



SVERIGES VIKTIGASTE JOBB FINNS I VÄLFÄRDEN

REKRYTERINGSRAPPORT 2018

Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden

REKRYTERINGSRAPPORT 2018



Upplysningar om innehållet:
Bodil Umegård, bodil.umegard@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2017
ISBN: 978-91-7585-610-0
Text: Bodil Umegård
Foto: Rickard L.Eriksson, Pia Nordlander,
Casper Hedberg, Scandinau bildbyrå
Produktion: Advant Produktionsbyrå
Tryck: Åtta.45, 2018

Förord

Välfärden står inför en stor kompetensutmaning när antalet barn och gamla ökar betydligt mer än de i arbetsför ålder. Utmaningens omfattning varierar i olika delar av landet. Det krävs förändrade arbetsätt för att välfärdstjänsterna även framöver ska hålla en god eller förbättrad kvalitet. En möjlighet är att utveckla nya sätt att arbeta med digital teknik.

SKL har tagit fram nio olika strategier för att möta kompetensutmaningen och i denna rapport visar vi hur rekryteringsbehovet kan minska om välfärden effektiviseras genom digitalisering och om fler medarbetare går upp i arbetstid samt stannar kvar längre i arbetslivet.

Kommuner, landsting och regioner arbetar på olika sätt för att möta kompetensutmaningen och har kommit olika långt. Att utveckla rekryteringsstrategierna innebär att man måste utmana traditionella arbetsätt och vara beredd på omfattande förändringar.

Rapporten är framtagen av Bodil Umegård i samarbete med Nils Mårtensson, Lars-Ove Brander, Katarina Storm Åsell, Thang Tran, Tor Hatlevoll och Örjan Lutz.

Stockholm i februari 2018

Caroline Olsson
Sektionschef
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Agneta Jöhnk
Avdelningschef
Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Sveriges Kommuner och Landsting

Innehåll

- 6 Sammanfattning och slutsatser
- 9 Kapitel 1. Kommuner, landsting och regioners tidigare rekrytering
- 13 Kapitel 2. Var kommer de nya medarbetarna ifrån och vart tar de som slutar vägen?
- 19 Kapitel 3. Den demografiska utmaningen växer
- 23 Kapitel 4. Rekryteringsprognos
- 33 Kapitel 5. Rekryteringsstrategier
- 41 Bilaga 1. Extra tabell och diagram
- 45 Bilaga 2. Så här har vi räknat

Sammanfattning och slutsatser

Idag arbetar cirka 1,2 miljoner människor i välfärden. De kommande tio åren ökar både antalet barn och äldre i befolkningen kraftigt. Antalet personer i arbetsför ålder ökar däremot betydligt mindre och i vissa delar av landet minskar antalet. Det innebär att konkurrensen om arbetskraften på hela arbetsmarknaden kommer att tillta. Det är därför ännu viktigare för kommuner, landsting och regioner att uppfattas som attraktiva arbetsgivare och minska rekryteringsbehovet.

Välfärden kommer att behöva öka antalet anställda med knappt 200 000 personer fram till 2026.

Välfärden kommer att behöva öka antalet anställda med knappt 200 000 personer fram till 2026, om inga förändringar sker, därutöver förväntas cirka 300 000 medarbetare gå i pension under perioden. Antalet pensioneringar är dock färre än i SKL:s tidigare prognos. Behovsökning och pensionsavgångar fram till 2026 summeras till 508 000 personer. Störst är behovsökningen inom äldreomsorg och gymnasieskola.

Välfärdstjänsterna behöver effektiviseras för att klara kompetensförsörjningen

Ny teknik, förändrat arbetssätt och arbetsorganisation blir nödvändigt för att klara välfärden. Om inte förändringar genomförs behöver mer än hälften av ökningen av antalet personer i arbetsför ålder börja arbeta inom välfärden; idag arbetar en fjärdedel av de sysselsatta inom välfärden. Historiskt sett har välfärdstjänsterna växt med en halv till en procent mer än vad befolkningsförändringarna krävt på grund av ökad ambitionsnivå på nationell och lokal nivå. En fortsatt sådan utveckling skulle innebära att antalet medarbetare i välfärden behöver öka med ytterligare 70 000. En effektivisering om 0,5 procent per år skulle istället minska behovet av anställda med ungefär lika mycket.

Nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen

Det finns mycket som kommuner, landsting och regioner kan göra för att minska rekryteringsbehovet och öka möjligheten att rekrytera. SKL har formulerat nio strategier för att möta rekryteringsutmaningen. Det handlar bland annat om att utnyttja tekniken bättre och skapa bra möjlighet till löne- och karriärutveckling. Det handlar också om att utveckla arbetsmiljö och arbetsorganisation samt skapa förutsättningar och motivera fler medarbetare att arbeta heltid och fler år i yrkeslivet.

Det behövs ett nytänkande om vem som gör vad och därför jobbar kommuner, landsting och regioner med strategin *Använd kompetens rätt*. Det innebär att man ser över arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper och skapar nya yrkesgrupper och team. När nya regleringar av yrken eller förlängning av utbildningar föreslås behöver det man vill uppnå med förändringen överväga effekten av minskat arbetskraftsutbud och övriga inläsningseffekter.

Ny teknik, heltid och förlängt arbetsliv minskar rekryteringsbehovet

Rekryteringsbehovet (behoven av välfärd plus pensioneringarna bland anställda i välfärden) kan minska med 180 000 personer med hjälp av de tre strategierna: *Fler arbetar mer*, *Förläng arbetslivet* och *Utnyttja tekniken*. Att fler gradvis går upp i arbetstid från i snitt 91 till 95 procent av heltid kan behovet minska med 59 000. Gradvis framflyttad pensionsålder med två år minskar rekryteringsbehovet med 50 000 personer. Effektivisering om 0,5 procent årligen med hjälp av ny teknik, såsom digitalisering, kan minska behovet med ytterligare cirka 70 000 personer. Digitaliseringen skapar också nya arbetsuppgifter och behov av nya kompetenser, inte minst ökad teknisk kompetens. Det ställer nya krav på såväl utbildningar som kompetensutveckling av dagens medarbetare. Staten behöver också stödja en sådan utveckling genom att inte använda riktade statsbidrag kopplade till ökad bemanning, då det kan motverka arbetet med att använda ny teknik samt att använda kompetensen rätt. Strategin *Fler arbetar mer* har störst potential inom äldreomsorgen där deltidsarbetet är utbrett, medan strategin *Förläng arbetslivet* har större effekt inom gymnasieskolan.

Trots att det redan idag är svårt att rekrytera utbildad personal till flera välfärdstryken, exempelvis vissa läraryrken, forskollärare och sjuksköterskor så har kommuner, landsting och regioner lyckats rekrytera så många att antalet anställda inom flera av dessa grupper har ökat i antal i de senaste åren. Man har också rekryterat till andra, ibland nya, yrken som kan avlasta.

Kommuner, landsting och regioner är vana att hantera stora rekryteringsutmaningar

Arbetsplatser i kommuner, landsting och regioner är vana att hantera stora rekryteringsutmaningar. I snitt har kommunerna rekryterat 60 000 helt nya medarbetare per år till sektorn de senaste tio åren och landstingen 20 000. Kommuner, landsting och regioner har klarat av att hantera de utmaningar som följde när det stora antalet födda på 1940-talet gick i pension samt de snabbt ökade rekryteringsbehoven i samband med det antalet nyanlända i Sverige 2015. Antalet rekryteringar var rekordhögt år 2016; högre än de förväntas vara under något år under den kommande tioårsperioden.

Om fler gradvis går upp i arbetstid från i snitt 91 till 95 procent av heltid kan behovet minska med 59 000.



Kommuner, landsting och regioners tidigare rekrytering

Mer än en miljon människor arbetar inom välfärden. Varje år går också många i pension eller slutar av andra anledningar. Antalet anställda i välfärden har dessutom vuxit i takt med att befolkningen växer. Arbetsplatser i kommuner, landsting och regioner har stor erfarenhet av att rekrytera. Sammantaget de senaste tio åren har kommunsektorn i snitt rekryterat drygt 60 000 nya medarbetare varje år. Motsvarande siffra för landstingssektorn är cirka 20 000 nya medarbetare.

Avgångar och rekryteringars storlek påverkas av olika faktorer, av bland annat demografi, personalomsättning, pensionsavgångar men också av hur mycket verksamhet som läggs ut på entreprenad. Även konjunkturen och den ekonomiska utvecklingen är av stor betydelse.

Andelen kvarvarande i sektorn har minskat från 92 procent i kommunerna respektive 93 procent i landstingen år 2011 till 91 procent år 2016 i kommuner och landsting. Andelen som är kvarvarande i samma kommun respektive samma landsting/region har minskat från 90 till 88 procent i kommunerna respektive från 91 till 89 procent i landsting under samma period.¹

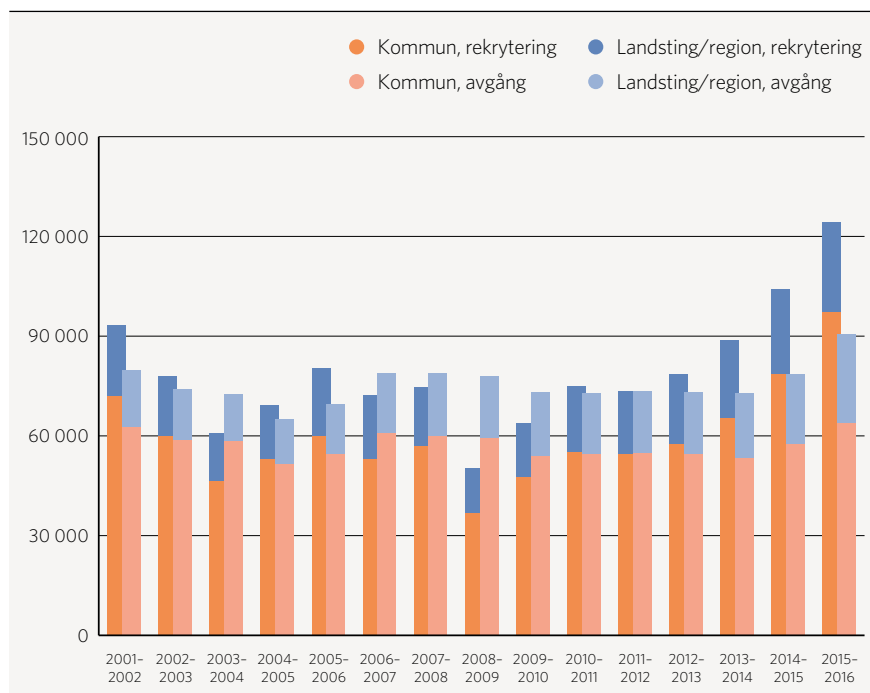
Personalrörligheten har alltså ökat något och särskilt mellan kommuner respektive landsting/regioner.

Mer än en miljon människor arbetar inom välfärden.

Not. 1.
Hur stor andel av de månadsavlönade (inklusive lediga) som finns kvar i sektorn efterföljande år.

Antalet nya medarbetare i sektorn har varierat mellan åren medan variationen i antalet avgångar inte varierat lika mycket. Antalet nya rekryteringar till både kommuner och landsting var som lägst mellan 2008 och 2009, då den internationella finanskrisen även påverkade kommun- och landstingssektorn. Näst lägst var antalet under lågkonjunkturen 2003–2004. Under perioder av högkonjunktur har antalet rekryteringar i stället varit högt. Rekryteringsprognosen som presenteras i denna rapport tar inte hänsyn till att konjunkturläget kommer att variera under perioden.

DIAGRAM 1. Antal nyrekryteringar och avgångar i sektorn, månadsavlönade, 2001–2016



Källa: SKL:s personalstatistik.

Det stora flyktingmottagandet 2015 ledde till snabbt ökade behov av välfärdstjänster under 2015 och 2016.

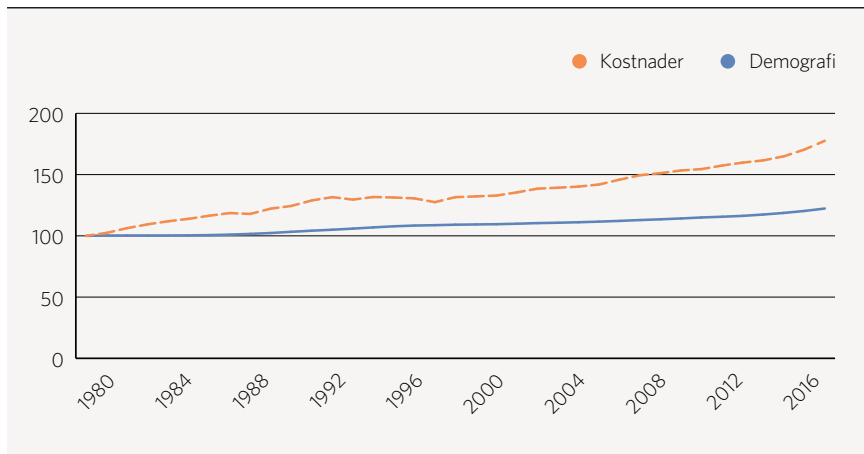
Historiskt sett har kommuner, landsting och regioner klarat av stora rekryteringsutmaningar, som när de stora årskullarna från 1940- och 1950-talet gick i pension. Det ovanligt stora flyktingmottagandet 2015 ledde också till snabbt ökade behov av välfärdstjänster under 2015 och 2016. Antalet nya medarbetare till sektorn var i särklass störst 2016. Sedan dess har flyktingmottagandet dock minskat kraftigt.



Kostnaderna har ökat mer än demografin

Kostnaderna i välfärdstjänsterna har ökat mer än de demografiskt styrda behoven, främst till följd av ökad ambitionsnivå på nationell och lokal nivå. I kostnaderna ingår köp av verksamhet.

DIAGRAM 2. Kommunsektorns kostnader och demografiska behov, 1980–2016. Index basår=1980



Källa: SKL:s Ekonomirapport, oktober 2017.



Var kommer de nya medarbetarna ifrån och vart tar de som slutar vägen?

Med hjälp av SCB:s LISA-databas² redovisas nedan varifrån de kommun och landstingsanställda rekryterats, respektive vart de som lämnar tar vägen. I detta underlag ingår alltså inte de som byter arbete eller arbetsgivare inom sektorn. Under 2015 var antalet nya medarbetare i sektorn betydligt större än antalet som lämnade sektorn, se tidigare diagram.

Under 2015 var antalet nya medarbetare i sektorn betydligt större än antalet som lämnade sektorn.

Uppgifterna visar vilken huvudsaklig inkomstkälla som individerna har olika år. Det innebär att om studenter arbetat vid sidan av sina studier och förvärvsinkomster överstiger studiebidrag/studiemedel redovisas de som sysselsatta och inte studerande. Anställda på arbetsplatser i kommun, landsting eller region som läggs ut på entreprenad räknas till dem som lämnat sektorn för arbete i privat sektor.

Not. 2.
Longitudinell integrationsdatabas för sjukförsäkrings och arbetsmarknadsstudier (LISA).

Fyra procent rekryterades från landstingen och tre procent från staten.

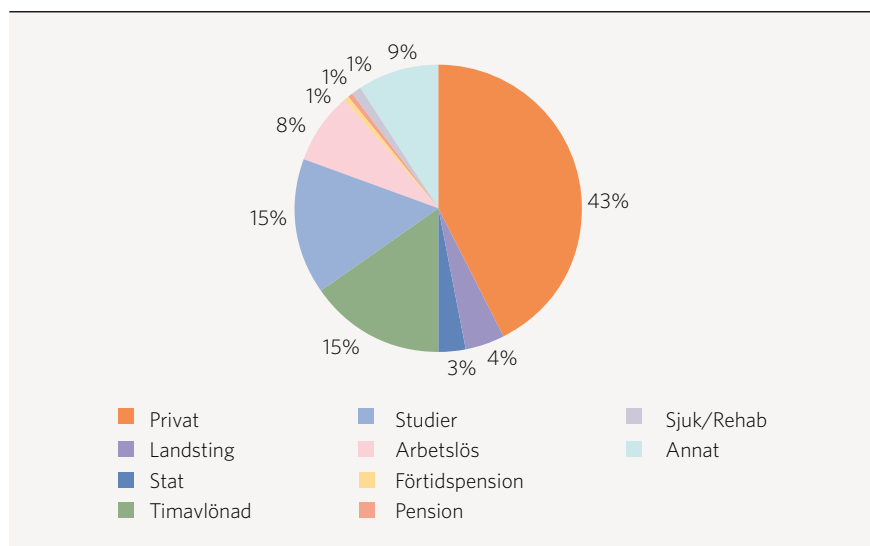
Kommuner

De flesta rekryteras från privat sektor

2015 rekryterades de allra flesta, 43 procent av de nyanställda i kommunerna från den privata sektorn, se diagram 3. De vanligaste branscherna att rekrytera från var privat vård, omsorg och utbildning samt hotell och restaurang/handel³ fyra procent rekryterades från landstingen och tre procent från staten.

15 procent rekryterades direkt från studier och ungefär lika många var tidigare timavlönade i kommunen. Åtta procent var tidigare arbetslösa och två procent sjukskrivna, från rehabilitering eller förtidspension.

DIAGRAM 3. Varifrån rekryterade kommunerna 2015? (månadsavlönade)



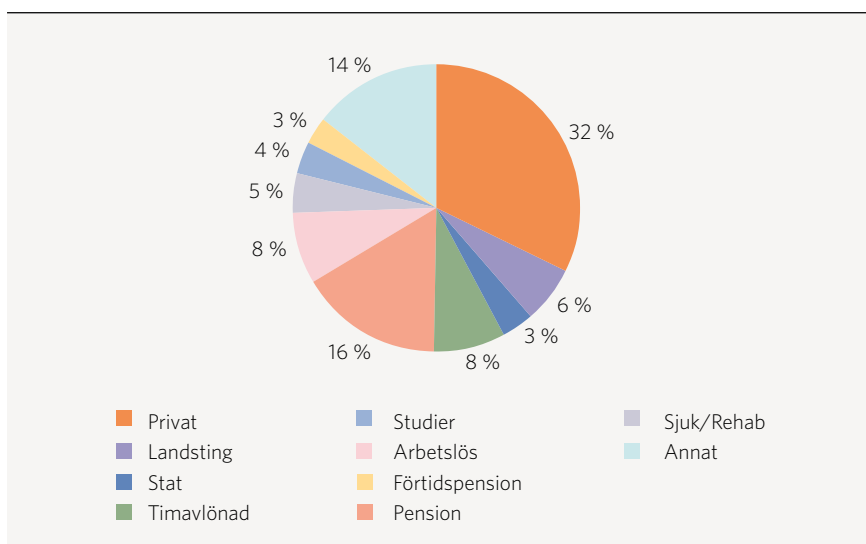
Källa: SCB/SKL.

En tredjedel av de som lämnar kommunerna går till privat sektor, var sjätte pensioneras

Diagram 4 visar att en tredjedel av de som lämnade kommunerna började arbeta i privat sektor. De som lämnade gick i första hand till privat vård, omsorg och utbildning samt handel, hotell och restaurang³. Här ingår de som arbetar på arbetsplatser som lagts ut på entreprenad. Sex procent av de som lämnade gick till landstingssektorn och fyra procent till den statliga sektorn. 16 procent gick i pension. Åtta procent blev arbetslösa, tre procent gick i förtidspension medan fem procent blev sjukskrivna.

Not. 3.
SCB:s Näringsgrensindelning, SNI 2007, på avdelningsnivå. G Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar, I Handel; reparation av motorfordon och motorcyklar, P Utbildning och Q Vård och omsorg; sociala tjänster.

DIAGRAM 4. Månadsavlönade som lämnat kommunerna, 2015



Källa: SCB/SKL.

I bilaga 1 redovisas rekryteringar och avgångar i fyra vanliga yrken i kommunsektorn. Det är en högre andel bland de rekryterade som kommer från privat sektor än andelen av de som lämnar som går till privat sektor, även när man tittar på närliggande branscher. Förskollärare har högst andel som rekryteras direkt från studier. Bland undersköterskor är timavlönade anställningar en vanlig ingång i yrket.

Förskollärare har högst andel som rekryteras direkt från studier.

2015 rekryterades ungefär en tredjedel av de nyanställda i landsting/regioner från privat sektor.

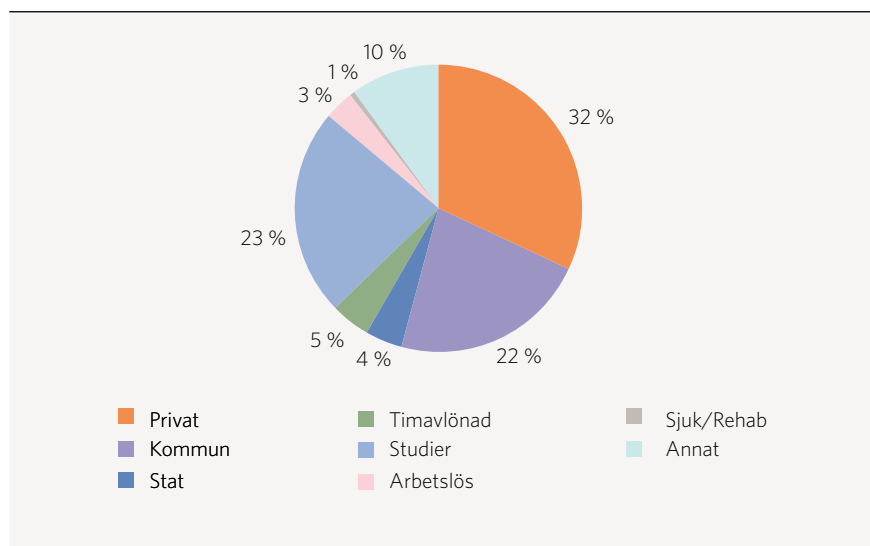
Landsting/regioner

Var fjärde nyrekryterad kommer direkt från studier; hälften från privat eller kommunal sektor

2015 rekryterades ungefär en tredjedel av de nyanställda i landsting/regioner från den privata sektorn. Ungefär hälften av dem arbetade tidigare inom privat vård och omsorg.⁴ 22 procent rekryterades från den kommunala sektorn, fyra procent från den statliga sektorn och fem procent arbetade tidigare som timavlönad i landstinget.

23 procent rekryterades direkt från studier. Tre procent var tidigare arbetslösa och en procent sjukskrivna.

DIAGRAM 5. Varifrån rekryterade landstingen/regionerna? (Månadsavlönade)



Källa: SCB/ SKL.

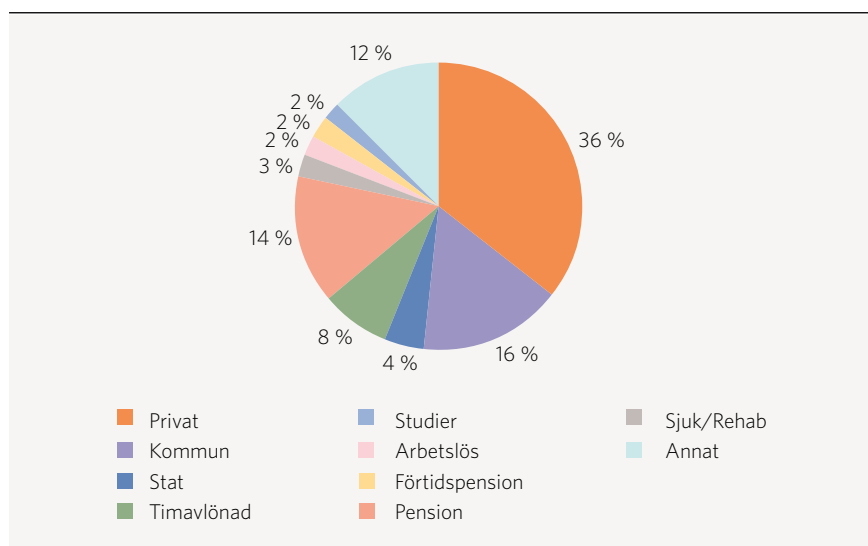
Mer än hälften av de som slutade gick till den privata eller kommunala sektorn

Diagram 6 visar att drygt en tredjedel av de som lämnade sektorn började arbeta i privat sektor och drygt hälften av dem inom privat vård och omsorg. 16 procent av de som lämnade gick till kommunsektorn och fem procent till staten.

14 procent gick i pension, två procent blev arbetslösa, två procent gick i förtidspension medan tre procent blev sjukskrivna.

Not. 4.
SCB:s Näringsgrensindelning, SNI 2007, avdelningsnivå: Q Vård och omsorg; sociala tjänster.

DIAGRAM 6. Månadsavlönade som lämnade landsting, 2015



Källa: SCB/ SKL.

Fler arbetslösa kommer behöva rekryteras framöver

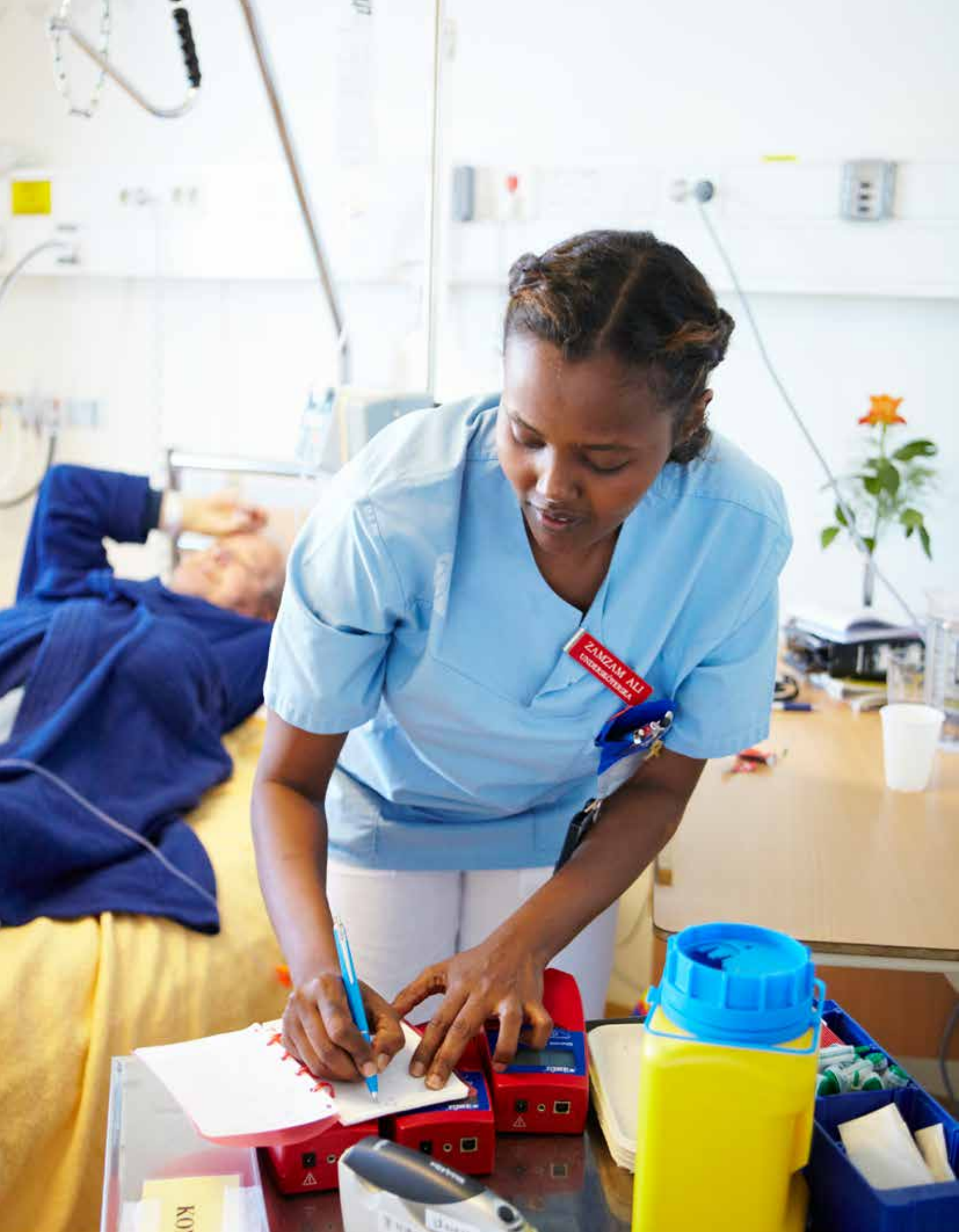
Andelen som rekryteras från arbetslöshet var åtta respektive tre procent i kommun och landsting år 2015. Tidigare år har andelen varit högre i kommunerna, 21 procent 2005 och elva procent 2010. I landstingen var andelen fyra procent år 2010.⁵ Det totala antalet rekryteringar till kommuner, landsting och regioner var betydligt högre 2015 än vid de två tidigare tillfällena (se diagram 1).

När rekryteringsutmaningen nu tilltar kommer arbetslösa att vara en viktig rekryteringskälla framöver. Många arbetssökande saknar dock relevant utbildning vilket försvårar rekryteringarna från denna grupp.

I bilaga 1 redovisas rekryteringar och avgångar i några vanliga yrken i landstingen/regionerna. Ungefär en tredjedel av sjuksköterskorna studerade innan de började arbeta i landstingen/regionerna. Det är en något högre andel av sjuksköterskorna som lämnar som går till privat verksamhet än omvänt, med undantag för personalgruppen undersköterskor, skötare. Runt fem procent av sjuksköterskorna som lämnar går till bemanningsföretag; diagrammet visar även att anställda vid bemanningsföretag också är en rekryteringskälla.

När rekryteringsutmaningen nu tilltar kommer arbetslösa att vara en viktig rekryteringskälla framöver.

Not. 5.
År 2005 gjordes ingen samkörning för landstingen/regionerna.

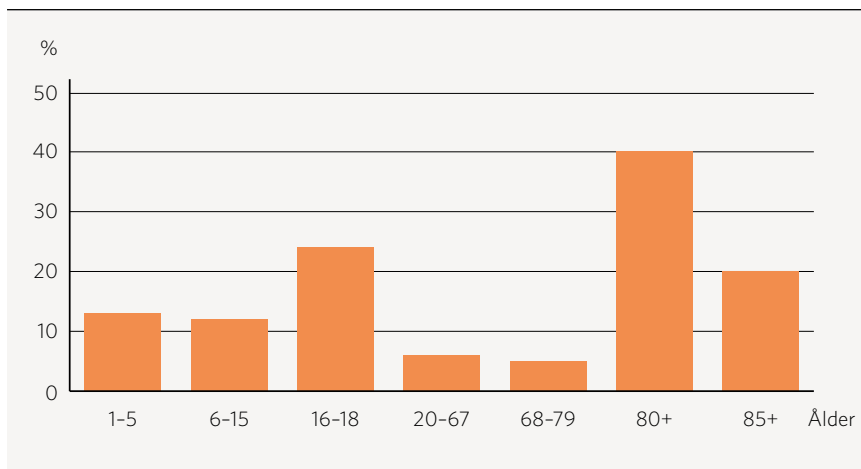


Den demografiska utmaningen växer

De demografiskt betingade behoven av vård och utbildning ökar med ungefär en och en halv procent per år de kommande tio åren, vilket är en betydligt högre ökningstakt än under åren 2000–2015 (0,5 procent per år). Både antalet barn och äldre kommer att växa under de kommande tio åren, i särklass mest antalet äldre över 80 år. Åldersgruppen över 85 år ökar sedan mest åren efter år 2026. Även ökningen av antalet barn och unga blir stor under perioden och kraftigast är ökningen inom åldersgruppen 16–18 år, det vill säga gymnasieålder.

Både antalet barn och äldre kommer att öka de kommande tio åren.

DIAGRAM 7. Procentuell förändring av antalet personer i olika åldersgrupper, 2017–2026



Källa: SCB.

Antalet personer i arbetsför ålder ökar endast med sex procent (i snitt 34 000 personer per år) under tioårsperioden, vilket är betydligt mindre än ökningen av antalet barn och äldre. Det innebär både ett finansieringsproblem, då färre ska försörja allt fler, och ett kompetensförsörjningsproblem som kan komma att öka konkurrensen om arbetskraften på hela arbetsmarknaden.

Utvecklingen varierar i olika delar av landet

Den demografiska utvecklingen varierar i olika delar av landet under de kommande tio åren. I Stockholms län är den förväntade ökningen av antalet personer i arbetsför ålder betydligt större än sex procent, medan antalet i andra län till och med minskar. Ökningen av antalet personer över 80 år varierar mellan 28 och 54 procent per län. Dessutom finns det redan nu stora skillnader i befolkningssammansättningen.

Försörjningskvoten, hur många personer som 100 personer i åldern 20–65 ska försörja utöver sig själva, ökar från 75 till 89 fram till år 2026. Spridningen år 2026 ligger mellan 66 och 110. Det kommunala utjämningsystemet kompenserar för att olika delar av landet har olika förutsättningar, men de skilda förutsättningarna när det gäller rekryteringsbehoven i olika delar av landet kvarstår.

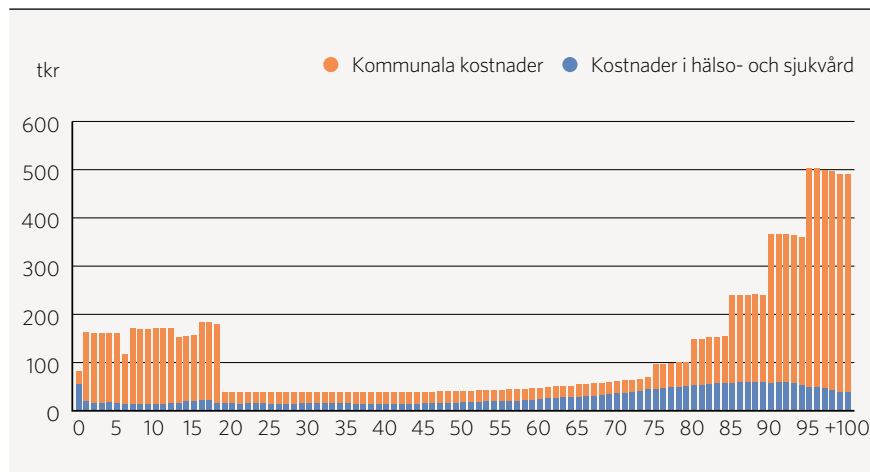
Se diagram 9 här till höger.

De allra äldsta kostar mest

Eftersom barn och gamla behöver välfärdstjänster i stor utsträckning får demografiska förändringar stor påverkan på behovet av anställda. Diagrammet nedan visar snittkostnaden per ålder och att kostnaden för äldre stiger med åldern. Snittkostnaden för de över 80 år är högre än för barn och unga. Det är en högre andel av barn och unga som får del av skola och förskola jämfört med andelen äldre som får del av äldreomsorg och sjukvård.

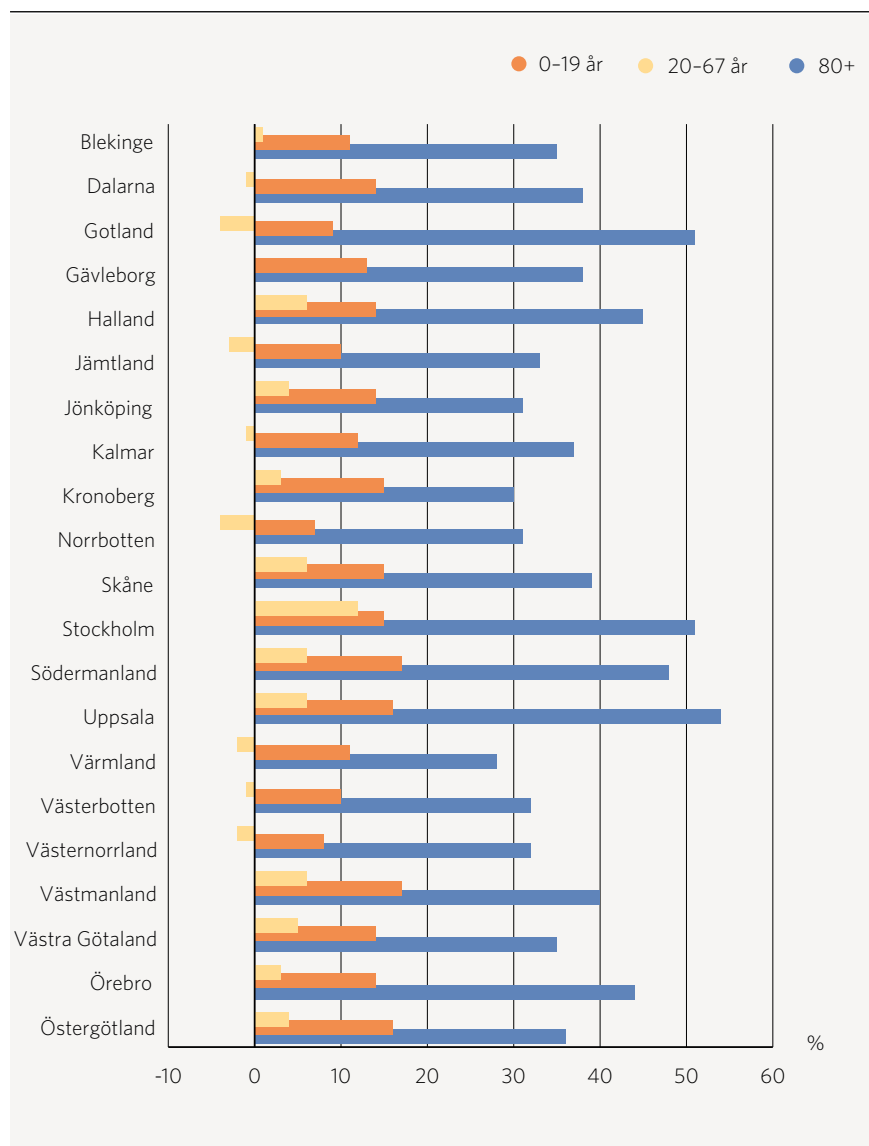
Snittkostnaden för de över 80 år är högre än för barn och unga.

DIAGRAM 8. Snittkostnaden per ålder i kommuner och landsting från år 2015



Källa: SKL:s Ekonomirapport, oktober 2017.

DIAGRAM 9. Procentuell förändring av antalet personer i åldersgrupperna 0 till 19 år, 20 till 67 år samt 80 år och äldre, under perioden 2017-2026 efter län



Källa: SCB.



Rekryteringsprognos

Om inga förändringar görs i sättet att organisera, arbeta och bemanna kommer de demografiska förändringarna leda till att antalet anställda i välfärdstjänsterna behöver öka med nästan 200 000 personer. Ytterligare drygt 300 000 personer behöver rekryteras för att kompensera för pensionsavgångarna under perioden.

Den rekryteringsprognos som presenteras här visar hur de demografiska förändringarna kan komma att påverka antalet anställda i välfärdstjänsterna (allt annat lika) samt hur många som förväntas gå i pension under en tioårsperiod (2017–2026). Det är en samlad bedömning av behoven i hela sektorn, inklusive privata utförare. Rekryteringsbehoven skiljer sig dock mellan olika kommuner respektive landsting/regioner.

Drygt 300 000 personer behöver rekryteras för att kompensera för pensionsavgångarna under 2017–2026.

TABELL 1. Rekryteringsprognos enligt grundscenariot samt två alternativa scenarier

	Antal anställda 2016	Antal anställda 2026	Ökning pga demografi	Pensio- neringar 2017–2026	Demografi+ pensioneringar
Grund- scenario	1 182 000	1 376 200	194 200	313 600	508 000
+0,5 procent utöver demografin	1 182 000	1 447 700	265 700	316 600	582 000
Demografin -0,5 procent	1 182 000	1 307 800	125 800	310 700	436 000

TABELL 2. Rekryteringsprognos enligt grundscenariot efter verksamhetsområde

	Antal anställda 2016	Antal anställda 2026	Ökning pga demografi	Pension- eringar	Demografi+ pensioneringar
Kommun/ privata utförare	889 600	1 042 704	153 100	236 849	389 949
Förskola	146 000	167 000	21 100	35 300	56 400
Grundskola	178 000	206 000	28 100	44 000	72 100
Gymnasieskola	50 000	63 000	13 100	15 600	28 700
Övrig utbildning	19 000	20 000	1 300	5 800	7 100
Äldre och funktionsnedsatta	284 000	351 000	67 100	78 900	146 000
Övrigt kommun	212 600	235 000	22 400	57 249	79 649
Landsting/region /privata utförare	292 000	333 500	41 600	76 800	118 400
Primärvård	38 000	44 000	5 600	9 200	14 800
Psykiatrisk vård	27 000	32 000	4 100	7 300	11 400
Somatisk vård	130 000	149 000	19 200	32 400	51 600
Tandvård	17 000	19 000	2 500	5 400	7 900
Övrig hälso- och sjukvård	22 000	25 000	3 200	5 900	9 100
Övrig landsting	58 000	65 000	7 000	16 600	23 600
Totalt	1 182 000	1 376 000	194 200	313 600	508 000

Korrigerig 2018-03-13: I tidigare version av denna rapport var samtliga som arbetar inom "övrigt" redovisade under kommun.

Två möjliga vägar?

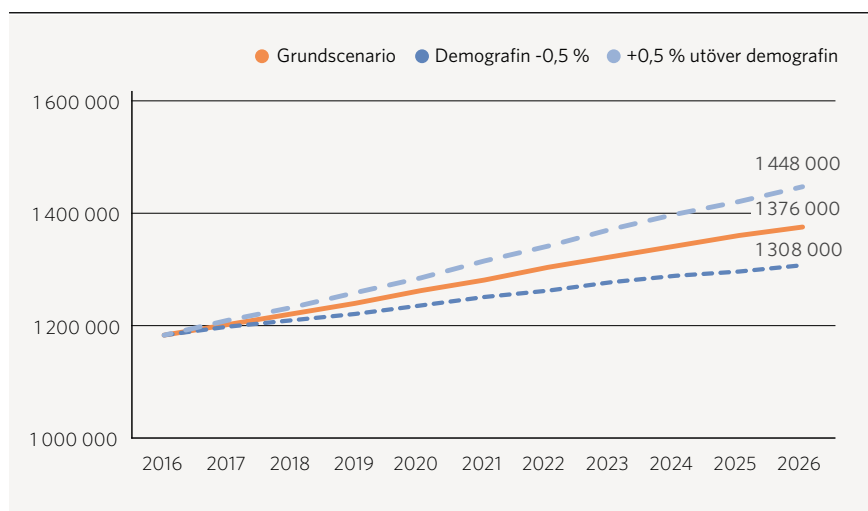
Om välfärdstjänsterna fortsätter att öka med 0,5 procent utöver de demografiskt betingade behoven, så som tidigare skett, innebär det att antalet anställda behöver öka med ytterligare drygt 70 000 personer under perioden⁶. En så stor ökning av antalet anställda kommer att vara svår att finansiera. Dessutom blir det svårare att rekrytera så många om det råder brist på arbetskraft.

Om välfärdstjänster istället kan effektiviseras med 0,5 procent per år, sjunker behovet av antalet anställda med cirka 70 000 personer. Skillnaden i antal anställda mellan de två alternativen år 2026 motsvarar cirka 140 000 personer.

Not. 6.

I SKL:s två tidigare prognoser har antalet anställda i kommunerna räknats upp med 0,4 respektive 0,5 procent. Läs mer i Bilaga 2, Så här har vi räknat.

DIAGRAM 10. Prognos över behovet av antalet anställda i välfärdstjänsterna fram till 2026



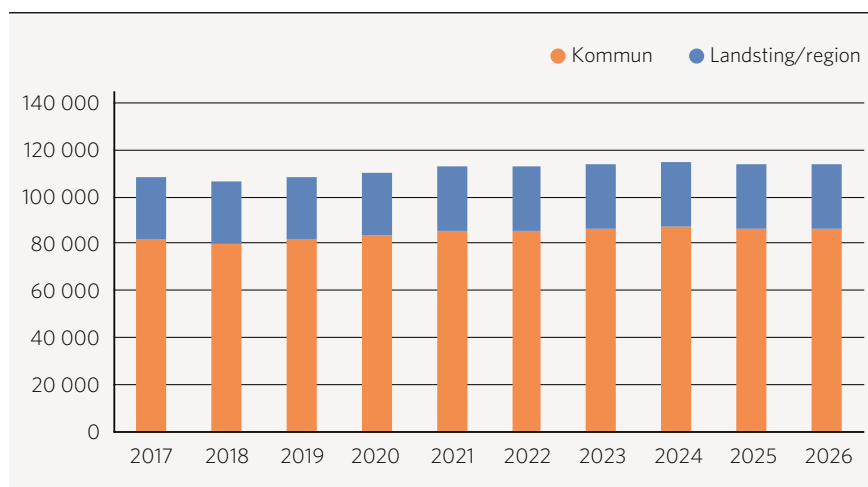
Källa: SKL.

Antalet årliga nyrekryteringar i kommunerna blir lägre än under rekordåret 2016

I vår grundprognos beräknas även hur många rekryteringar av individer som kommuner, landsting och regioner behöver göra per år fram till 2026. I snitt behöver kommunerna rekrytera 84 000 personer och landsting/regioner 27 000 personer. Det är betydligt fler än snittet för den senaste tioårsperioden (60 000 respektive 20 000). Inte under något år blir dock rekryteringarna lika många till kommunerna som under rekordåret 2016 då antalet nya till sektorn var 97 000. För landstingen och regionerna ligger antalet rekryteringar lika högt eller högre än antalet 2016. Utöver dessa rekryteringar tillkommer rörlighet mellan olika kommuner respektive landsting/regioner samt arbetsplatser.

Inte under något år blir dock rekryteringarna lika många till kommunerna som under rekordåret 2016.

DIAGRAM 11. Antalet förväntade årliga rekryteringar till kommuner, landsting och regioner under perioden 2017-2026



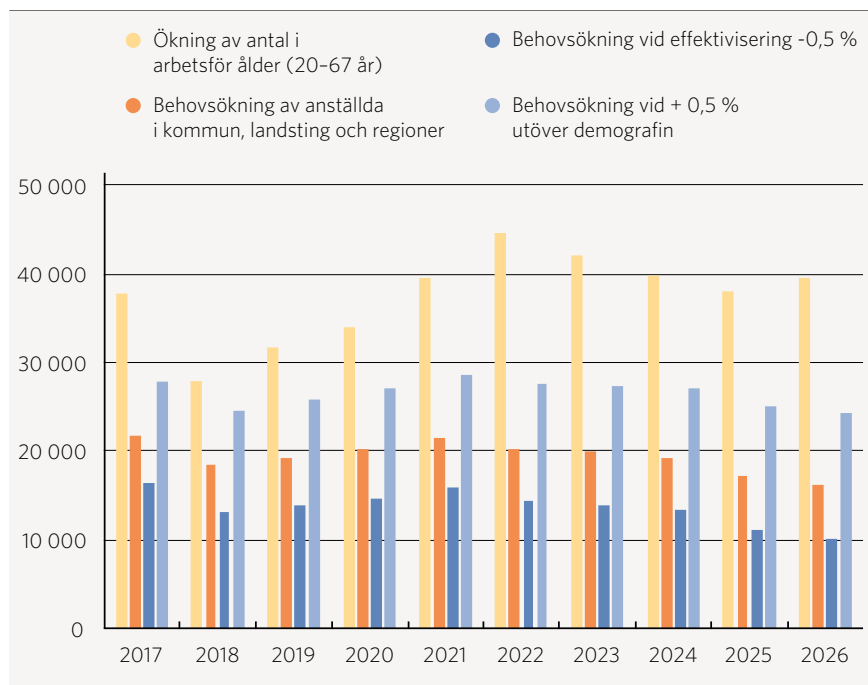
Källa: SKL.



Behovsökningen i relation till ökningen av arbetskraft

I grundscenariot ökar behovet av anställda med knappt 200 000 medarbetare, i snitt 20 000 personer per år. Det ska ställas i relation till att antalet personer i arbetsför ålder (20–67 år) ökar med i snitt 34 000 personer per år. Vårdförden sysselsätter idag ungefär en fjärdedel av de som jobbar men skulle alltså behöva lite mer än hälften av ökningen av gruppen i arbetsför ålder. Om vårdförden effektiviseras med 0,5 procent per år minskar andelen till drygt en tredjedel. Om vårdförden fortsätter att som hittills öka mer än demografin kräver, växer andelen till drygt två tredjedelar.

DIAGRAM 12. Årlig förändring av antal anställda i vårdförden (behov) samt antal personer i arbetsför ålder, 2017–2026



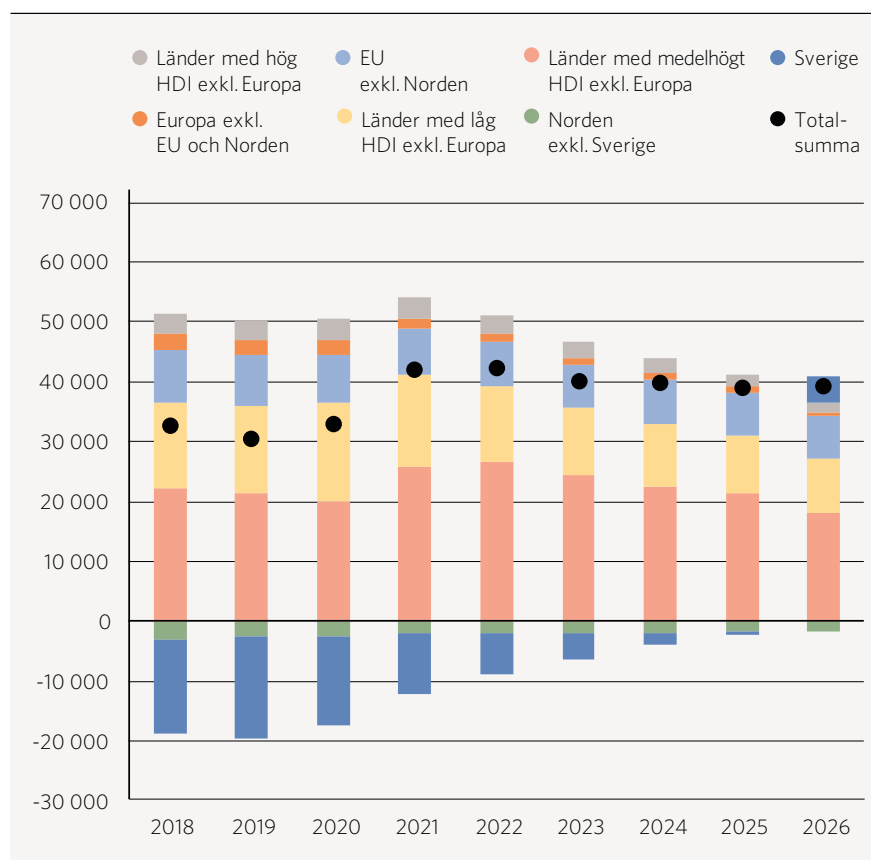
Källa: SKL.

Antalet i arbetsför ålder ökar tack vare invandring

Antalet svenskfödda personer i åldrarna 20–67 minskar de kommande åren, medan antalet personer födda i andra länder ökar. Mest ökar gruppen födda i länder utanför Europa. Den största gruppen är födda i länder med medelhög ”Human Development Index”⁷ (HDI) såsom exempelvis Syrien. Därefter kommer gruppen med personer födda i länder med lågt HDI. Den senare gruppen har hittills haft en lägre andel sysselsatta. För att arbetskraften ska räckas till behöver betydligt fler från denna grupp komma i arbete. Gruppen från länder med lågt HDI behöver vanligtvis utbildning för att kunna arbeta inom välfärdsyrkena. Tillgången på arbetskraft de kommande tio åren kan också öka snabbt om invandringen ökar.

Tillgången på arbetskraft de kommande tio åren kan öka snabbt om invandringen ökar.

DIAGRAM 13. Förändring av antal invånare i åldersgruppen 20–66 år, 2018–2026



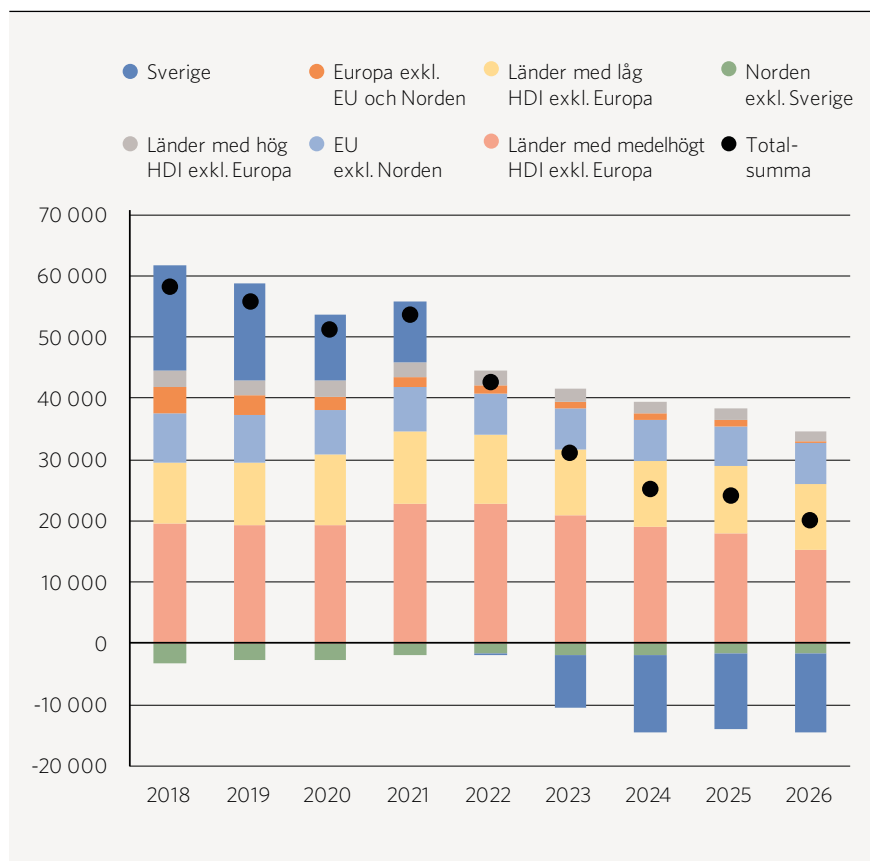
Källa: SCB.

Not. 7. Human Development Index (HDI) är ett index som används för att jämföra välbefindet i olika länder.

Ökningen till rekryteringsbasen för högskoleyrken är större de kommande åren

De som rekryteras till yrken med högskoleutbildning är lite äldre och i åldersgruppen 27–66 år är ökningen större åren 2018 till 2021, främst beroende på att antalet barnkullar som föddes kring 1990 var ovanligt stora. Efter 2022 avtar ökningen då barnkullarna blir mindre och den ökning som kvarstår beror på att gruppen födda utomlands ökar. Att tydliggöra och effektivisera vägen till välfärdsyrken, till exempel genom snabbspår, är ett sätt att ta tillvara kompetens i gruppen nyanlända.

DIAGRAM 14. Förändring av antal invånare i åldersgruppen 27–66 år, 2018–2026



Källa: SCB.

Behovsökningen olika stor i olika verksamheter

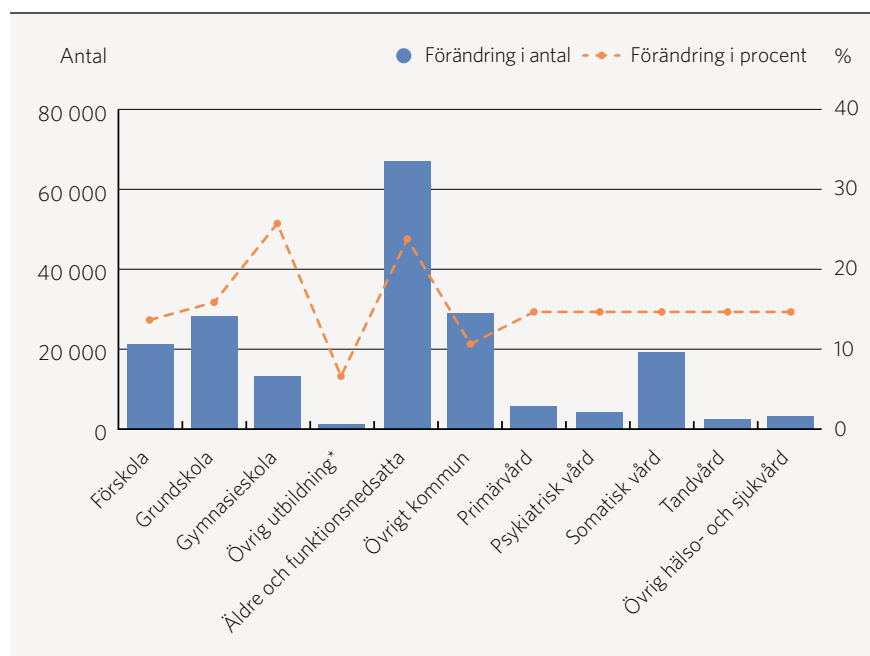
Utän effektivare arbetssätt kommer de demografiska förändringarna under de kommande tio åren att medföra att antalet anställda i verksamheterna behöver öka med i snitt 16 procent. Det är en framskrivning utifrån hur det ser ut år 2016. Politiska beslut fattade under 2017 om exempelvis fler platser inom vuxenutbildningen finns inte medräknade i prognosen.

Antalet anställda inom äldreomsorgen och stöd till personer med funktionsnedsättningar behöver öka mest, med 67 000 personer (24 procent). Den procentuella ökningen är något större inom gymnasieskolan, 26 procent, vilket motsvarar en ökning på 13 000 personer. Utöver behovsökningen tillkommer även ersättningsrekryteringar för pensionsavgångar.

Antalet anställda inom äldreomsorgen och stöd till personer med funktionsnedsättningar behöver öka mest.

DIAGRAM 15. Förändrat behov av antal anställda efter verksamhet fram till och med 2026 (vänster axel) samt procentuell förändring (höger axel)

*Vuxenutbildningen ingår i Övrig utbildning



Källa: SKL.

Rekryteringsbehovet efter personalgrupp

Behovsökningen är störst bland undersköterskor, vårdbiträden och gymnasielärare. Ökade behov och pensionsavgångar medför att det kommer att behöva rekryteras 136 000 undersköterskor och vårdbiträden⁸ fram till 2026.

Trots att det redan idag är svårt att rekrytera utbildad personal till några välfärdsyrken, exempelvis vissa lärargrupper, förskollärare och sjuksköterskor har kommuner, landsting och regioner lyckats rekrytera så många att flera av dessa grupper har ökat i antal i de senaste åren. Arbetsgivarna har också rekryterat andra kompetenser och yrken som kan avlasta. Kommuner, landsting och regioner jobbar med strategin *Använd kompetens rätt* och ser över arbetsfördelningen mellan olika yrkesgrupper samt skapar även nya yrkesgrupper.

Både den korta och långa sjukfrånvaron har stor inverkan på kompetensförsörjningen.

Färre sjukskrivna minskar rekryteringsutmaningen

Både den korta och långa sjukfrånvaron har stor inverkan på kompetensförsörjningen i kommuner, landsting och regioner. I rekryteringsprognosen antas att andelen långtidssjukskrivna ska vara lika hög som 2016. Sjukfrånvaro som varar längre än 30 dagar, oavsett hel- eller deltid, genererade 2016 ett bortfall av personal i kommunerna som motsvarade drygt 28 000 årsarbetare. I yrken med hög sjukfrånvaro är förstas bortfallet särskilt påtagligt. Sjukfrånvaron bland undersköterskor motsvarade över 6 000 årsarbetare. Inom primärt förskolan motsvarar det ungefär 2 500 barnskötare och ungefär lika många förskollärare, räknat i årsarbetare. När det gäller grundskolelärare var siffran 1 800 årsarbetare – vilket i praktiken motsvarar ungefär en tredjedel av årskullen från grundskollärarytbildningen 2015/2016.

TABELL 3. Anställda och sjukfrånvarande räknat i årsarbetare, några personalgrupper, kommuner 2016
Sjukfrånvaro med sjukpenning på hel- eller deltid minst 30 dagar i följd under mätperioden omräknat till årsarbetare. Dvs. omräknat till vad denna sjukfrånvaro motsvarar uttryckt i heltidsanställningar.

Personalgrupp	Antal årsarbetare	Sjukfrånvaro i årsarbetare	Andel (%)
Undersköterskor	105 100	6 200	5,9
Socialsekreterare m.fl	25 600	1 000	4
Grundskolelärare	72 800	1 800	2,5
Gymnasielärare	25 300	550	2,2
Förskollärare	58 500	2 600	4,4
Barnskötare	49 600	2 500	4,9
Ingenjörer	6 800	100	1,6
Tekniker	7 300	200	2,6
Vårdbiträden, vårdare	65 100	3 500	5,4
Samtliga	717 100	28 300	3,9

Not. 8. Personalgrupp. Här ingår även skötare och vårdare.

Källa: SKL:s personalstatistik.

I landstingen och regionerna motsvarade sjukfrånvaron längre än 30 dagar, på hel- eller deltid, drygt 8 200 årsarbetare år 2016. Hälso- och sjukvården gick miste om motsvarande 2 000 undersköterskor och 350 specialistutbildade läkare på grund av långvarig sjukfrånvaro. Över 2 200 sjuksköterskor var sjukskrivna, vilket motsvarar ungefär halva årskullen från sjuksköterskeutbildningen 2015/16.

TABELL 4. Anställda och sjukfrånvarande räknat i årsarbetare, några personalgrupper, landsting/regioner 2016

Sjukfrånvaro med sjukpenning på hel- eller deltid minst 30 dagar i följd under mätperioden omräknat till årsarbetare. Dvs. omräknat till vad denna sjukfrånvaro motsvarar uttryckt i heltidsanställningar.

Personalgrupp	Antal årsarbetare	Sjukfrånvaro i årsarbetare	Andel (procent)
Sjuksköterskor	65 600	2 200	3,4
Undersköterskor, skötare m.fl	43 400	2 000	4,6
Läkare specialistkompetent	17 800	350	1,9
Samtliga	252 300	8 200	3,3

Källa: SKL:s personalstatistik.

Möjligheterna att klara uppdraget

Personal- och kompetensförsörjningsarbetet i kommuner, landsting och regioner kan inte uteslutande ta sikte på att attrahera och rekrytera nya medarbetare. Det måste även handla om att ta tillvara den fulla potentialen hos de som redan är anställda, till exempel genom att minska sjukfrånvaron. Läs mer i rapporten: Sjukfrånvaro i kommuner och landsting, vad är problemet (SKL, 2017).



Rekryteringsstrategier

Det finns mycket som arbetsgivare kan göra för att möta rekryteringsutmaningen. Det pågår redan ett omfattande arbete i kommuner, landsting och regioner inom ramen för SKL:s nio strategier. Arbete utifrån strategierna kan både minska rekryteringsbehovet och öka arbetsgivarens attraktionskraft. Att jobba med strategierna innebär att kommuner, landsting och regioner måste utmana det traditionella och genomföra omfattande förändringar.



SKL:s nio rekryteringsstrategier.

Använd kompetensen rätt

Det behövs ett nytänkande om vem som gör vad och därför behöver arbetsfördelningen utvecklas mellan olika yrkesgrupper.

Rätt kompetens på rätt plats kan skapa högre kvalitet i verksamheten. Medarbetarnas kompetens ska tas tillvara och utvecklas på bästa sätt. Då kan mer kvalificerade arbetsuppgifter utföras. Gränser för vem som gör vad kan behöva omprövas. När nya uppgifter läggs till kan det också vara nödvändigt att släppa andra uppgifter. Uppgifter som kan bli nya och utvecklande utmaningar för någon annan – om de fortfarande behöver utföras. Andra kompetenser och nya yrken kan då bidra till att lösa kompetensförsörjningen. Med en ändamålsenlig organisation och bemanning kan kompetensen användas rätt.

Visa karriärmöjligheterna

Att göra karriär handlar inte bara om att bli chef. En bredare syn på karriär ger medarbetare chansen att utveckla både sig själva och verksamheten, samtidigt blir yrkena mer attraktiva. Det gäller både att synliggöra de karriärvägar som finns och att skapa nya.

Skapa engagemang

Engagerade medarbetare som får ta ansvar på jobbet kommer bättre till sin rätt och bidrar mer till verksamhetens utveckling. De blir också bättre ambassadörer för sitt jobb. Ju större engagemang och inflytande desto större chans att medarbetare vill stanna och utvecklas på sin arbetsplats.

I denna rapport finns beräkningar på hur tre av strategierna kan påverka de kommande rekryteringsbehoven; *Fler jobbar mer*, *Förläng arbetslivet* och *Utnyttja tekniken*.

Strategierna kan innebära förändringar i både arbetssätt och organisation. Scenarierna är framtagna för att visa potentialen i att arbeta på olika sätt för att minska rekryteringsbehoven på lång sikt. De anger inte vad som är genomförbart inom prognosperioden.

Fler jobbar mer

Strategin *Fler jobbar mer* innebär att rekryteringsbehovet kan minska om fler arbetar heltid eller fler timmar än i dag. Det finns en stark deltidstradition i många av verksamheterna. Den måste utmanas. Deltidsarbete ska ersättas med arbete på heltid.

I dag ligger den genomsnittliga arbetstiden i procent av heltid (den faktiskt arbetade tiden, sysselsättningsgraden) på runt 91 procent i kommuner, landsting och regioner. Sysselsättningsgraden varierar mellan olika yrken, verksamheter och arbetsgivare. Lägst är den inom ”vård- och omsorgsarbete”. Kvinnor har lägre sysselsättningsgrad än män i alla personalgrupper. Om arbetstiden gradvis ökar i alla yrken och åldersgrupper till minst 95 procent av heltid minskar rekryteringsbehovet med cirka 59 000 personer.

Förläng arbetslivet

Strategin *Förläng arbetslivet* innebär att fler ska kunna börja jobba tidigare och stanna kvar längre i arbetslivet. I detta scenario syns effekten av att de anställda arbetar längre och hur det påverkar kommande pensionsavgångar och minskar rekryteringsbehovet. Antalet pensioneringar är lägre i denna prognos, jämfört med SKL:s tidigare prognos. I kommuner och landsting är – närmare 275 000 personer – över 55 år 2016. Den genomsnittliga pensionsåldern⁹ var år 2016 64 år i kommuner, landsting och regioner. I detta scenario antas åldern för pensionering gradvis flyttas fram med två år. Detta skulle minska de kommande rekryteringarna på grund av pensionsavgångar med 50 000 personer.

Utnyttja tekniken

Om välfärdstjänsterna med hjälp av strategin *Utnyttja tekniken* kan effektivisera verksamheterna med 0,5 procent per år, innebär det att behovsökningen av anställda i välfärden minskar från 194 000 till 126 000 personer.

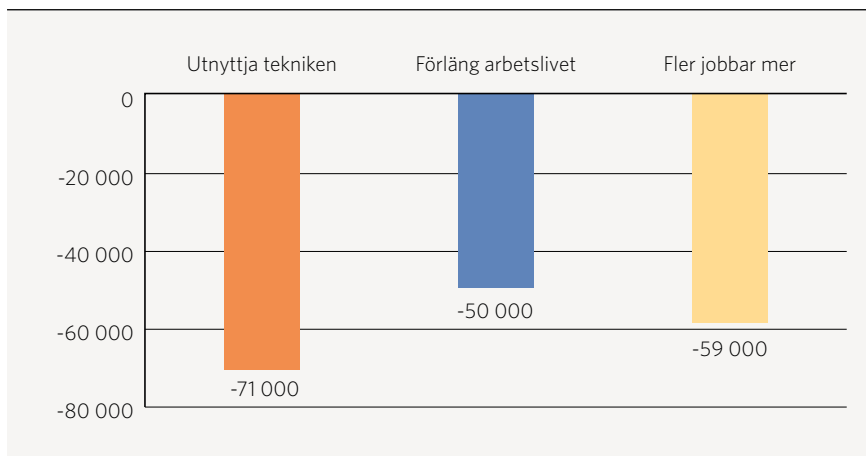
Stor effekt på rekryteringsbehovet.

Diagrammet nedan visar effekten på rekryteringsbehovet med respektive strategi. Minskningen av de tre sammantaget motsvarar cirka en tredjedel av rekryteringsbehovet enligt grundscenariot.

Not. 9.

Den genomsnittliga avgångsåldern för månadsavlönade över 60 år.

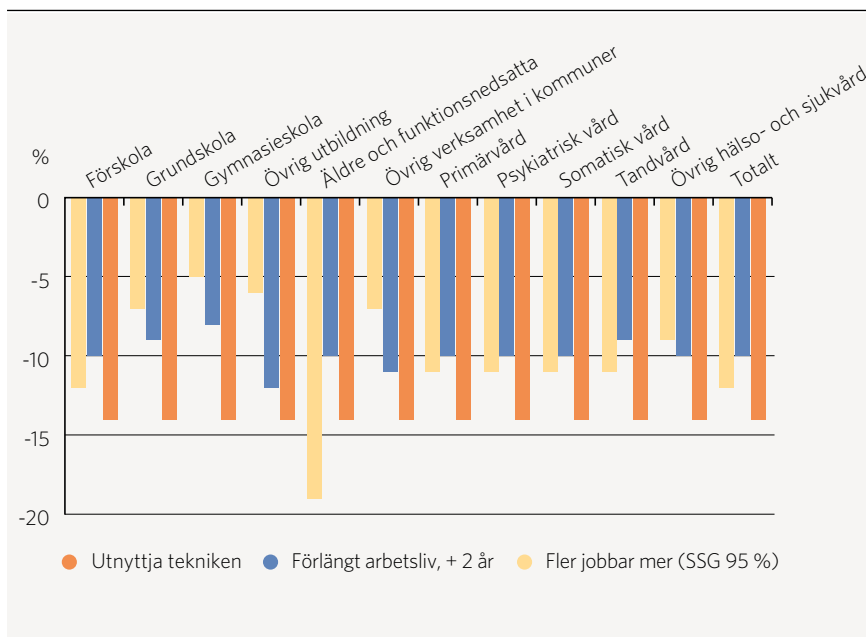
DIAGRAM 16. Tre strategiers effekt på rekryteringsbehovet (behovsökning och pensioneringar) fram till år 2026



Källa: SKL.

Respektive strategi och scenario får olika effekt i olika verksamheter. Att fler arbetar mer ger störst effekt inom äldre- och funktionshindersverksamheten där deltid arbetet är utbrett. Rekryteringsbehovet kan minska med knappt 20 procent om den genomsnittliga sysselsättningsgraden¹⁰ ökar från 91 till 95 procent. Inom gymnasieskolan kan Förlängt arbetsliv minska rekryteringsbehoven med åtta procent.

DIAGRAM 17. Tre strategiers effekt på rekryteringsbehovet (behovsökning och pensioneringar) 2016-2026 per verksamhetsområde, uttryckt i procent



Källa: SKL.

Bredda rekryteringen

Fler kan bidra till vår gemensamma välfärd. I många verksamheter är könsfördelningen ojämn och mångfalden kan öka. Det är också viktigt att ta tillvara kompetensen hos nyanlända. De behöver tidigt komma in på en arbetsplats för att kunna bidra till välfärden.

Kommuner, landsting och regioner ska erbjuda välfärd till alla och behöver medarbetare med olika kompetenser, erfarenheter och funktionssätt. Det är en förutsättning att allas kompetens tas tillvara om vi ska klara välfärdens framtida rekryteringsutmaning.

Underlätta lönekarriär

Lönerna ska sättas lokalt och individuellt. Bra prestationer ska belönas. På så sätt kan duktiga medarbetare uppmuntras och bidra till att verksamheten utvecklas.

Arbetsgivarna behöver fortsätta att utveckla lönesättningsmodellen för att konkurrera om arbetskraften. I många fall behöver lönespridningen öka. Lönefrågan kräver särskild uppmärksamhet när konkurrensen om arbetskraften är hård.

Marknadsför jobben

Välfärdsjobben engagerar. Berätta om vad som är bra i svensk välfärd och ge människor chansen att prova på jobben. Goda erfarenheter från praktik och feriejobb lockar fler till välfärdsjobben.

Not. 10.

Den genomsnittliga arbetstiden i procent av heltid, den faktiskt arbetade tiden, sysselsättningsgraden.

Fördjupning om möjligheter med ny teknik¹¹

Automatisering av yrken och arbetsuppgifter

I en rad uppmärksammade rapporter har det gjorts beräkningar som pekat på att det finns en betydande potential i att automatisera arbeten med hjälp av ny teknik. Enligt en studie från Oxfords universitet¹² kan 47 procent av antalet jobb i USA automatiseras inom ett par decennier. Studien bygger på en analys av ny teknik som är under utveckling, främst när det gäller robotik och artificiell intelligens, samt en analys av vilka flaskhalsar som finns när det gäller att automatisera arbetsuppgifter. Med befintlig teknik är det i princip möjligt att automatisera de flesta arbetsuppgifter som är förutsägbara, såväl fysiska som mentala, och där det går att sätta upp regler för hur arbetsuppgifterna ska utföras. Flaskhalsarna består av oförutsägbara arbetsuppgifter och kan delas in i tre kategorier, perception/manuell flexibilitet, kreativitet och social intelligens.

Den teknik som idag är under utveckling beräknas kunna övervinna vissa av dessa flaskhalsar inom en relativt snar framtid. De jobb som närmast beräknas kunna automatiseras är yrken inom industriproduktion, service, försäljning, administration, transporter, gruvnäring och byggindustri. Att automatisera yrken inom utbildning, vård och omsorg är svårare och kommer att ta längre tid.

Få jobb kan automatiserats helt, men delar av arbetsuppgifterna i de flesta yrken

Rapporten från Oxford har kritiserats, bland annat för att den utgår från hela yrken. I en OECD-rapport har man istället haft ansatsen att titta på i vilken grad olika arbetsuppgifter kan automatiseras. Slutsatsen blir då att väldigt få jobb kan automatiseras helt, eftersom de flesta jobb innehåller moment som svårligen kan automatiseras. Däremot kan en viss andel av arbetsuppgifterna inom de flesta yrken automatiseras. En tredje ansats svarar McKinsey för, där man undersöker i vilken grad olika arbetsaktiviteter kan automatiseras samt fördelningen av arbetsuppgifter inom olika yrken, vilket ger en bild av potentialen. Stefan Fölster har gjort en översättning av Oxford-studien till svenska yrkeskoder.¹³

Med befintlig teknik är det i princip möjligt att automatisera de flesta arbetsuppgifter som är förutsägbara.

Not. 11.

Automatisering av arbetsuppgifter inom kommunal sektor, Nils Mårtensson, Avdelning för ekonomi och styrning, SKL, 2017.

Not. 12.

The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? Programme on the Impacts of Future Technology, Frey and Osborne, Oxford 2013.

Not. 13.

Vartannat jobb automatiseras inom 20 år, utmaningar för Sverige, Stiftelsen för strategisk forskning, 2014.

TABELL 5. Tabellen nedan ger en grov översikt av olika analyser

	Oxford	Fölster	OECD	McKinsey
År	2013	2014	2016	2017
Omfattning	USA	Sverige	21 OECD-länder	46 länder
Analysobjekt	Jobb/Yrken	Jobb/Yrken	Arbetsuppgifter	Arbetsaktiviteter
Ansats	Kartläggning av flaskhalsar och ny teknik. 70 jobb manuellt bedömda. Statistisk metod för applicering på 702 yrken i O*net databas.	Översättning av Oxford-studien till svenska yrkeskoder, grupperade i 109 yrken.	Applicering av Oxford-metod på arbetsuppgifter i PIAAC-databas.	Uppdelning av yrken i 2000 aktiviteter ställda i relation till 18 mänskliga förmågor som kan automatiseras i olika grad.
Resultat	47 procent av amerikanska jobb löper hög sannolikhet för automatisering inom ett par decennier. Starkt samband mellan sannolikhet för automation och utbildnings-/lönenivå.	53 procent av svenska jobb kan automatiseras inom 20 år. Åren 2006–2011 har automatisering skett i den takt som prognoserna visar, men fler nya jobb har skapats, främst pga en inkomsteffekt.	Endast 9 procent av jobben i 21 OECD-länder kan automatiseras, då det i de flesta jobb ingår att interagera med andra människor etc vilket innebär flaskhalsar för automatisering. Majoriteten jobb löper mellan hög sannolikhet för automation.	Ca hälften av alla arbetsaktiviteter kan automatiseras. Automatisering kan öka global produktivitet med runt 1 procent årligen. Tidsperspektivet är osäkert då det finns många andra faktorer än rent tekniska.
Slutsats kommunala jobb	Administrativa jobb, servicejobb m.fl. går att automatisera på kortare sikt. Kärnyrken som lärare, sjuksköterska, läkare tar längre tid.	Flera kommunala kärnyrken påverkas marginellt av automatisering framöver, väntas snarare öka pga inkomsteffekten.	Saknas redovisning av olika yrken, men de flesta jobb går att automatisera till viss, inte obetydlig, del.	Global potential: 26 procent inom utbildningsområdet och 36 procent inom vård och omsorg.

Teknisk utveckling går långsammare än väntat på kort sikt men snabbare på längre sikt

Oxfords analys tar endast hänsyn till möjligheten att automatisera ur ett tekniskt perspektiv. Därutöver finns ekonomiska, juridiska, organisatoriska hinder etc. som måste övervinnas. Detta skulle kunna tala för att automatisering tar längre tid än vad som kan förväntas. Å andra sidan går den tekniska utvecklingen oerhört snabbt för närvarande samtidigt som ett besvärligt ekonomiskt läge kan påskynda implementeringen av ny teknik. Detta kan tala för att det faktiskt går fortare än väntat. Teknisk utveckling går ofta långsammare än väntat på kort sikt men snabbare än väntat på längre sikt. Några exempel på detta är internet, mobiltelefoner, självkörande bilar och talförståelse.

Digitalisering i kommuner och landsting

De olika forskningsrapporter som har gjorts bör i första hand ses som indikationer på vilka möjligheter som finns. Det är en annan sak att förverkliga dessa möjligheter i kommunal sektor.

Ett systematiskt sätt att arbeta är processöversyner, vilka kan användas i alla verksamheter. En process kan till exempel vara hela kedjan från när en patient insjuknar, behandlas och tills den tillfrisknar, eller en elevs skolgång. Processer kan brytas ner i en rad delprocesser.

Med smart stöd kan medarbetare fokusera på det som är värdeskapande inom sitt uppdrag.

En processöversyn kan se ut så här:

- › kartläggning av nuvarande process
- › konstruktion av en tänkt (vad gäller kvalitet och kostnad) optimal process, med befintlig och beprövad teknik
- › värdering av nyttan med att ändra processen
- › kartläggning av andra processer
- › prioritering av vilka processer som ger mest nytta genom att automatisera
- › skapande av ny process
- › uppskalning, till hela kommunen eller till andra kommuner

I kommuner, landsting och regioner finns en mycket stor mängd olika processer. Många av dem är komplexa. Ofta är man medveten om brister i olika delprocesser eller delmoment i processerna. Det kan till exempel handla om ineffektiva IT-system och flaskhalsar. En bister sanning är att man ofta sitter fast i en uppsjö av mer eller mindre bra system. Dessa system är byggda i olika plattformar vilket försvårar uppskalning och kommunikation mellan system.

Det finns behov av ett smart stöd för medarbetare för att kunna fokusera på det värdeskapande inom sitt uppdrag.

Exempel på möjligheter till förändringar och förändringar som redan genomförts

Ärendehantering

Ärendehantering består av uppgifter som är relativt enkla att digitalisera. Det finns en lång rad ärenden i kommuner, landsting och regioner. Det kan handla om ansökan om hemtjänst, bygglov, analys av ett blodprov. Många kommuner, landsting och regioner har kommit långt med att automatisera dessa ärenden men det finns också många som fortfarande använder manuella rutiner, som är tidsödande både för personal och brukare. Här finns en stor möjlighet att öka kvaliteten och tillgängligheten. Därutöver finns många interna processer i kommuner och landsting till exempel inom ekonomi och HR som skulle kunna effektiviseras.

Hälso- och sjukvård

McKinsey menar i en rapport¹⁴ att redan befintlig teknik har potential att i grunden förändra vårdsystemet i Sverige. Rapporten är konkret och pekar ut 14 områden indelade i tre grupper där tekniken har en stor betydelse.

- › Tekniker för uppkoppling: Distansövervakning med sensorteknik, egendiagnos och rådgivning, konsultationer på distans, internetbokning, digital egenvård, övervakning av medicinering, förebyggande folkhälsoarbete.
- › Tekniker för automatisering: Integrerade journalsystem, optimering av patientflöden, personalallokering, mobila verktyg för hemsjukvård och hemtjänst och distansövervakning av intensivvård.
- › Avancerad dataanalys: Enhetlighet i vårdutförandet och verktyg för kliniskt beslutsstöd.

Not. 14.
Värdet av digital teknik i den svenska vården, McKinsey, 2016.

SKL skriver i 2017 års ekonomirapport att 80–85 procent av sjukvårdens kostnader kan knytas till vård av personer med kroniska sjukdomar, som till stor del går att förebygga. Med hjälp av sensorer kan såväl friska som sjuka följa sin egen hälsoutveckling i realtid och få stöd för åtgärder och förbättrade levnadsvanor. Här finns en stor potential i att minska vårdens kostnader på sikt. En annan möjlighet till effektivisering är att med AI-stöd (Artificial intelligence) göra snabbare och träffsäkrare diagnoser.

AI-stöd ger snabbare och träffsäkrare diagnoser

Äldreomsorg

RISE acreo redovisar en beräkning av besparingar som kommunerna kan göra genom att använda digitala tjänster i hemtjänsten¹⁵. Fyra tjänster har testats och utvärderats i Västerås stad: videosamtal via TV, videosamtal via mobil skärm, tjänst för att skicka och ta emot meddelanden samt en mörkerseende nattkamera. Besparingarna ligger i färre transporter, kortare insatstider och mindre behov av fysiska besök. Brukarna är överlag positiva till dessa tjänster förutsatt att de är frivilliga.

Ett pilotprojekt inleddes under hösten 2016 i ett demensboende för att undersöka om trygghetskamera skapar förutsättningar för en tryggare tillsyn på natten på äldreboenden. Försöket innebär att man går ifrån ett arbetssätt med generella ronder till individuella behovsbedömningar för alla individer. Arbetet har varit framgångsrikt och brukare, anhöriga och personalen har varit positivt inställda. Nattmiljön blev lugnare för både boende och personal. Behovet av att ta in extra personal på natten har minskat och den upplevda stressen hos personalen har minskat avsevärt. Under 2017 kommer modellen att införas på bred front inom Västerås.*

*SKL:s ekonomirapport oktober 2017 - Västerås - Exempel inom äldreomsorgen

Skolan

Digitalisering i skolan har flera dimensioner. Dels bör eleverna lära sig digitalisering inför framtiden, dels finns möjligheter att använda digitalisering för att höja kvaliteten i lärandet och öka effektiviteten i undervisningen. Det finns till exempel en stor potential i att individanpassa lärandet med digitala hjälpmedel.

Dessutom finns det mycket som pekar på att det finns ett stort utrymme för effektivisering inom skolan genom digitalisering. Forskaren Erik Lakomaa beskriver i en rapport¹⁶ några områden där man kan förbättra resursanvändandet, till exempel:

- › Ett koncerntänkande där man delar på gemensamma funktioner
- › Använd lärartiden effektivt
- › Använd lokaler bättre
- › Minska lektionstiden som går åt till ordningsfrågor

Not. 15.
Acreo Swedish ICT AB (numera RISE Acreo)
- Effekter av digitala tjänster för äldreomsorg, 2014.

Not. 16.
Bättre skola till varje pris - om effektiv resursanvändning, PM till Expertrådet för skolutveckling, 2015.

Fjärrundervisning på försök

I Norrbotten bedrivs försöksverksamhet med fjärrundervisning i gymnasieskolan som gör det möjligt att dela lärarresurser mellan skolorna. Ett antal skolor har administrativt slagits samman till en skola, Lapplands Gymnasium. I nuläget är det ett tjugotal lärare som bedriver fjärrundervisningen. Rent praktiskt fungerar undervisningen på samma sätt som i ett klassrum, men ett antal elever sitter i Jokkmokk, några i Pajala och några i Arvidsjaur. Det finns möjlighet till både renodlade föreläsningar och till individuellt stöd till eleverna.*

* SKL:s ekonomirapport maj 2017.

Behovet av svenska för invandrare (SFI) är stort under de kommande åren.

Svenska för invandrare

Behovet av svenska för invandrare (SFI) är stort under de kommande åren. Ett sätt att öka både kapaciteten och kvaliteten i undervisningen är att använda digitala hjälpmedel. I Sandviken har man utvecklat ett i stort sett helt digitalt arbetssätt när det gäller SFI. Lärarna arbetar med ett så kallat flippat klassrum, en pedagogisk modell där eleverna tar del av lärarens föreläsningar före lektionerna. Den tid som frigörs på lektionerna används till övningar där läraren stöttar och säkerställer elevernas kunskapsutveckling. Lärarna har tagit fram egna undervisningsfilmer och en egen Youtubekanal. Alla elever använder läsplattor och man har också gått över till ett digitalt läromedel som kursbok. SFI är en utbildningsform som kräver hög grad av individanpassning, vilket underlättas av den nya tekniken och det ändrade arbetssättet.¹⁷

Socialförvaltning

För att en handläggare ska fatta ett väl underbyggt beslut i ett ärende om ekonomiskt bistånd, behöver flera uppgifter samlas in. Det tar mycket tid i anspråk och ökar risken för felaktiga utbetalningar. För att effektivisera insamlingen av uppgifter från olika statliga myndigheter har en digital tjänst utvecklats, SSBTEK, vilken innebär stora tidsbesparingar för handläggarna. De får genom denna tjänst information från Arbetslöshetskassorna, Arbetsförmedlingen, CSN, Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Skatteverket. Tjänsten lanserades år 2014 och används numera av 265 kommuner. I Trelleborg har man tagit ytterligare några kliv. Den sökande skickar via internet in sina uppgifter som sedan läses in i verksamhetssystemet av en robot. När e-ansökan registrerats kommer beslut inom en arbetsdag. Robotiseringen har sammantaget inneburit en betydande effektivisering inom denna verksamhet, med bättre kvalitet och lägre kostnader.

Not. 17.
SKL:s ekonomirapport maj 2017.

BILAGA 1.

Extra tabell och diagram

TABELL 6. Rekryteringsbehov under perioden 2016–2026, per personalgrupp

Personalgrupp	2016	2026	Ökning pga demo- grafi 2016-2026	Pensioneringar under 2017-2026	Summa demografi+ pensioneringar
Totalt	1 182 000	1 376 000	194 000	314 000	508 000
Kommun, landsting/region och privata utförare					
Administratörsarbete	40 700	46 000	5 300	14 700	20 000
Handläggarsarbete	53 000	58 900	5 900	13 900	19 800
Köks- och måltidsarbete	32 500	37 300	4 700	11 200	15 900
Ledningsarbete	54 400	62 100	7 800	20 400	28 100
Sjuksköterska	95 200	110 500	15 300	23 600	38 900
Städ/tvätt/renhållningsarbete	20 100	22 600	2 500	7 700	10 100
Tekniker	12 400	13 900	1 400	3 800	5 200
Endast kommun/privata utförare					
Barnskötare	61 300	70 200	9 000	14 300	23 200
Bibliotekarie, biblioteksassistent	6 800	7 600	800	2 200	3 000
Dagbarnvårdare	1 900	2 200	300	800	1 100
Elevassistent	21 700	25 500	3 800	3 900	7 700
Fritidsledare	6 900	7 900	1 000	900	1 900
Fritidspedagog	16 800	19 300	2 500	3 500	6 000
Förskollärare	70 300	80 800	10 500	16 600	27 100
Grundskolelärare	83 700	96 600	12 900	16 000	28 900
Gymnasielärare	32 100	39 600	7 500	10 000	17 500
Hantverkararbete mm.	22 300	25 100	2 700	8 000	10 700
Ingenjörer	8 300	9 100	900	1 900	2 800
Personlig assistent	17 800	21 900	4 100	4 200	8 300
Rehabilitering förebyggande	9 200	11 200	2 000	1 800	3 900
Räddningstjänstarbete	6 400	7 100	700	1 200	1 800
Socialsekreterare m.fl	30 900	34 500	3 600	4 700	8 300
Teknisk handläggare	7 500	8 200	800	1 000	1 700
Undersköterskor, skötare	137 200	169 800	32 600	38 300	70 900
Vårdbiträden, vårdare	84 200	103 900	19 700	22 000	41 700
Övrig kultur/turism/fritid	10 700	11 900	1 200	2 200	3 400
Övrig skol och förskolearbete	10 200	12 000	1 800	2 300	4 000
Övrig socialt och kurativt	25 100	28 500	3 300	5 600	9 000
Övrigt vård- och omsorgsarbete	2 100	2 400	300	600	900
Övrigt lärarbete	34 900	40 600	5 700	13 100	18 700

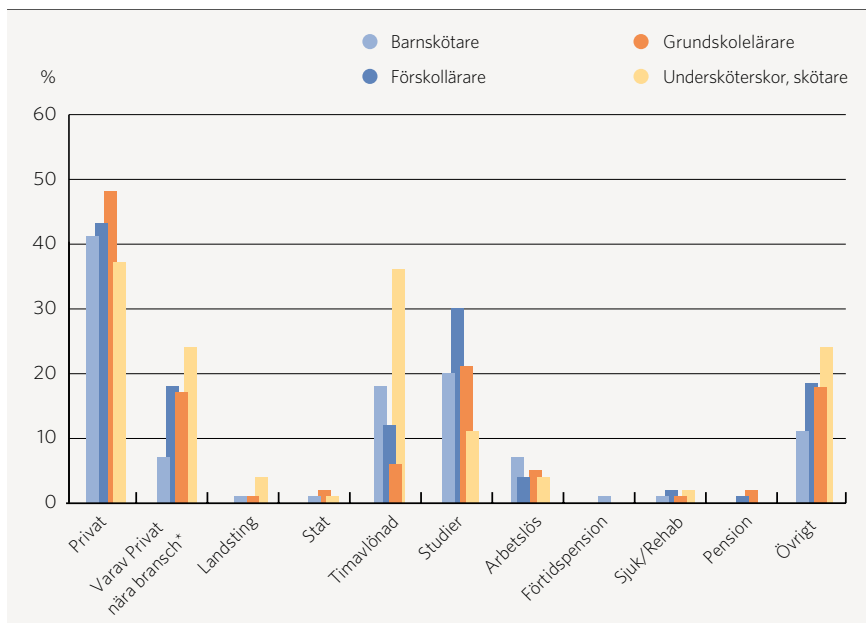
Personalgrupp	2016	2026	Ökning pga demografi 2016-2026	Pensioneringar under 2017-2026	Summa demografi+pensioneringar
Endast Landsting/region/privata utförare					
Vårdadministratör	16 100	18 400	2 300	5 100	7 500
Läkare specialistkompetent	35 400	40 200	4 800	6 200	11 000
Psykolog	5 000	5 700	700	900	1 600
Psykoterapeut	400	400	100	300	400
Barnmorska	6 000	6 800	800	1 700	2 600
Undersköterskor, skötare m.fl.	50 700	58 300	7 600	15 600	23 200
Sjukhustekniker, lab arbete	2 600	2 900	300	500	700
Biomedicinsk analytiker	7 000	7 900	900	1 800	2 700
Tandläkare	4 900	5 700	800	1 200	1 900
Tandsköterska	7 900	9 000	1 200	3 000	4 200
Tandhygienist	2 800	3 200	400	700	1 100
Övrig tandvård	300	300	100	100	200
Arbetsterapeut	4 000	4 600	600	1 000	1 600
Sjukgymnast	6 900	7 900	1 000	1 100	2 100
Logoped	1 400	1 600	200	100	300
Dietist	1 000	1 200	100	100	200
Övrigt rehabiliteringsarbete	2 100	2 400	300	500	800
Socialt och kurativt arbete	5 000	5 700	700	1 600	2 300
Skol- och barnomsorgsarbete	2 600	2 900	300	1 100	1 400
Kultur/turism/fritid	600	700	100	200	300
Ingenjörer m.fl	2 900	3 200	300	600	900

Rekryteringar och avgångar i några vanliga yrken

Diagrammen på nästkommande sidor visar rekryteringar och avgångar i några vanliga yrken i kommunsektorn.

DIAGRAM 18. Varifrån rekryterar kommunerna till fyra personalgrupper år 2015, månadsavlönade

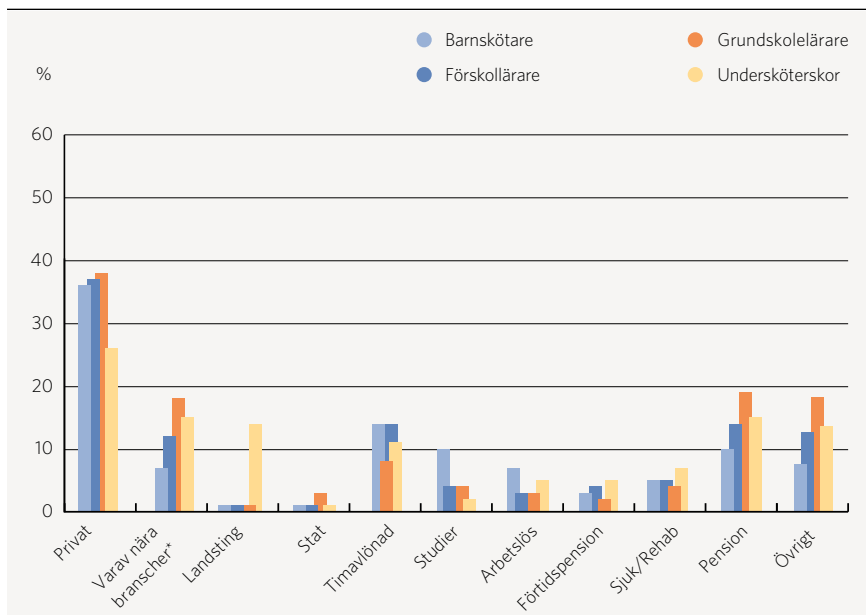
*För barnskötare och förskollärare privat förskola, för grundskolelärare privat grundskola och gymnasieskola och för undersköterskor privat vård och omsorg; socialtjänst.



Källa: SCB och SKL.

DIAGRAM 19. Månadsavlönade som lämnat fyra personalgrupper i kommunerna år 2015

*För barnskötare och förskollärare privat förskola, för grundskolelärare privat grundskola och för undersköterskor privat vård och omsorg;socialtjänst.

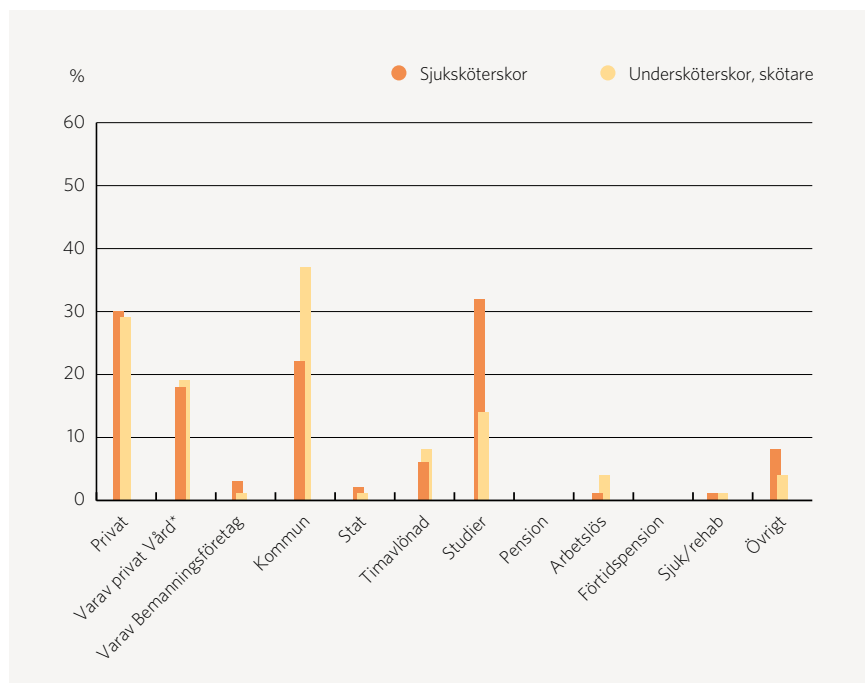


Källa: SCB och SKL.

DIAGRAM 20. Varifrån rekryterade landstingen till två personalgrupper år 2015, månadsavlönade

* För barnskötare och förskollärare privat förskola, för grundskolelärare privat grundskola och gymnasieskola och för undersköterskor privat vård och omsorg; socialtjänst.

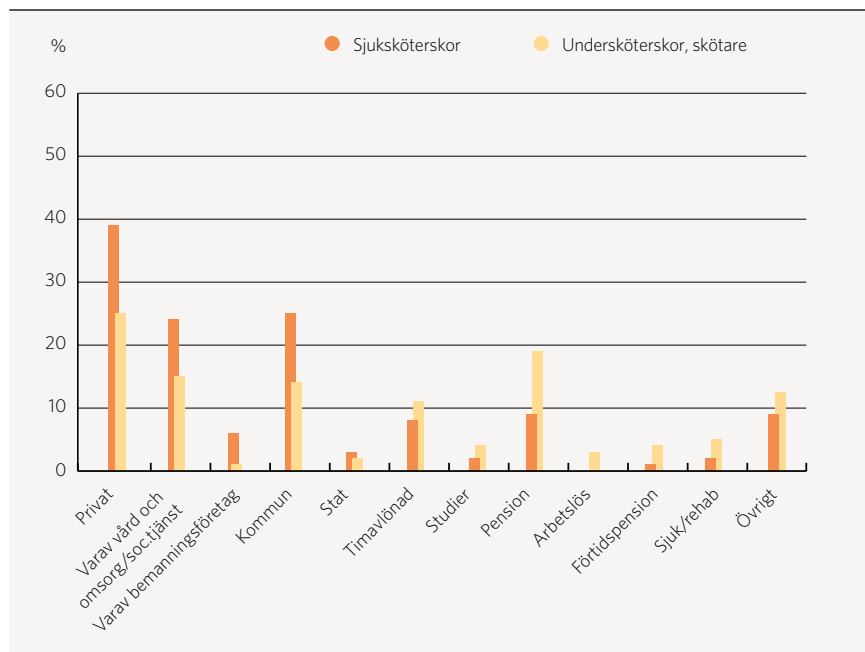
**Privat vård: SNI97 (Q) vård och omsorg;socialtjänst



Källa: SCB och SKL.

DIAGRAM 21. Månadsavlönade som lämnat två personalgrupper i landsting/regioner 2015

*Privat vård: SNI97 (Q) vård och omsorg;socialtjänst



Källa: SCB och SKL.

Så här har vi räknat

Bedömningen av det framtida rekryteringsbehovet som presenteras i denna rapport har gjorts med hjälp av SKL:s rekryteringsmodell i samarbete med Sweco. Modellen bygger på befintliga uppgifter om anställda och en demografisk framskrivning. Underlagen som används är i huvudsak SCB:s befolkningsprognos (2017) och SKL:s personalstatistik (2016)¹⁷. För kommuner, landsting och regioner bygger beräkningarna exempelvis på den faktiska åldersfördelningen. För de verksamheter som drivs av annan huvudman har beräkningarna gjorts schablonmässigt exempelvis utifrån åldersfördelningen i kommuner, landsting och regioner.

I modellen används uppgifter om antalet anställda som är månadsavlönade. Det innebär att timavlönade inte är inbegripna. Skälen till detta är flera. Framför allt är det svårt att få en rättvisande bild av antalet timanställda då mätningen av personalstatistik görs en gång per år samtidigt som de timanställdas tjänstgöringsgrad varierar kraftigt över året och mellan verksamheter. Uppskattningsvis utför de timanställda knappt fyra procent av timmarna i landstingen/regionerna och åtta procent av de arbetade timmarna i kommunerna.

Scenario ökad sysselsättningsgrad, 95 procent

I scenariot om ökad sysselsättningsgrad antas den genomsnittliga sysselsättningsgraden vara minst 95 procent i alla yrkes- och åldersgrupper 2026. Ökningen sker stegvis över åren och med lika många procentenheters ökning per yrke och ålder för varje år. I de åldrar och yrken där sysselsättningsgraden redan år 2016 är minst 95 procent antas denna inte öka.

Pensionsscenario 2 år

I grundscenariot används pensionsrisker för sysselsatta eller lediga i åldrarna 55–70 år där pensionsrisken antas vara 100 procent för de som är 70 år. Pensionsscenarioerna innebär att pensionsåldern under en prognosperiod antas öka med två år, detta sker successivt med påverkan på pensionsriskerna under prognosens första 10 år och innebär att den pensionsrisken som år 2016 gällde för 55-åringar år 2026 gäller 57-åringar.

Ökning med 0,5 procent utöver demografin

I detta scenario antas personalbehovet räknat i årsarbetare öka med 0,5 procent per år utöver vad demografin anger. Ökningen med 0,5 procent per år antas ske under hela prognosperioden, det vill säga fram till och med år 2026.

Not. 18.
Underlagen är framtagna av Thang Tran på Avdelningen för Ekonomisk styrning, SKL.

Minskning 0,5 procent

I detta scenario antas personalbehovet räknat i årsarbetare minska med 0,5 procent per år. Minskningen med 0,5 procent per år antas ske under hela prognosperioden. I tidigare prognoser räknades behoven av anställda i de kommunala verksamheterna upp med 0,4 procent år 2011 samt 0,5 procent år 2014 och 2015.

Uppräkning av privat sektor

Antalet anställda inom den privata sektorn har i 2016 års prognos beräknats utifrån ett uppräkningsstal per verksamhetsområde. Uppräkningstalet baseras på uppgifter om andelen köpt verksamhet för respektive verksamhetsområde samt Konjunkturinstitutets uppgifter om antalet sysselsatta i privat regi. I tidigare års prognoser har antalet anställda i privat regi beräknats utifrån ett uppräkningsstal per yrke. Uppräkningstalet baserades då på Konjunkturinstitutets uppgifter om antalet sysselsatta i privat regi, andelen köpt verksamhet samt fördelningen av de olika yrkena inom respektive verksamhetsområde.

Cirka en tredjedel av sjuksköterskor och läkare utan specialisering studerade innan de började arbeta i landstingen/regionerna. Det är en något högre andel av de som lämnar som går till privat verksamhet än omvänt, med undantag för personalgruppen undersköterskor, skötare. Runt fem procent av de läkare och sjuksköterskor som lämnar går till bemanningsföretag; diagrammet visar även att anställda vid bemanningsföretag också är en rekryteringskälla.



SVERIGES VIKTIGASTE JOBB FINNS I VÄLFÄRDEN

Välfärden står inför en stor rekryteringsutmaning när antalet barn och gamla ökar betydligt mer än de i arbetsför ålder. Även om välfärdens arbetsgivare rekryterar tiotusentals nya medarbetare varje år och är vana vid stora omställningar, blir behovet av nyrekryteringar de kommande åren en utmaning. Men det finns mycket som kommuner, landsting och regioner kan göra för att klara kompetensutmaningen.

Sveriges Kommuner och Landsting har tagit fram nio olika strategier för att möta rekryteringsutmaningen. I den här rapporten fokuserar vi på tre av dessa strategier.

Sveriges Viktigaste Jobb ska bidra till att öka kunskapen om jobben i välfärdssektorn och diskutera de arbetsgivarutmaningar som kommuner, landsting och regioner står inför. Den här rapporten ingår i det arbetet.

Beställ eller ladda ner på webbutik.skl.se

Följ Sveriges Viktigaste Jobb på Facebook/[sverigesviktigastejobb](https://www.facebook.com/sverigesviktigastejobb),
Twitter @viktigastejobb

skl.se/sverigesviktigastejobb