



# Kompetensförsörjningsplan

Järva stadsdelsnämnd

2027–2029



Stockholms  
stad

## Inledning och syfte

Stockholm stad definierar strategisk kompetensförsörjning så här: ”säkerställa att det finns rätt kompetens på kort och lång sikt, för att uppnå uppsatta mål och möta framtida utmaningar”.

Järva stadsdelsnämnds kompetensförsörjningsplan synliggör nämndens prioriteringar för att säkerställa kompetensförsörjning på längre sikt.

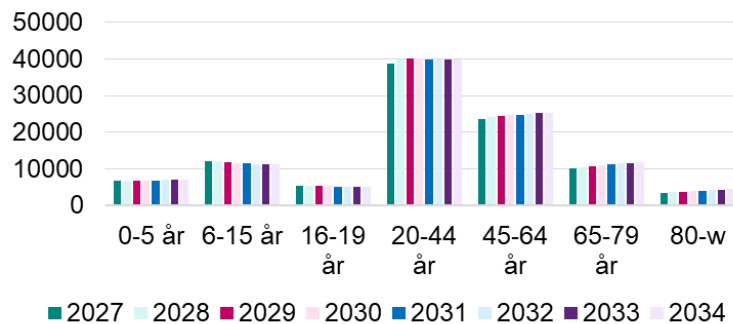
Aktiviteter för att hantera verksamhetskritiska kompetensbehov på kort sikt ingår i verksamhetsplaner på nämnd- och enhetsnivå, vilket följs upp i stadens kvalitetsledningssystem.

## Övergripande utmaningar som har bäring på stadsdelens kompetensförsörjning

Med underlag från Stockholms stads befolkningsprognos 2027–2034 för Järva stadsdelsnämnd har följande sammanfattning som påverkar kompetensförsörjningen lyfts fram:

Stockholm är en snabbt växande stad och 2027 beräknas Järva stadsdel ha 99 937 invånare.

### Befolkningsprognos, åldersfördelning



Källa: Områdesdatasystem (ODS)

Befolkningsprognosen visar att Järvas folkmängd ökar successivt under perioden, men utvecklingen varierar mellan olika åldersgrupper. Antalet yngre barn väntas öka något i stadsdelsområdet, vilket har betydelse för planering av förskoleverksamhet framåt. Järvas prognos skiljer sig från staden i stort där antalet små barn minskar.

Samtidigt minskar antalet barn och ungdomar i skolåldern, vilket eventuellt skulle kunna peka på ett något lägre behov i nämndens öppna verksamheter för ungdomar.

Däremot ökar de äldre åldersgrupperna tydligt, särskilt gruppen 80 år som har den högsta procentuellt påtagliga ökningen.

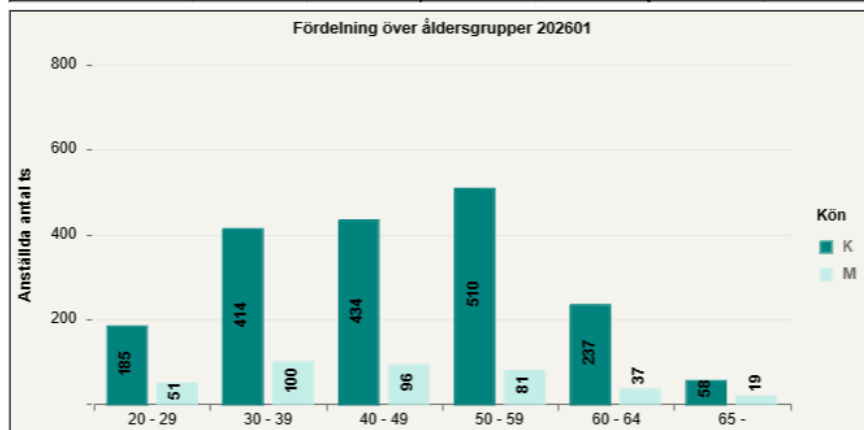
Sammantaget innebär detta att behovet av äldreomsorg sannolikt kommer att öka i stadsdelen under de kommande åren.

## Nulägesanalys

Järva stadsdelsnämnd har 2222 tillsvidareanställda per 31 januari 2026, varav 83 procent kvinnor och 17 procent män.

Det är jämn åldersfördelning bland medarbetarna varav 73 procent är mellan 30–59 år. Flest antal medarbetare återfinns i åldersgruppen 50–59 år. Tabellen visar även antal tillsvidareanställda januari 2024 och 2025.

Antal anställda ts	202601		202501		202401	
K	1 838	83%	1 803	83%	1 766	84%
M	384	17%	363	17%	346	16%
	2 222	100%	2 166	100%	2 112	100%



Källa: Beslutsstöd Samtliga anställda Järva stadsdelsnämnd

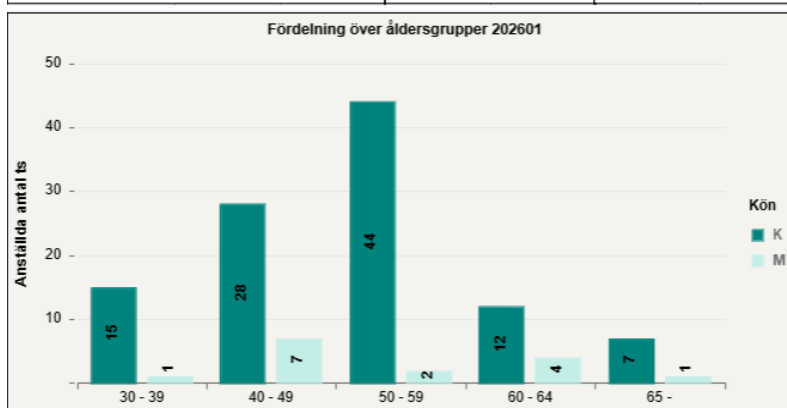
Antalet pensionsavgångar under 2025 var högst bland befattningarna undersköterska, förskollärare och barnskötare.

Höjd pensionsålder gör det svårare att prognostisera pensionsavgångar. Pensionsåldern (riktåldern) har från och med 2026 höjts till 67 år. Cirka 20 procent av medarbetarna är 60 år och äldre och kan gå i pension inom 4–7 år. Ca 3 procent av nämndens medarbetare är 65 år och äldre. Antal personer som år 2026 fyller 65 år är 42 stycken där majoriteten arbetar som undersköterska, barnskötare och förskollärare

Av stadsdelens tillsvidareanställda per den 31 januari 2026 utgör barnskötare och förskollärare ca 30 procent av medarbetarna. Undersköterska är den tredje största befattningen.

Bland cheferna inom nämndens verksamheter finns en god spridning i ålder. Av samtliga chefer så är 20 procent 60 år eller äldre. Det kommer att innebära en naturlig rörlighet inom de närmsta åren, vilket tas hänsyn till i kommande planering kring chefsförsörjning.

Antal anställda ts	202601		202501		202401	
K	106	88%	91	90%	61	90%
M	15	12%	10	10%	7	10%
	121	100%	101	100%	68	100%



Källa: Beslutstöd Chefer Järva stadsdelsnämnd

## Personalomsättning

Personalomsättningen följs upp löpande för att säkerställa kontinuitet i verksamheterna samtidigt som viss personalomsättning bedöms nödvändig för att säkra kompetensförsörjningen.

Personalomsättningssiffrorna beräknas utifrån nämndens tillsvidareanställda medarbetare.

Nedan redovisas för år 2025 personalomsättningen för de tio befattningarna med högst personalomsättning.

Topp 10 befattningar Baserat på 'Snitt antal anställningar'		Antal externa avgångar & rekryteringar			Antal avgångar & rekryteringar externt och annan förvaltning		
Befattning	Snitt antal anställningar	AVG.VÄG 3	REKR.VÄG 3	P-OMS. Externt	AVG.VÄG 2 OCH 3	REKR.VÄG 2 OCH 3	PERS.OMSÄTTN. (EXT(3) + ANNAN FÖRV(2))
BARNSKÖTARE	409,42	22	13	3,18%	24	14	3,42%
FÖRSKOLLÄRARE	270,08	17	14	5,18%	18	17	6,29%
UNDERSKÖTERSKA	201,92	10	5	2,48%	11	7	3,47%
SOCIALSEKRETERARE	152,50	31	13	8,52%	48	17	11,15%
SOCIALSEKRETERARE MYNDIGHET BARN OC	90,67	12	18	13,24%	19	29	20,96%
BISTÅNDSHANDLÄGGARE	82,50	11	5	6,06%	13	8	9,70%
FAMILJEBEHANDLARE	60,08	9	2	3,33%	10	5	8,32%
ENHETSCHEF	58,83	4	6	6,80%	7	11	11,90%
BEHANDLINGSASSISTENT	57,75	1	1	1,73%	2	1	1,73%
FRITIDSLÄDARE	55,42	4	2	3,61%	5	4	7,22%
	1 439,17	121	79	5,49%	157	113	7,85%

Stadens formel för beräkning av personalomsättning:  
Nyckeltalet beräknas genom att det lägsta antalet av externa (stadsexterna) avgångar eller rekryteringar av tillsvidareanställningar under perioden divideras med det genomsnittliga antalet tillsvidareanställningar under perioden. Det genomsnittliga antalet anställningar får man fram genom att ta antalet anställningar den sista dagen i varje månad och dividera med antalet månader i undersökningsperioden.

Urval:

Månadsavlonade, Avtal AB (01), Ej vilande anställning, Tillsvidare anställningar.

Definitioner:

Rekr.väg 1 och avg.väg 1 = Intern rörlighet i förv. Ingår inte i beräkning av personalomsättning.

Rekr.väg 2 och avg.väg 2 = Tillfrån annan förvaltning

Rekr.väg 3 och avg.väg 3 = Tillfrån externt

*Källa: Beslutsstöd*

Socialsekreterare myndighet barn och unga är den grupp som utmärker sig med högst personalomsättning (20,96 procent) vilket är en ökning år jämfört med året (2024) då befattningen hade en personalomsättning på 10,16 procent). Den samlade statistiken för befattningen inom staden visar att det är en utmaning inom hela staden. Den rikstäckande omställningen öppnar upp för nya uppdrag inom socialt arbete vilket ställer ännu högre krav på att nämndens verksamheter kan erbjuda attraktiva jobb inom socialt arbete. Socialt arbete i kommunal verksamhet behöver framöver synliggöras i socionomutbildningen som en del i att möta de nya arbetssätten utifrån den nya socialtjänstlagen, där staden som en stor arbetsgivare önskas ta ett samlat grepp om.

## Löneanalysen

En sammanhållen löneprocess är central för en långsiktig kompetensförsörjning och för att undvika löneglidning. Varje år görs en löneanalys och har med stöd i analysen ur ett jämställdhetsperspektiv inte kunnat identifiera osakliga löneskillnader.

Vikten av en sammanhållen lönebildning inom staden konstateras för att behålla kompetens och upplevas som en och samma arbetsgivare.

## Övergripande mål och prioriteringar inom avdelningarnas kompetensförsörjning

Nämndens arbete med kompetensförsörjning utgår från modellen

UBARA som omfattar Utveckla, Behålla, Attrahera, Rekrytera, Avsluta samt Sveriges Kommuner och Regioners nio strategier för långsiktig kompetensförsörjning.

### **Utveckla och behålla medarbetare**

Nämnden ska vara en bra arbetsgivare med goda arbetsvillkor för såväl befintliga som blivande medarbetare. Nämnden ska stödja ett jämställt och hållbart arbetsliv och ska ge goda förutsättningar att hålla en hög kvalitet i arbetet. Personalförsörjningen tillgodoses genom en transparent och kompetensbaserad rekryteringsprocess.

Ett systematiskt arbetsmiljöarbete förebygger ohälsa och olycksfall samt bidrar till en god arbetsmiljö och ett hållbart arbetsliv. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön är central för att nämnden ska fortsätta att vara en attraktiv och konkurrenskraftig arbetsgivare.

### **Otillåten påverkan**

Risk för välfärdsbrottslighet och att medarbetarna i nämndens verksamheter kan utsättas för otillåten påverkan genom hot, påtryckningar och försök till manipulation gör att nämnden prioriterar det förebyggande arbetet, där risker för anställning av kriminella möjliggörare är en utmaning.

### **Medarbetarskap**

Utifrån medarbetarenkätens resultat 2025 var delindex Motivation något lägre vilket föranlett nämndens satsning på medarbetarskapet för 2026. Satsningen på medarbetarskap är en del av ett större utvecklingsarbete som kommer fortsätta under den kommande tre årsperioden i syfte att behålla och utveckla kompetensen inom nämnden, där stärkt ledarskap och tillitsbaserad styrning eftersträvas.

### **Trygga anställningar**

För att klara välfärdens rekryteringsutmaningar ska medarbetare erbjudas tillsvidareanställning på heltid. Målet är att minst 95 procent av de anställda ska ha en tillsvidareanställning på heltid. Antalet timavlönade ska minska genom fler heltidstjänster och införandet av resursteam. I januari 2026 har 95,6 procent en heltidsanställning i Järva stadsdelsnämnd, vilket är en ökning från januari 2025 då siffran var på 93,8 procent.

Utmaning i att nå 100 procent heltid handlar dels om att medarbetare är frivilligt deltidsanställda, dels att större

utbildningsinsatser i utförarverksamheter kräver tillfälliga anställningar för att hålla verksamheten igång.

### **Chefsstrukturen**

Stadens nya chefsstruktur infördes 1 januari 2025 i Järva stadsdelsnämnd. Med utgångspunkt i den nya strukturen pågår ett arbete med att tydliggöra roller, mandat och ansvar.

Under våren 2026 kommer arbetat att följas upp för att säkerställa att nämndens verksamheter arbetar i enlighet med strukturens intentioner och övergripande mål. I den nya chefsstrukturen finns en större andel chefer som leder genom andra chefer vilket ställer krav på kompetens, styrning och organisering, ett fortsatt utvecklingsområde de kommande åren.

### **Handlingsplanen för en hållbar arbetssituation inom socialtjänsten**

Flera avdelningar berörs av Stockholms stad handlingsplan för en hållbar arbetssituation inom socialtjänsten. Utifrån den övergripande handlingsplanen i staden har det tagits fram lokala prioriteringar för berörda verksamheter.

Arbetet är prioriterat och från 2026 och framåt återrapporteras nämndens samlade arbete i ett dialogforum genom en nyinrättad facklig referensgrupp.

### **Nya socialtjänstlagen (SOL)**

Den nya socialtjänstlagen samt uppdraget att arbeta för en god och nära vård och omsorg kommer att öka behovet av samverkan mellan förskola, öppen förskola, socialtjänst och andra interna och externa aktörer.

För att möta framtida utmaningar krävs mer flexibla arbetsätt där behovet av kompetensutveckling blir tydligt, inom tidiga förebyggande insatser så väl som inom myndighetsutövning.

### **Språkkunskaper**

Det finns ett fortsatt behov av att stödja språkutvecklingen, främst inom förskola och äldreomsorg. Ett flertal kompetenshöjande insatser har genomförts med viss effekt på individnivå, fortsatt behov kvarstår.

Från och med 1 januari 2026 har det införts nya skärpta krav på SFI- Svenska för invandrare i skollagen. Det innebär att de elever som inte gått klart sin SFI har tre år på sig att läsa klart. De skärpta

kraven berör många av medarbetare i nämndens verksamheter. Vidare finns behov av riktlinjer i staden för medarbetare som inte fullföljer SFI-utbildningen.

Dessutom förväntas lagförslaget, Ett språkrav inom äldreomsorgen träda i kraft den 1 juli 2026. B2-nivå i svenska föreslås som norm för personal i äldreomsorgen och arbetsgivare får ansvar för att arbeta systematiskt med språkutveckling och dokumentation. Nämndens ser att det kommer innebära högre krav på arbetsgivaren att säkerställa kompetens och erbjuda stöd, planera fler utbildningsplatser och följa upp språknivåer.

En pågående utredning om införandet av språkförskolor väntas vara klar i juni 2026. Nämnden följer detta då det är ovisst vilka effekter den får för förskolans verksamhet utifrån organisering och kapacitetsplanering.

### **Kompetensutvecklingsinsatser**

Stadens arbete med att införa en enhetlig yrkestitulatur för barnskötare inom förskolan bedöms innebära behov av utbildningsinsatser. En inventering av barnskötarnas utbildningsbakgrund har påbörjats, men omfattningen av eventuella utbildningsinsatser är i nuläget ännu inte fastställd.

Som en del av kompetensutvecklingen ska legitimerade förskollärare få delta i professionsprogrammet för att utvecklas i sin profession under hela yrkeslivet. Under en treårsperiod kommer förskollärare delta i utbildningstillfällen kring ledarskap för att stärka sin kompetens i linje med professionsprogrammet. Ett sätt att behålla och utveckla förskollärare i en föränderlig verksamhet.

Inom verksamhetsområdet socialpsykiatri bedöms målgruppen bli alltmer komplext vilket ställer andra krav på kompetens och organisering.

### **Åldrande befolkning**

Befolkningen som är 85 år eller äldre väntas öka med 60 procent fram till 2033<sup>1</sup> på riksnivå vilket går i linje med stadelens prognos. Parallellt med detta minskar befolkningen i arbetsför ålder vilket bedöms riskera kompetensbrist inom äldreomsorgen. Med en ökande äldre befolkning förväntas även andelen äldre med

---

<sup>1</sup> <https://skr.se/aldreomsorg/fordjupadanalysavaldreomsorgsbehovet.8969.html>



geriatriska sjukdomar öka. Detta ställer krav på mer omfattande kompetensutveckling inom geriatrik.

Nämnden ser behov av gemensam samordning i staden kring kompetensutveckling inom dessa verksamhetsområden.

### **Attrahera och rekrytera**

Järva stadsdelsnämnd ska vara en attraktiv arbetsgivare. Ett gott ledarskap, ett aktivt medarbetarskap och en god social och organisatorisk arbetsmiljö är viktiga delar i arbetet för att stärka stadens och stadsdelens attraktivitet som arbetsgivare.

Ett sätt att attrahera framtida medarbetare till verksamheten är att erbjuda studenter en kvalitativ VFU i nämndens verksamheter.

Inom förskoleverksamhet finns en generell utmaning kopplad till det minskade barnantalet, vilket har lett till att färre söker till förskolläraryrket. Detta medför svårigheter i att få tillräckligt många VFU studenter. För att möta behovet har nämndens samarbete utvidgats med fler högskolor. På längre sikt skulle den minskade tillströmningen till utbildningen kunna påverka nämndens möjligheter att rekrytera behöriga förskollärare.

Nämnden ser vidare behov av ett samlat grepp i staden för att möta utmaningen.

Ett sätt att attrahera medarbetare att stanna kvar inom staden och i omsorgen kan vara att införa kompetensstegar för undersköterskor och sjuksköterskor. En Kompetensstege skulle vara ett sätt att visa utvecklings- och karriärväg för yrkesrollen. Nämnden ser att arbetet med att införa kompetensstege bör hållas samman i staden för samsyn.

Det har blivit svårare att rekrytera erfarna socionomer samtidigt som flera målgrupper får alltmer komplex problematik. Nämnden står inför utmaning i att säkra kompetensen.

Under 2025 tog nämnden över parkdrift i egen regi. Att bedriva parkdriften i egen regi innebär nya arbetsmiljöutmaningar. Parkdrift i egen regi kräver resurser i form av rekrytering och introduktion, kompetenshöjande insatser och schemaläggning. Vidare finns behov av samordning, styrning och stöd för verksamhetsområdet inom staden.