



Kompetensförsörjningsstrategi

Antagen av kommunfullmäktige den 17 december
2025 (KS 25/0748)



UPPLANDS-BRO
KOMMUN

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Strategier för att säkra kompetensförsörjningen	4
2.1	Arbeta med friskfaktorer	5
2.2	Underlätta för fler att arbeta mer och längre	5
2.3	Värna arbetstiden	5
2.4	Synliggör lön, villkor och förmåner	6
2.5	Stärk chefens förutsättningar att leda	6
2.6	Använd kompetensen rätt	6
2.7	Utnyttja teknikens möjligheter	7
2.8	Rekrytera och attrahera bredare	7
2.9	Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning	7
3	Mål	8
4	Uppföljning och utvärdering	8

Kompetensförsörjningsstrategi

1 Inledning

Kompetensförsörjningen är välfärdens största utmaning. Stora demografiska förändringar med en kraftig ökning av äldre leder till ökad efterfrågan på framför allt äldreomsorg och hälso- och sjukvård. Samtidigt leder det minskade antalet barn och unga till att behovet av personal inom för- och grundskola påverkas. Bristen på arbetskraft gör att rekryteringar inte enbart är lösningen för välfärden. Arbetsgivarnas förmåga att ta tillvara och utveckla kompetensen hos befintlig personal samt att utveckla nya arbetssätt är avgörande för att klara kompetensutmaningen.

Att få fler medarbetare att arbeta heltid är ett viktigt sätt att klara kompetensförsörjningen. Andelen heltidsanställda och heltidsarbetande har ökat de senaste åren – särskilt bland anställda inom vård och omsorg i kommuner. Deltidsarbetet i välfärdssektorn är dock fortfarande utbrett, framför allt bland kvinnor. Kvinnors frånvaro på arbetsmarknaden är på så sätt en utmaning både för jämställdheten och välfärdens kompetensförsörjning.

SKR:s personalprognos visar att behovet av anställda i äldreomsorgen till följd av demografien kommer att öka med ca 66 000 personer fram till 2033. Om den tredjedel av anställda i äldreomsorgen som arbetar deltid skulle öka sin veckoarbetstid med tre timmar skulle behovet minska med mer än 8 000 personer fram till 2033. På samma sätt skulle ett förlängt arbetsliv från dagens 64 år till 66 år minska behovet av rekryteringar till följd av pensionsavgångar med över 15 000 personer inom äldreomsorgen.

Kompetensförsörjning avser att säkerställa att en organisation har tillgång till rätt kompetenser vid rätt tidpunkt för att uppnå sina mål. Detta inbegriper identifiering av kompetensbehov, rekrytering, utbildning och utveckling av

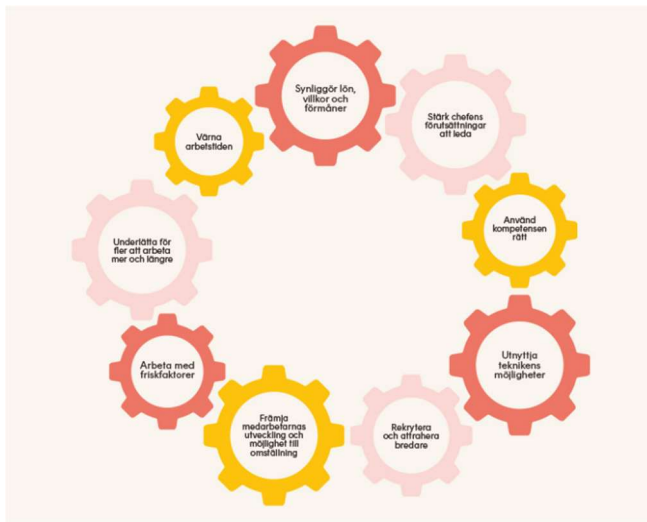
medarbetare samt att skapa en arbetsmiljö som främjar kompetensutveckling och innovation.

2 Strategier för att säkra kompetensförsörjningen

Välfärdens kompetensförsörjning är en av det kommande decenniets största utmaningar för kommuner och regioner. Strategierna erbjuder ett samlat stöd för arbetsgivare på kompetensförsörjningsområdet.

SKR har därför arbetat fram Nio strategier för arbetsgivare inom kommuner och regioner.

Strategierna är framtagna som ett stöd för arbetsgivare att kunna vara proaktiva och säkra sin kompetensförsörjning. Det handlar om att attrahera, behålla och utveckla medarbetare, hitta nya lösningar och skapa ett hållbart arbetsliv.



2.1 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.

- Arbeta systematiskt och långsiktigt
- Ta hjälp av forskning, stöd och verktyg
- Arbeta med samverkan, dialog och inflytande

2.2 Underlätta för fler att arbeta mer och längre

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

- Öka heltidsarbetet
- Förläng arbetslivet

2.3 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.

- Förlägg arbetstiden hållbart

2.4 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.

- Använd lönepolitiken som ett verktyg
- Synliggör hela lönen
- Visa upp villkor och förmåner
- Säkerställ att lokala lösningar leder rätt

2.5 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.

- Chefskapet
- Stötta första linjens chefer
- Stärk chefens roll i förändringsarbete

2.6 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.

- Se över arbetsätten
- Samarbeta och dela på kompetensen
- Främja utveckling och omställning

2.7 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 kan införas, kan arbetsgivare få stöd att förbättra både kvalitet och effektivitet i verksamheten.

- Utveckla verksamheter med nya arbetsätt och tekniker
- Ta hjälp av andra

2.8 Rekrytera och attrahera bredare

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

- Rekrytera bredare
- Attrahera bredare
- Jobba med arbetsgivarvarumärket

2.9 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.

- Erbjud kompetensutveckling hela arbetslivet
- Arbeta med kompetens- och karriärutveckling
- Ge möjlighet till omställning
- Utveckla språket på jobbet

3 Mål

Dessa strategier arbetar Upplands-Bro kommun med brett, men ett särskilt fokus kommer under 2026 att läggas på att:

Arbeta med friskfaktorer: Upplands-Bro har sedan 2021, då kommundirektören fattade beslut om detta, arbetat aktivt med friskfaktorer i samarbete med Suntarbetsliv. Under 2026 kommer de pulsmätningar som verksamheterna genomför ca fem gånger per år att fokusera på ett nytt friskfaktorindex.

Mätbart mål under 2026: friskfaktorindex 70%.

Använda kompetensen brett: När resurserna är begränsade behövs samarbeten för att möta medborgarnas behov av välfärd. Genom att dela på kompetensen bidrar samarbeten både till verksamhetsutveckling och kompetensförsörjning. Dessutom behövs en kompetensinventering för att kunna beredskapsplanera.

Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning: För att systematiskt kunna identifiera gap kring verksamheternas behov och medarbetarnas kompetens krävs en systematik i dokumentationen av roller. Därför implementerar vi kompetensmodulen fullt ut i verksamheterna.

Mätbart mål under 2026: Kompetensmodulen är 100% i drift.

4 Uppföljning och utvärdering

Regelbunden uppföljning och utvärdering av strategins effektivitet genom pulsmätningar, prestationsbedömningar och måluppfyllelse.