- Nämnden kommer behöva säkerställa att förutsättningar finns för att ta vara på möjligheterna som AI ger och säkerställa att kompetens finns för utveckling och nya arbetssätt.

Kompetensförsörjningsinsatser utifrån UBARA och SKR:s 9 strategier

Kompetensförsörjningsplanen med insatser för 2027, i samband med VP-arbetet inför 2027 kommer insatserna vid behov specificeras ytterligare i aktiviteter för året i en aktivitetsplan.

Utveckla	<p>Chefsutveckling</p> <p><i>(SKR: Stärk chefernas förutsättningar att leda)</i></p>	<p>Digitalisering och processutveckling</p> <p><i>(SKR: Utnyttja teknikens möjligheter)</i></p>	<p>Medarbetarutveckling</p> <p><i>(SKR: Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning)</i></p>
Behålla	<p>Optimerad schema- och bemanningsplanering</p> <p><i>(SKR: Värna arbetstiden + Använd kompetensen rätt)</i></p>	<p>Hållbart arbetsliv och systematiskt arbetsmiljöarbete</p> <p><i>(SKR: Värna arbetstiden + Arbeta med friskfaktorer)</i></p>	<p>Utvecklingsresan - det långsiktiga utvecklingsarbetet för att skapa och behålla en god arbetsplatskultur</p>
Attrahera	<p>Attrahera och rekrytera kritiska kompetenser samt jämställd bemanning</p> <p><i>(SKR: Rekrytera och attrahera bredare)</i></p>		
Rekrytera			

Avsluta