



Personalförsörjningsprognos 2022/2023

Omvärldsbevakning och nuläge i Huddinge kommun

Innehåll

Sammanfattning	3
Syfte och innehåll	4
Inledning	4
Arbetsmarknadsläget i Sverige	4
Arbetsmarknadsläget i offentlig sektor	5
Personalförsörjningsprognos för olika branscher	6
Utbildning	6
Vård och omsorg/Socialt arbete	7
IT/Teknik	8
Omvärldsfaktorer med stor påverkan på personalförsörjningen	9
Digitalisering och automatisering	9
Digitaliseringens påverkan på behov av kompetenser och förmågor	9
Längre arbetsliv och livslångt lärande	10
Nuläge för personalförsörjningen i Huddinge kommun	11
Befolkningsutveckling i Huddinge	11
Pensionsprognos	11
Personalomsättning (extern)	12
Avgångna och i jämförelse med andra kommuner 2020	13
Huddinge kommuns bristyrkesgrupper per bransch	14
Utbildning	14
Vård och omsorg/Socialt arbete	15
IT/Teknik	15

Bilaga 1: Befolkningsprognos Huddinge kommun

Sammanfattning

Pandemin har slagit hårdast mot den privata tjänstenäringen där många branscher behövt minska personalstyrkan samtidigt som behovet av arbetskraft snarare ökat inom vård och omsorg. I takt med att restriktioner har lättats har efterfrågan på arbetskraft ökat under 2021. För 2022 och 2023 bedöms arbetslöshetsnivåerna hamna på 7,1 respektive 6,8 procent. I Arbetsförmedlingens enkätundersökning med arbetsgivare under hösten 2021 är anställningsplanerna rekordstora inför 2022.

Nationellt står de offentliga verksamheterna inför fortsatt stora utmaningar gällande personalförsörjningen de närmaste åren. Det råder brist på personal samtidigt som det finns ett ökande behov inom vård, skola och omsorg till följd av befolkningsökningen och den demografiska sammansättningen, framför allt på grund av fler äldre i befolkningen. Bristen beror också på ett otillräckligt utbud av arbetskraft som uppfyller efterfrågade kompetenskrav. Hösten 2021 uppgav 44 procent av de offentliga arbetsgivarna att de har upplevt brist vid rekrytering av personal, en andel som ökat under det senaste året. Pandemin har medfört att utvecklingen av nya mer effektiva arbetsätt och tjänster med hjälp av digital teknik har påskyndats inom välfärdsområdet, vilket kan hålla tillbaka personalförsörjningsutmaningarna på längre sikt.

Med nuvarande utbildningsdimensionering beräknas dagens brist på flertalet lärarkategorier bestå fram till år 2035. Det väntas fortsatt brist på utbildade **grundskollärare med inriktning mot fritidshem, ämneslärare, yrkeslärare, förskollärare och grundskollärare**. För **vård- och omsorgsutbildade** beräknas tillgången minska samtidigt som efterfrågan väntas växa starkt vilket leder till en kraftig brist fram till 2035. Vad gäller **sjuksköterskeutbildade** beräknas tillgången, med nuvarande utbildningsdimensionering, inte öka i samma takt som efterfrågan, vilket på sikt innebär en förstärkt brist på sjuksköterskeutbildade. För högskole- och civilingenjörsutbildade väntas både tillgången och efterfrågan öka fram till 2035 medan för högskoleutbildning inom **data/IT** kan dagens bristsituation kvarstå.

Mer än något har teknisk utveckling påverkat arbetsmarknaden över tid. Arbetsmarknaden står inför digitalisering och automatisering där nya arbetstillfällen kommer att tillkomma samtidigt som många befintliga arbetsuppgifter kommer att förändras eller försvinna. Yrkesgrupper som förväntas automatiseras i lägre grad är dock yrkesgrupper där det i dag råder brist, bland annat omsorgsyrken och yrken som ställer krav på fördjupad högskolekompetens inom exempelvis teknik och IT. Efterfrågan på tekniska kompetenser bedöms öka till år 2030 inom alla branscher. Framför allt kommer efterfrågan på generell digital kunskap att öka.

Huddinge kommuns personalomsättning för 2021 är 10,3 procent och har ökat jämfört med föregående år. Detta motsvarar nästan 600 avgångar under det senaste året. Personalomsättningen har ökat för bristyrkesgrupper såsom för undersköterskor och ingenjörer samtidigt som den minskat kraftig för sjuksköterskor.

Huddinge kommun har en utbredd bristsituation som berör stora yrkesgrupper såsom lärare, sjuksköterskor och undersköterskor. Det finns ytterligare yrkesgrupper, som inte är numerärt stora men viktiga för att klara kommunens målsättningar, där det råder brist, såsom exempelvis yrken inom samhällsbyggnadsområdet.

Syfte och innehåll

Personalförsörjningsprognosen ger en övergripande bild av personalförsörjningsutmaningarna på nationell och lokal nivå för olika branscher, påverkande omvärldsfaktorer samt nuläget för kommunens bristyrkesgrupper.

Syftet är att ska skapa förutsättningar för att arbeta proaktivt på förvaltningarna med olika kompetensförsörjningsinsatser på lång och kort sikt. Insatserna ska bidra till att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla kommunens bristyrkesgrupper. Exempel på insatser kan vara samarbete med universitet och högskolor, traineeprogram eller planer för karriärsutveckling.

Personalförsörjningsprognosen bidrar också till kommunens årliga lönebildningsprocess genom att identifiera kommunens bristyrkesgrupper. Personalförsörjningsprognosen kan också vara ett underlag till förvaltningarnas inriktningsärende i kommande mål – och budgetprocess.

Personalförsörjningsprognosen innehåller efter en inledande beskrivning av arbetsmarknadsläget, en prognos för hur personalförsörjningen ser ut för olika branscher och bristyrkesgrupper samt påverkande omvärldsfaktorer såsom digitalisering och automatisering. Därefter beskrivs hur nuläget ser ut i Huddinge kommun gällande till exempel personalrörlighet samt nuläget för kommunens bristyrkesgrupper.

Inledning

Arbetsmarknadsläget i Sverige¹

Svensk ekonomi har återhämtat sig från det stora tappet under pandemin. Tillväxten har kunnat återhämta sig i snabb takt genom att restriktioner successivt har lättats under 2021 samt med stöd av en expansiv finans- och penningpolitik. Under 2022 och 2023 väntas tillväxten fortsätta, men gå in i en lugnare fas. Det råder dock osäkerhet kopplat till kriget i Ukraina som får konsekvenser för världsekonomin, handeln och de finansiella marknaderna vilket spelar stor roll för kommuner och regioner. Allt är tätt sammanflätat och högre priser påverkar kostnadsbilden direkt för en kommun eller region i vårt land.²

I takt med att restriktioner har lättats har efterfrågan på arbetskraft ökat under 2021. I Arbetsförmedlingens enkätundersökning med arbetsgivare under hösten 2021 är anställningsplanerna rekordstora inför 2022. Samtidigt har antalet nyanmälda lediga platser som anmälts till Arbetsförmedlingen ökat i hög omfattning under slutet av 2021.

Antalet arbetslösa har ökat kraftigt på grund av pandemin. För 2022 och 2023 bedöms genomsnittliga arbetslöshetsnivåer på 7,1 respektive 6,8 procent. Därefter bedöms arbetslösheten fortsätta minska succesivt fram till 2024 i takt med att

¹ Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2021 Utvecklingen på arbetsmarknaden 2021–2023, Arbetsförmedlingen, december 2021
² Ekonomibloggen, SKR, publicerad den 11 mars 202; Kriget i Ukraina påverkar världsekonomin, Annika Wallenskog chefsekonom

ekonomin och arbetsmarknaden stärks ytterligare. Det kvarstår dock fortfarande en osäkerhet kopplad till den pågående pandemin, vilket kan påverka återhämtningen i ekonomin och på arbetsmarknaden.

Pandemin har slagit väldigt olika mot olika delar av arbetsmarknaden där den privata tjänstenäringen drabbats hårdast. På andra delar av arbetsmarknaden har påverkan inte varit lika stor och i vissa sektorer har behovet av arbetskraft snarare ökat, där vård och omsorg är det tydligaste exemplet.³

Arbetsmarknadsläget i offentlig sektor⁴

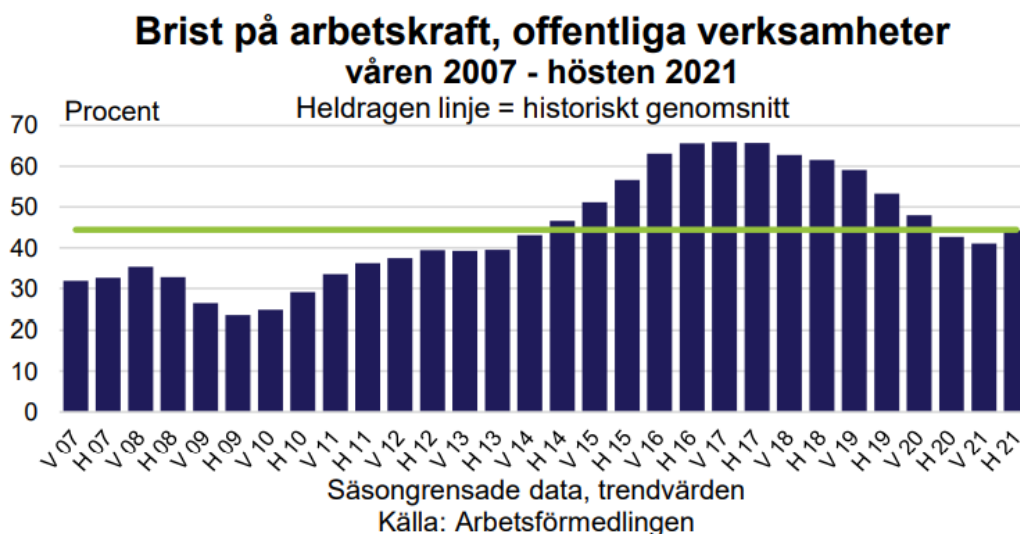
Nationellt står de offentliga verksamheterna inför fortsatt stora utmaningar gällande personalförsörjningen de närmaste åren. Läget inom den offentliga tjänstesektorn har sedan tidigare varit ansträngt på grund av brist på personal och ökande behov inom vård, skola och omsorg. Detta till följd av befolkningsökningen och den demografiska sammansättningen, med allt större andel av fler äldre i befolkningen. Pandemin har medfört att utvecklingen av nya mer effektiva arbetssätt och tjänster med hjälp av digital teknik har påskyndats inom välfärdsområdet, vilket kan hålla tillbaka personalförsörjningsutmaningarna på längre sikt. Denna utveckling kan också leda till andra eller högre kompetenskrav inom olika områden av välfärden.

Antalet anställda inom offentlig verksamhet har påverkats betydligt mindre av pandemin jämfört med utvecklingen inom det privata näringslivet. Regionerna och staten har ökat antalet sysselsatta något under krisen medan kommunerna har haft minskande antal sysselsatta. Inom kommunerna har dock antalet anställda ökat igen under hösten 2021 och är nu tillbaka på en nivå strax under 2019 års nivåer.

Att bristen inom offentlig sektor har varit tydlig under en längre period beror på flera år med en hög efterfrågan på arbetskraft i kombination med ett otillräckligt utbud av arbetskraft som uppfyller efterfrågade kompetenskrav. I undersökning hösten 2021 uppgav 44 procent av de offentliga arbetsgivarna att de har upplevt brist vid rekrytering av personal under det senaste halvåret, en andel som ökat något under det senaste året (se diagram). Även om nivåerna i höstens undersökning ökat är de fortsatt lägre än rekordnivåerna under 2017. Detta kan delvis förklaras av att en högre andel av de offentliga arbetsgivarna justerat sina rekryteringsprofiler under slutet av 2010-talet så att man i högre grad än tidigare rekryterat stödjande och kompletterande kompetenser såsom vårdbiträden och serviceassistenter inom vård och omsorg, liksom lärarassistenter och andra stödfunktioner inom skolan. Liksom tidigare är bristen på utbildad personal störst inom flertalet pedagogiska yrken samt inom flera vårdyrken.

³ Omvärldsrappport 2021 Digitalisering, demografi och arbetsmarknadspolitik, Arbetsförmedlingen, 2021-03-29, Analys 2021:4

⁴ Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2021 Utvecklingen på arbetsmarknaden 2021–2023, Arbetsförmedlingen, december 2021



*Diagram 1, Arbetsförmedlingen: Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2021, Utvecklingen på arbetsmarknaden 2021-2023

På längre sikt bedöms bristen på arbetskraft kvarstå eftersom tillgången på utbildad arbetskraft sannolikt kommer att vara begränsad inom många yrken. Det gäller framför allt bland offentliga arbetsgivare. En bidragande orsak är ett för lågt tillskott av nya utbildade till yrken inom kärnverksamheterna vård, skola och omsorg. Att fler personer har påbörjat studier under pandemin skulle dock kunna bidra till ett ökat utbud av utbildad arbetskraft, vilket kan underlätta kompetensförsörjningen på sikt.

Intresset för flera utbildningar för yrken inom offentlig sektor har ökat under pandemin. Exempelvis har antalet sökande till lärar- och socionomprogram nått toppnoteringar. Dessutom har sökande till sjuksköterskeutbildningar ökat med 25 procent under vårterminen 2021 jämfört med ett år innan. Detta är positivt för den existerande matchningsproblematiken på arbetsmarknaden. Dock finns en risk att det ökade intresset för dessa utbildningsplatser endast är temporär i och med den svåra situation många arbetstagare för tillfället befinner sig i. När ekonomin väl närmar sig en högkonjunktur finns en risk att andra utbildningar och yrken prioriteras bland arbetstagarna.⁵

Personalförsörjningsprognos för olika branscher ⁶

Utbildning

Med nuvarande utbildningsdimensionering beräknas dagens brist på flertalet lärarkategorier bestå fram till år 2035. Det väntas en fortsatt brist på utbildade **grundskollärare med inriktning mot fritidshem, ämneslärare, yrkeslärare, förskollärare och grundskollärare**. Den ökade efterfrågan på lärare beror till viss del på ett ökat antal elever, men framför allt på att utbildade lärare antas komma

⁵ Yrkesprognoser En utblick över åren 2022 och 2026, Arbetsförmedlingen, november 2021

⁶ Trender och Prognoser 2020 Befolkning/Utbildning/Arbetsmarknad - Med sikte på år 2035, SCB, Februari 2021

att ersätta dem som i dag arbetar i skolan som lärare utan en lärarexamen. Motsvarande gäller även för förskolelärare. På längre sikt bedöms däremot den starka tillgångsökningen av speciallärare/specialpedagoger medföra ett mer balanserat arbetsmarknadsläge för den lärarkategorin.

Dagens arbetsmarknadsläge varierar mellan olika lärarkategorier enligt Arbetskraftsbarometern 2020. Störst är den nuvarande bristen på **grundlärautbildade med inriktning mot fritidshem samt utbildade speciallärare och specialpedagoger**. Bristen är också omfattande på utbildade **förskollärare och yrkeslärare**. Varannan arbetsgivare uppger också brist på nyutexaminerade **ämneslärare**. Det är störst brist på ämneslärare med inriktning mot grundskolans årskurs 7–9 samt på ämneslärare inom matematik och naturvetenskapliga ämnen. För grundskollärare med inriktning mot grundskolans tidigare år är arbetsmarknadsläget idag relativt balanserat.

Sammanfattningsvis är det risk för fortsatt brist på utbildade lärare fram till 2035. Samtidigt som efterfrågan bedöms öka med omkring 20 procent under perioden beräknas tillgången endast öka med 5 procent med nuvarande utbildningsdimensionering och andel examinerade.

Vård och omsorg/Socialt arbete

Efterfrågan på **vård- och omsorgsutbildade** beräknas öka med cirka 45 procent till 2035 och drivs dels av att antalet i befolkningen som är 80 år eller äldre väntas öka kraftigt och dels av utbildningsväxlingen. Den innebär att andelen som har en vård- och omsorgsutbildning bland dem som arbetar som **undersköterska, skötare, vårdbiträde och personlig assistent** väntas öka under prognosperioden.

Tillgången på vård- och omsorgsutbildade beräknas samtidigt minska med cirka 10 procent fram till 2035. Pensionsavgångarna väntas bli relativt stora och med nuvarande utbildningsdimensionering räcker examinationen inte till för att ersätta dem som lämnar arbetskraften eller vidareutbildar sig. Då tillgången beräknas minska samtidigt som efterfrågan väntas växa starkt uppstår en kraftig brist på vård- och omsorgsutbildade fram till 2035.

Vad gäller **sjuksköterskeutbildade** beräknas inte heller tillgången, med nuvarande utbildningsdimensionering, öka i samma takt som efterfrågan, vilket på sikt innebär att det finns risk för en förstärkt brist på sjuksköterskeutbildade. Bristen omfattar tre komponenter; den brist som finns i utgångsläget, den brist som beräknas tillkomma fram till 2035 samt den brist som uppkommer i och med att bristen på specialistutbildade sjuksköterskor ska täckas av grundutbildade.

För socionomer väntas tillgången öka något mer än efterfrågan. Det kan därför finnas risk för att ett visst överskott kan uppstå fram till 2035.

Enligt arbetsgivarnas bedömning i Arbetskraftsbarometern 2020 är arbetsmarknadsläget för närvarande relativt balanserat för nyutexaminerade med **vård- och omsorgsutbildning**. Andelen arbetsgivare som anger brist på grundutbildade **sjuksköterskor** är dock 44 procent hösten 2020.

Under sommaren 2020 presenterade Socialdepartementet förslag på införande av skyddad yrkestitel för undersköterskor (DS2020:15). Förslaget innebär att det från 1 januari 2025 kommer att införas krav på en viss nivå av formell utbildning för

att få använda yrkestiteln undersköterska. Effekten av förslaget kan bli att efterfrågan på utbildade undersköterskor ökar. Dock föreslås ett antal övergångsbestämmelser för att underlätta omställningen, vilka bland annat innebär att de som redan har en fast anställning som undersköterska, oavsett formell utbildning, kan använda yrkestiteln under en övergångsperiod på 10 år.

Överenskommelsen mellan regeringen, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Kommunal, det så kallade Omsorgslyftet, kan underlätta kompetensförsörjningen. Omsorgslyftet syftar till att fler vidareutbildas inom vård- och omsorgsområdet och därmed ges möjlighet att gå från visstidsanställningar till tillsvidareanställningar. Utbildningssatsningen beräknas leda till 10 000 fler vårdbiträden och undersköterskor, dels genom vidareutbildning med bibehållen lön för visstidsanställda, dels genom att göra det mer attraktivt att söka sig till äldreomsorgen. Det ger möjlighet till omställning för många som nu blir permitterade eller varslade inom andra yrken och branscher.⁷

IT/Teknik

Efterfrågan på personer med högskoleutbildning inom *data/IT* beräknas öka med cirka 55 procent fram till 2035. Efterfrågetillväxten beror framför allt på att kraven på formell kompetens bedöms fortsätta att öka inom flera IT-yrken. Samtidigt väntas även behovet av dataspecialister öka inom ett flertal näringsgrenar. Tillgången beräknas dock samtidigt öka med närmare 60 procent fram till år 2035. Dagens arbetsmarknadssituation kan därmed komma att kvarstå fram till år 2035.

Efterfrågan på högskole- och civilingenjörutbildade väntas öka med drygt 25 respektive 40 procent till år 2035. Den starka efterfrågetillväxten beror framför allt på den utbildningsväxling som väntas fortsätta under prognosperioden. För de civilingenjörutbildade innebär det att en allt större andel av dem som i framtiden arbetar inom ett civilingenjör- eller dataspecialistyrke, antas ha en civilingenjörutbildning jämfört med i dag.

Tillgången på högskole- och civilingenjörutbildade beräknas även den växa under prognosperioden, för utbildade högskoleingenjörer med drygt 25 procent och för utbildade civilingenjörer med cirka 35 procent. En starkt bidragande orsak till att tillgången på ingenjörutbildade beräknas öka så pass kraftigt är åldersstrukturen och att antalet pensionsavgångar väntas bli få under prognosperioden.

⁷ Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2020 Utvecklingen på arbetsmarknaden 2020–2022, Arbetsförmedlingens analys 2020:12, december 2020

Omvärldsfaktorer med stor påverkan på personalförsörjningen

Digitalisering och automatisering⁸

Det har länge funnits en uppfattning om att automatisering innebär att robotar och digitala verktyg ersätter arbetskraften, vilket genererar varsel och arbetslöshet. Men för ekonomin som helhet har sysselsättningen under 2000-talet ökat parallellt med ökade investeringar i automatiseringar. Det är ofta monotona och repetitiva arbetsuppgifter som automatiseras till förmån för andra uppgifter. Pandemin har påskyndat en utveckling där nya tekniska kompetenser och förmågor vuxit fram i snabb takt.⁹

Mer än något har teknisk utveckling påverkat arbetsmarknaden över tid. Med den snabba automatiseringen och digitaliseringen står arbetsmarknaden för en ny utveckling som kommer att leda till nya arbetstillfällen samtidigt som många yrken förändras, eftersom befintliga arbetsuppgifter förändras eller försvinner. Automatiseringen kan därför ses som en möjlig lösning på den långvariga kompetensbrist som har identifierats inom många yrken. Detta genom att befintlig kompetens kan avlastas tack vare teknisk utveckling och därmed tillgängliggöras för att möta efterfrågan. Yrkesgrupper som förväntas automatiseras i lägre grad är dock yrkesgrupper där det i dag råder brist, bland annat omsorgsyrken och yrken som ställer krav på fördjupad högskolekompetens inom exempelvis teknik och it.

Jämfört med andra länder ligger Sveriges förväntade automatisering någonstans i mitten. Detta kan bland annat förklaras av att en relativt stor del av den svenska arbetskraften jobbar inom de tre branscherna med lägst automatiseringspotential, vård, omsorg och sociala tjänster, utbildning samt verksamheter inom juridik, ekonomi, vetenskap och teknik.

I offentliga sektorn är det sannolikt att arbetsuppgifter inom ekonomi, transport och teknik kommer att påverkas i störst utsträckning av automatisering. Inom områden som vård och omsorg samt utbildning är potentialen lägre men ändå betydande, 25-30 procent inom de senare kategorierna bedöms kunna automatiseras. För att denna potential ska realiseras lyfts faktorer, utöver de rent tekniska, såsom innovation, förändringsledning, rättsliga förutsättningar och nyttorealiserings på gjorda investeringar.¹⁰

Digitaliseringens påverkan på behov av kompetenser och förmågor

Efterfrågan på tekniska kompetenser bedöms öka till år 2030 inom alla branscher. Framför allt kommer efterfrågan på generell digital kunskap att öka, det vill säga, de anställdas förmåga att använda den nya tekniken i det dagliga arbetet. Arbetsgivarnas behov av anställda med teknisk specialistkompetens och ledarskap för digital transformation kommer också öka, men sannolikt inte i samma grad som efterfrågan på den generella digitala kunskapen.¹¹ För exempelvis

⁸ Arbetsförmedlingen, Automatiseringen på den svenska arbetsmarknaden, Arbetsförmedlingens analys 2020:5

⁹ Kompetensutvecklingen på arbetsmarknaden till år 2030 - I spåren av automatiseringen, Arbetsförmedlingen 2021:2, 2021-02-05

¹⁰ SKL (2018): Automatisering av arbete, möjligheter och utmaningar för kommuner, landsting och regioner

¹¹ Omvärldsrappport 2021 Digitalisering, demografi och arbetsmarknadspolitik, Arbetsförmedlingen, 2021-03-29, Analys 2021:4

fritidspedagoger har efterfrågan på digital kompetens ökat kraftigt de senaste åren från att ha varit ett relativt digitalt omoget yrke. Detta kan delvis bero på den ökade användningen av digitala läroplattformar och andra webbaserade verktyg för närvaroregistrering och planering i förskola och på fritids.¹²

Automatiseringen och användandet av ny teknik leder till att kraven på förmågor inom olika yrken förändras. Analytiska förmågor blir allt viktigare. Att ha förståelse för delarna i en arbetsprocess för att se hur varje del påverkar helheten blir viktigt. Kreativitet och kritiskt tänkande är förmågor som förväntas fortsätta att växa i betydelse. Inom många yrken är det viktigt att kunna se nya lösningar i samband med förändrade arbetssätt som den tekniska utvecklingen medför.

En omfattande utveckling av avancerad teknik bedöms även medföra att sociala kompetenser och förmågor blir allt mer framträdande. Det beror delvis på att många arbetsuppgifter som kräver sociala och emotionella kompetenser och förmågor inte går att automatisera. Dessutom växer efterfrågan på samarbetsförmåga samt pedagogiska förmågor vid ett ökat utbyte av information. Teknikinvesteringar och förändrade arbetssätt resulterar i att de sociala kompetenserna växer inom yrken där de inte varit tongivande innan, men de växer även inom yrken som redan kräver en hög grad av social kompetens, till exempel inom pedagogiska yrken.¹³

Längre arbetsliv och livslångt lärande

En annan möjlighet att minska den framtida försörjningsbördan är att sysselsättningen ökar längre upp i åldrarna. Delegationen för senior arbetskraft konstaterar att sysselsättningsgraden inte har utvecklats i paritet med den förbättrade hälsan hos de äldre. Utvecklingen mot fler äldre i arbetslivet går för långsamt för att finansiera välfärden och att möta kompetensbristen inom många branscher menar delegationen. Trots det är deras huvudsakliga slutsats att det finns goda förutsättningar för att arbetslivet ska kunna förlängas för fler. Delegationen framhåller tre villkor för ett längre arbetsliv, att äldre kan, vill och får arbeta längre. I stor utsträckning handlar äldres sysselsättningsgrad om avvägningen mellan arbete och fritid. Ekonomiska incitament, personens hälsa och arbetsmiljön spelar då stor roll.¹⁴

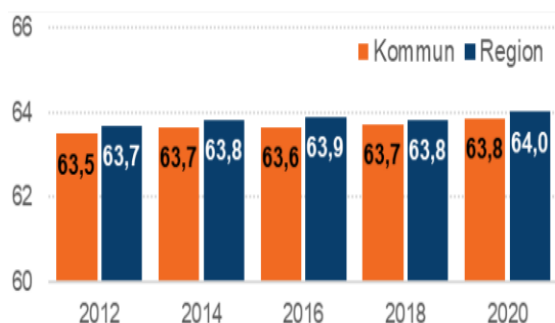
Det är individuellt när medarbetare väljer att gå i ålderspension. Den genomsnittliga avgångsåldern för medarbetare över 60 år i kommuner var 63,8 år 2020. Sedan 2010 pågår en långsam höjning av avgångsåldern (se diagram 2). Lärare är en yrkesgrupp som går i pension något senare (se tabell 1).¹⁵

¹² Yrkesprognoser En utblick över åren 2022 och 2026, Arbetsförmedlingen, november 2021

¹³ Kompetensutvecklingen på arbetsmarknaden till år 2030 - I spåren av automatiseringen, Arbetsförmedlingen 2021:2, 2021-02-05

¹⁴ Omvärldsrapport 2021 Digitalisering, demografi och arbetsmarknadspolitik, Arbetsförmedlingen, 2021-03-29, Analys 2021:4

¹⁵ SKR: Personalen i välfärden 2020- Personalstatistik för kommuner och regioner 2020, juni 2021



Kommun	Alder
Sjuksköterskor	63,6
Undersköterskor, skötare	63,3
Stödassistenter/-pedagoger	63,4
Socialsekreterare	64,0
Lärare	65,2
därav grundskollärare	65,2
därav gymnasielärare	65,0
Förskollärare	63,4
Barnskötare	63,3
Bibliotekarier, biblioteksass	64,4
Ingenjörer	64,3
Köks- och måltidsarbete	63,2
Totalt kommuner	63,8

*Diagram 2 och Tabell 1, Genomsnittlig avgångsålder i kommunen (och regionen) mellan 2012-2020 samt avgångsålder för utvalda yrkesgrupper i kommunerna 2020. SKR, Personalen i välfärden 2020.

Höjd pensionsålder och förändringar i Lagen om anställningsskydd (LAS) kan framöver leda till att fler arbetar längre, vilket kan ha en positiv inverkan på kompetensförsörjningsproblematiken. Lägsta åldern för att ta ut allmän pension kommer succesivt att höjas från 62 till 64 år fram till år 2026 och även åldern för hur länge medarbetare har rätt att vara kvar på jobbet stiger och kommer år 2023 att vara 69 år.¹⁶

Det är viktigt att det skapas förutsättningar för livslångt lärande och kontinuerlig kompetensutveckling på arbetsplatser. I förhandlingarna om nya LAS, Lagen om anställningsskydd, har arbetstagaridan drivit att arbetsgivaren ska få ett utökat ansvar för den anställdes kompetensutveckling, vilket ska bli verklighet med den nya uppgörelsens om arbetsrätt. Arbetsgivarens finansieringsansvar för kompetensutveckling ökar också.¹⁷

Nuläge för personalförsörjningen i Huddinge kommun

Befolkningsutveckling i Huddinge¹⁸

Befolkningsprognosen visar på en total befolkningsökning i Huddinge kommun om drygt 9300 personer, eller drygt 8 procent, fram till år 2026. De åldersintervall i befolkningen som procentuellt prognostiseras öka mest under perioden är personer som är 85 år och äldre (cirka 25 procent), men även 75-84-åringarna förväntas öka med nästan 19 procent. Gruppen nyfödda förväntas växa med cirka 18 procent fram till 2026. Se även statistik i bilaga 1.

Pensionsprognos

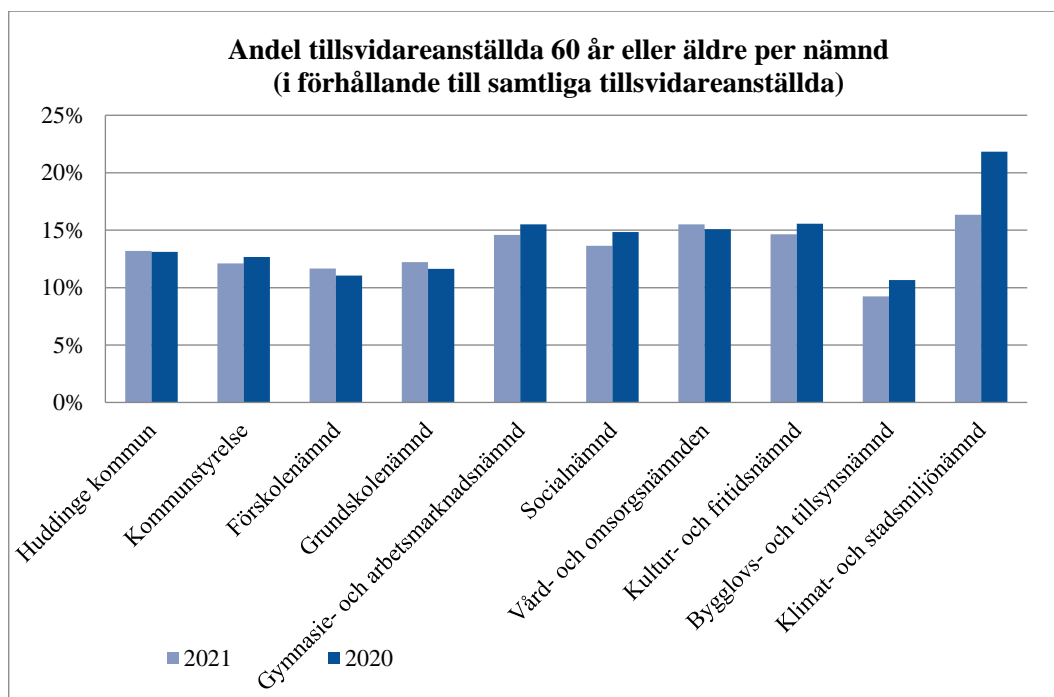
Drygt 13 procent av Huddinge kommuns tillsvidareanställda är 60 år eller äldre, vilket relativt oförändrat jämfört med föregående år (se diagram 3). Det skiljer något mellan nämnderna, där klimat- och stadsmiljö, vård – och omsorg,

¹⁶ Pensionsmyndigheten, nyhet 16 april 2020, Höjd pensionsålder

¹⁷ Yrkesprognoser En utblick över åren 2022 och 2026, Arbetsförmedlingen, november 2021

¹⁸ Se bilaga 1, Folkmängd 31 december 2020, prognos 2021-2026, Huddinge kommun

gymnasiet och kultur – och fritid har en något högre andel tillsvidareanställda som sannolikt kommer att gå i pension inom de närmaste åren.



*Diagram 3. Andelen tillsvidareanställda 60 år och äldre per nämnd och för kommunen som helhet respektive år. Hämtat ur ProDiver/LIS

De senaste åren har cirka 100 medarbetare inom kommunen gått i pension varje år. Prognosen framåt, baserat på antalet medarbetare som fyller 65 år de kommande fem åren, visar på att det mönstret väntas fortgå. En tredjedel av kommunens medarbetare väljer dock att gå i pension när de är mellan 63-64 år. Huddinge kommun har en förmån med anpassningsåtgärder i syfte att få medarbetare att arbeta längre där medarbetare från och med 63 år har möjligheten att gå ner i sysselsättningsgrad och bibehålla viss del av lönen samt erhålla full tjänstepensionsinbetalning. Antalet medarbetare som nyttjar denna förmån har ökat under de senaste åren.

Personalomsättning (extern)

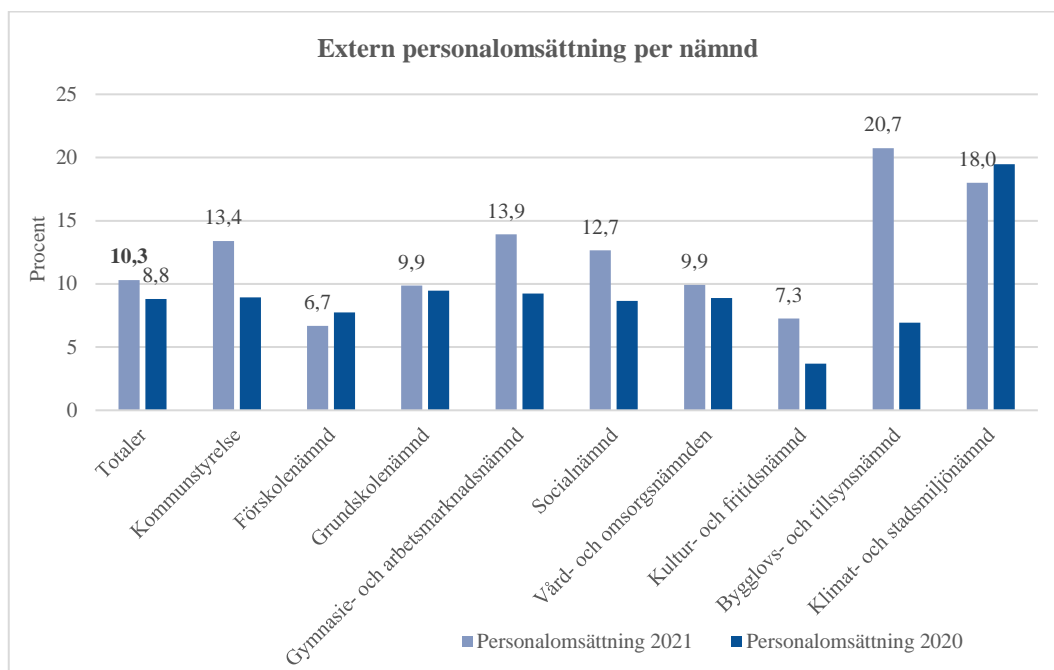
Personalomsättningen mäter antalet tillsvidareanställda som slutat sin anställning i kommunen eller gått i pension och är 10,3 procent totalt för kommunen för 2021.

Detta motsvarar nästan 600 avgångar under det senaste året.

Personalomsättningen är högre än jämfört med 2020 (8,8 procent 2020).

Ökningen i personalomsättningen motsvarar cirka 80 fler avgångar.

Personalomsättningen har ökat för de flesta nämnder, undantaget klimat – och stadsmiljö och förskolenämnden (se diagram 4).



*Diagram 4. Antalet tillsvidareanställda som avslutat sin anställning i kommunen dividerat med ett genomsnitt av antalet tillsvidare anställda i början av mätperioden samt slutet av mätperioden. Hämtat ur LIS.

Avgångna och i jämförelse med andra kommuner 2020

Andel avgångna tillsvidareanställda är ett mått SKR mäter utifrån novemberstatistiken och innefattar skillnaden i antalet tillsvidareanställda månadsavlönade mätt i november mellan två år. Statistiken uppdateras i mars året efter. En jämförelse med utvalda kommuner visar att Huddinge kommun har jämförbara värden med dessa kommuner och ligger i nivå med länsgenomsnittet 2020 (se diagram 5).

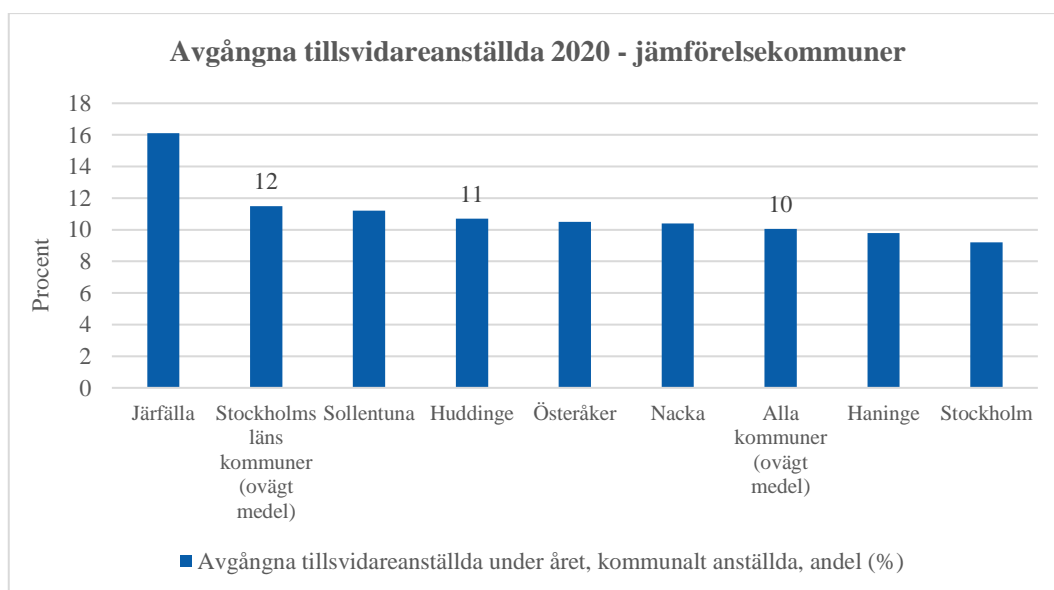


Diagram 5. Antal avgångna månadsavlönade 2020 dividerat med antal tillsvidareanställda månadsavlönade 2019 multiplicerat med 100 för redovisning i procent. Avser alla kommunalt tillsvidareanställda månadsavlönade i november månad enligt HÖK. Källa: SKR

Huddinge kommuns bristyrkesgrupper per bransch


Utbildning

I likhet med trenden i riket har kommunen svårigheter att rekrytera till flera pedagogiska yrken, det är svårt att rekrytera barnskötare med rätt utbildning inom barn- och fritidsprogrammet.


Vad gäller grundskolan är det fortsatt brist på *legitimerade ämneslärare*. Det är också svårt att rekrytera erfarna lärare och många nyexaminerade lärare anställs som behöver en mer grundläggande introduktion. Barn och utbildningsförvaltningen arbetar med att stärka varumärket som attraktiv arbetsgivare och har övningsskolor i kommunen och samverkar med lärosätena i den verksamhetsförlagda delen av lärarutbildningen (VFU). Dessutom sker samverkan med lärosäten via den nationella försöksverksamheten ULF. ULF handlar om praktisknära forskning, men även om att utveckla undervisningen och ge lärare karriärvägar.

Det råder också brist på *lärare med inriktning mot fritidshem* där legitimeringskravet från 1 juli 2019 ställer höga krav på kommunen. Kommunen samarbetar därför med Södertörns högskola i en arbetsintegrerad utbildning. Utbildningen är fyra år där medarbetaren även arbetar under tiden.

Personalomsättningen har minskat något för grundskolelärare, men är dock en fortsatt utmaning för dessa stora personalgrupper. Huddinge kommun har en något lägre andel lärare med pedagogisk högskoleexamen än jämfört med länet och riket (se tabell nedan). Statistiken för andel med pedagogisk högskoleexamen är från föregående läsår.

Personalomsättning grundskolelärare F-9 9,8 %  (10,2 % 2020)	Lärare med pedagogisk högskoleexamen 2020/21¹⁹ Huddinge: 83% (83% 2019/20) Stockholms län: 84 % (83% 2019/20) Riket: 85 % (83% 2019/20)
---	--

Även behöriga lärare inom gymnasieskolan har tidigare varit en bristyrkesgrupp men i nuläget lyckas kommunen i de flesta fall att rekrytera behöriga lärare. Dock är det fortsatt svårt att rekrytera *yrkeslärare, tekniklärare samt kemi-och fysiklärare*. Personalomsättningen har ökat något för gymnasielärare. Andelen gymnasielärare med pedagogisk högskolelärarexamen är enligt statistiken för föregående läsår lägre i Huddinge kommun än länsgenomsnittet (se tabell nedan), men förhoppningar finns att andelen kommer att öka.

Personalomsättning gymnasielärare 2021 10,6 %  (10,0% 2020)	Gymnasielärare med pedagogisk högskoleexamen 2020/21²⁰ Huddinge: 83% (85% 2019/20) Stockholms län: 88 % (88% 2019/20) Riket: 83 % (83% 2019/20)
--	--

¹⁹ Skolverkets statistik Grundskola – kommunal huvudman, Andel lärare (heltidstjänster) med pedagogisk högskoleexamen


²⁰ Skolverkets statistik Gymnasieskola – kommunal huvudman, Andel lärare (heltidstjänster) med pedagogisk högskoleexamen

Vård och omsorg/Socialt arbete

Sjuksköterskor är svårrekryterade och det är hård konkurrens om sjuksköterskorna mellan kommun, region och privata aktörer.

Personalomsättningen för sjuksköterskor har minskat kraftigt och antalet externa avgångar under 2021 har varit 3 jämfört med 13 under 2020 (se tabell nedan).

Personalomsättning sjuksköterskor 2021

6,2 %  (23,4% 2020)


Det är även en utmaning att attrahera **undersköterskor** till äldreomsorgen och därför sker satsningar på att utbilda anställda vårdbiträden till undersköterskor. En kompetenstege är på väg att inrättas för specialistsundersköterska inom äldreomsorgen. Från och med 1 juli 2023 blir undersköterska en skyddad titel. Förhoppningen är att detta ökar attraktiviteten för undersköterskeyrket.

Även vad gäller **stödassistenter** (utbildade som undersköterska eller barnskötare) finns utmaningar att attrahera, rekrytera och behålla samt att visa att funktionshinderområdet är ett område där undersköterskor kan arbeta.

Personalomsättningen för både undersköterskor och stödassistenter har ökat under senaste året (se tabell nedan).

Personalomsättning undersköterskor

2021

9,9%  (8,2% 2020)

Personalomsättning stödassistenter

2021

12,6%  (8,0% 2020)

Även **stödpedagoger**, som är en relativt ny yrkesgrupp, är utmanade att tillsätta bland annat för att yrkesprogrammen som riktar sig till stödpedagoger, och som Huddinge kommun samarbetar med, har svårigheter att bli godkända för att få starta utbildningarna.

Generellt sett lyckas kommunen rekrytera socialsekreterare men det är svårt att rekrytera och behålla **socialsekreterare inom myndighet barn och ungdom**. Arbetet är komplext och krävande och många arbetar endast en kortare period inom verksamheten. Behovet är stort av att kunna rekrytera erfarna socialsekreterare och få dem att stanna för att skapa stabilitet inom verksamheten.

Personalomsättningen har ökat för socialsekreterare under senaste året (se tabell nedan).

Personalomsättning socialsekreterare 2021

13,0%  (9,5% 2020)

IT/Teknik

Efterfrågan på digital kompetens har mer än fördubblats sedan 2006 inom offentlig sektor vilket avspelas vid rekryteringar inom IT-/digitaliseringsområdet. Särskilt har kommunen svårt att rekrytera **specialister** med djupare kompetens inom särskilda teknikområden. Det är även utmaning att rekrytera och bibehålla individer för genomförandekraft så som till exempel **projektledare och objektsledare**. Digital kompetens har en viktig betydelse för hela kommunen som



organisation och för att möta den utmaning som finns bör kommunen utveckla förmåga och perspektiv på digital kompetens.

Vad gäller **yrkeskategorier inom samhällsbyggnad** är personalförsörjningsläget ansträngt för **exploateringsingenjörer**, särskilt erfarna exploateringsingenjörer. Det är hög konkurrens om kompetensen mellan olika sektorer och personalomsättningen är hög. Dessutom är det fortfarande inte tillräckligt många som examineras från högskolorna. Huddinges ambitioner med stora infrastrukturprojekt och byggnadsprojekt leder till behov av fler exploateringsingenjörer för att kunna driva projekt enligt politiska beslut. Kommunstyrelsens förvaltning arbetar aktivt med att synas i sociala medier, såsom t ex Linked In, och även med extern hjälp för rekrytering för att få så stor spridning som möjligt. I kommunen finns en central resurs som till stor del arbetar med rekrytering till samhällsbyggnadsavdelningen.

Det råder även brist på **byggledare/projektledare för utbyggnad av allmänplats**. Det är fortsatt svårt att hitta rätt kompetens inom entreprenadsidan. Många tenderar att välja att arbeta i privata sektorn som har förmånliga avtal för tjänstebil, bonusprogram samt tydliga karriärvägar. I nuläget saknar kommunen 6 personer och försöker lösa bemanningen med konsulter. Men även konsulter inom denna sektor är svåra att hitta.

Rekryteringsläget är ansträngt för **ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning**, och särskilt chefer, inom samhällsbyggnadssektorn. Vidare är rekryteringsläget ansträngt för **förrättningslantmätare** där efterfrågan är större än tillgången både på erfarna och nyexaminerade. Dessutom är det utmanade att rekrytera **erfarna inspektörer inom miljötillsyn och erfarna bygglovshandläggare och byggnadsinspektörer** på grund av hård konkurrens inom länet.

Personalomsättningen för kommunens ingenjörer har ökat kraftigt under 2021. Även för fysiska samhällsplanerare har personalomsättningen ökat (se tabell nedan).

Personalomsättning ingenjörer 2021 17,1 %  (7,5% 2020)	Personalomsättning fysiska samhällsplanerare 2021 18,6%  (12,2% 2020)
---	--

Bilaga 1 Befolkningsprognos Huddinge kommun

Folkmängd 31 december 2020, prognos 2021-2026 avrundat till närmaste 5-tal, Huddinge kommun

Antal personer, utfall och prognos ->							
Ålder	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
0	1 250	1 290	1 300	1 320	1 370	1 420	1 470
1-5	7 300	7 240	7 200	7 250	7 360	7 520	7 730
6-9	6 600	6 530	6 450	6 320	6 250	6 290	6 300
10-12	4 980	4 930	4 990	4 990	5 040	4 960	4 930
13-15	4 690	4 810	4 880	5 030	5 010	5 100	5 120
16-18	4 400	4 480	4 540	4 570	4 700	4 780	4 920
19-29	15 420	15 480	15 700	16 000	16 370	16 810	17 190
30-39	16 520	16 680	16 840	17 150	17 470	17 870	18 250
40-64	36 790	37 130	37 540	37 860	38 340	38 910	39 460
65-74	8 280	8 230	8 210	8 340	8 410	8 530	8 750
75-84	5 330	5 620	5 890	6 030	6 200	6 300	6 340
85-	1 680	1 750	1 810	1 890	1 930	2 000	2 100
Summa	113 230	114 160	115 340	116 760	118 440	120 490	122 560

*Tabell 1, Folkmängd 31 december 2020, prognos 2021-2026 avrundat till närmaste 5-tal, Huddinge kommun. Källa: Huddinge kommun, Ekonomiavdelningen, Budget och kvalitetssektionen, Sandra Dovärn

Procentuell förändring år till år, antal personer, prognos ->							
Ålder		2021	2022	2023	2024	2025	2026
0		2,6%	0,9%	1,9%	3,8%	3,7%	3,7%
1-5		-0,8%	-0,6%	0,8%	1,4%	2,2%	2,8%
6-9		-1,1%	-1,2%	-2,0%	-1,0%	0,6%	0,1%
10-12		-1,0%	1,3%	0,1%	0,8%	-1,4%	-0,7%
13-15		2,8%	1,4%	3,2%	-0,4%	1,6%	0,5%
16-18		1,9%	1,1%	0,7%	2,8%	1,7%	3,0%
19-29		0,4%	1,4%	1,9%	2,3%	2,7%	2,3%
30-39		1,0%	1,0%	1,8%	1,9%	2,3%	2,1%
40-64		0,9%	1,1%	0,9%	1,3%	1,5%	1,4%
65-74		-0,6%	-0,2%	1,5%	0,8%	1,5%	2,5%
75-84		5,3%	4,9%	2,4%	2,8%	1,6%	0,7%
85-		4,1%	3,9%	4,5%	2,1%	3,3%	5,1%
Summa		0,8%	1,0%	1,2%	1,4%	1,7%	1,7%

*Tabell 2, Procentuell förändring av antalet personer mellan respektive år 2021-2026 utifrån data i tabell 1.