

Personalförsörjningsprognos 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 | 6 |
| IT/Teknik | 7 |
| Omvärldsfaktorer med stor påverkan på personalförsörjningen | 8 |
| Digitalisering och automatisering | 8 |
| Digitaliseringens påverkan på behov av kompetenser och förmågor | 8 |
| Längre arbetsliv och livslångt lärande | 9 |
| Öka heltidsarbetet | 10 |
| Lägre sjukfrånvaro | 11 |
| Nuläge för personalförsörjningen i Huddinge kommun | 11 |
| Befolkningsutveckling i Huddinge | 11 |
| Pensionsprognos | 11 |
| Personalomsättning (extern) | 12 |
| Avgångna och i jämförelse med andra kommuner 2021 | 13 |
| Huddinge kommuns bristyrkesgrupper per bransch | 14 |
| Utbildning | 14 |
| Vård och omsorg/Socialt arbete | 15 |
| IT/Teknik | 16 |

Bilaga 1: Befolkningsprognos Huddinge kommun

Personalförsörjningsprognos 2023

Omvärldsbevakning och nuläge i Huddinge kommun
Kvartal 1 2023

Sammanfattning

Under 2023 och 2024 väntas ekonomiskt tuffa tider till följd av inflationen och den annalkande lågkonjunkturen. De negativa konjunkturutsikterna och den höga inflationen har kommit snabbt och ger ett bekymmersamt läge i de flesta kommuner och regioner. Kommunsektorn behöver nu både hantera ett ekonomiskt allvarligt läge samtidigt som utmaningen med att hitta arbetskraft med rätt kompetens är svår på många håll och ökar väsentligt kommande år. Men även om ekonomin löper stor risk att bli ytterst begränsad de närmaste åren så bedömer Sveriges kommuner och Regioner att kompetensförsörjningen kommer att vara den största utmaningen de kommande åren.

Dagligen kommer rapporter om brist på personal inom olika verksamheter i både privat och offentlig sektor. Konsekvenserna av personalbrist innebär lägre kvalitet och måluppfyllelse inom verksamheterna. Inte minst för välfärden. Utan personal stannar äldreomsorgen, hälso- och sjukvården och skolan. Välfärden behöver anställa 410 000 personer på grund av demografins utveckling och pensioneringar fram till 2031 – om ingenting förändras.

De som är över 80 år i befolkningen kommer att öka med nästan 50 procent fram till 2030 enligt SCB vilket innebär att äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med drygt 30 procent. Även hälso- och sjukvården behöver öka antal anställda påtagligt. Utmaningen består också i att personer i arbetsför ålder och därmed antalet sysselsatta ökar blygsamt under kommande tioårsperiod.

Förutsättningarna varierar dessutom över landet, i sex av tio kommuner minskar personer i arbetsför ålder samtidigt som behoven av välfärd ökar.

Situationen är komplex men inte omöjlig att lösa. Det finns ingen enskild magisk lösning på välfärdens kompetensutmaning. Även om det finns en viss potential att möta välfärdens kompetensförsörjning genom att få fler i arbete som idag står utanför arbetsmarknaden och genom de som ställer om från andra branscher, så kommer det inte räcka.

Lösningarna på välfärdens kompetensutmaning är således inte så enkla som att enbart rekrytera fler. Kommuner och regioner behöver i stället förändra arbetsätt och ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarna för att minska behoven av fler anställda. Det är där den största potentialen finns. För att klara detta krävs en helhetssyn och en kombination av långsiktiga åtgärder där arbetsgivare, staten och fackliga organisationer samarbetar med målet att trygga kompetensförsörjningen i välfärden.

Huddinge kommuns personalomsättning för 2022 är 11,6 procent och har ökat jämfört med föregående år. Detta motsvarar 660 avgångar under det senaste året. Dock var personalomsättningen låg under pandemiåren 2020 och 2021 jämfört med tidigare år. Personalomsättningen har ökat för bristyrkegrupper såsom för socialsekreterare och handläggare samtidigt som den minskat kraftigt för samhällsplanerare.

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 kompetensen inom kommunens yrkesgrupper. Arbetet ska utgå från de fokusområden som identifierats i Strategisk kompetensförsörjning för Huddinge kommunkoncern, 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 och vid behov tillföra extra utrymme i löneöversynen för dessa grupper. Den 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

Den positiva bild som fanns hösten 2021 har förändrats med den globala inbromsningen och den uppkomna inflationen under 2022.

Den lågkonjunktur som landet är på väg in i bedöms komma att öka långtidsarbetslösheten (personer som varit utan arbetet mer än 12 månader) under 2023 och 2024. Osäkerheten är dock stor hur snabbt ekonomin kommer att förändras och i vilken utsträckning det kommer påverka arbetslösheten. Samtidigt som bedömningen är att framför allt långtidsarbetslösheten kommer öka så består behovet av att anställa personer med kompetenser inom en rad områden.

¹ Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022 Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024, Arbetsförmedlingen, december 2022

Arbetsmarknadsläget i offentlig sektor ²

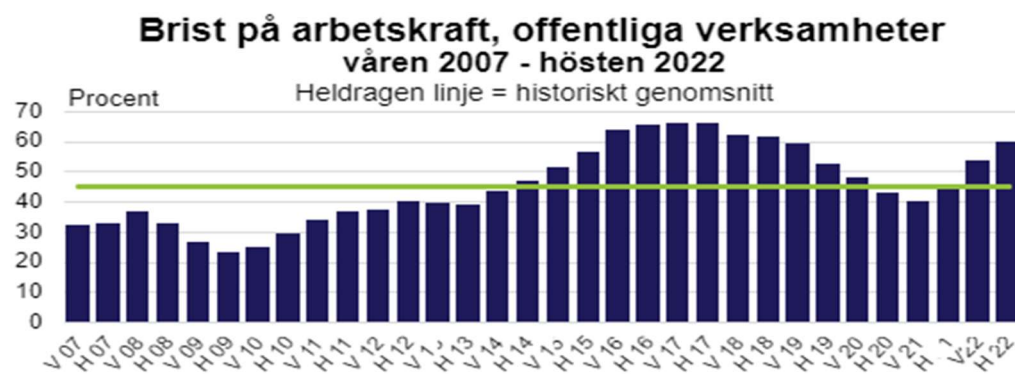
Bland de offentliga verksamheterna är bristen på arbetskraft sedan tidigare mycket utbredd och bristen på utbildad personal utgör ett hinder för jobbtillväxten inom ett antal yrken.

I höstens (2022) undersökning uppgav 60 procent av de offentliga arbetsgivarna att de har upplevt brist vid rekrytering av personal under det senaste halvåret, en andel som har ökat under det senaste året.

Även om nivåerna i höstens undersökning har ökat är de lägre än rekordnivåerna under 2017, som tydligt påverkades av flyktinginvandringen 2015.

Att bristen minskade i slutet av 2010-talet kan delvis förklaras av att en högre andel av de offentliga arbetsgivarna justerade sina rekryteringsprofiler och i högre grad än tidigare rekryterade stödjande och kompletterande kompetenser till följd av den stora bristen på arbetskraft. I höstens undersökning uppges en tredjedel av verksamheterna som upplevt brist på arbetskraft att de sänkt kraven på utbildning och 25 procent att de sänkt kraven på arbetslivserfarenhet.

Bristproblematiken är mest påtaglig inom regionerna, det är dock inom staten och kommunerna som den upplevda bristen på arbetskraft vid rekrytering har stigit mest och är nu nära samma nivåer som regionerna länge har redovisat. Liksom tidigare är bristen på utbildad personal störst inom flertalet pedagogiska yrken samt inom flera vårdyrken.



**Diagram 1, Arbetsförmedlingen: Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022, Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022-2024*

Även 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 verksamheter. En bidragande orsak är ett för lågt tillskott av nya utbildade till yrken inom kärnverksamheterna vård, skola och omsorg. Samtidigt ökar behoven av personal till dessa verksamheter på grund av den demografiska utvecklingen med en växande befolkning med framför allt fler äldre. Den digitalisering, automatisering och gröna omställning som pågår medför

² Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022 Utvecklingen på arbetsmarknaden 2022-2024, Arbetsförmedlingen, december 2022

också ett ökat behov av kompetenser inom teknik, data och it. De utbildningssatsningar som initierats i samband med pandemin och att fler personer har påbörjat studier 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 ökade under pandemin. Exempelvis nådde antalet sökande till lärar- och socionomprogram toppnoteringar. Sökande till sjuksköterskeutbildningar ökade till exempel med 25 procent under vårterminen 2021 jämfört med ett år innan. Detta är positivt för den existerande matchningsproblematiken på arbetsmarknaden. Om denna trend håller i sig är svårt att prognostisera och om konjunkturen vänder finns det en risk att andra utbildningar och yrken prioriteras bland arbetstagarna.³

Personalförsörjningsprognos för olika branscher ³

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 med inriktning mot matematik/NO, 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 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 2022. Störst är den nuvarande bristen på **grundläroutbildade 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.

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

³ Trender och Prognoser 2020 Befolkning/Utbildning/Arbetsmarknad - Med sikte på år 2035, SCB, Mars 2022

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 2022 är det en stor brist för nyutexaminerade med *vård- och omsorgsutbildning*. Andelen arbetsgivare som anger brist på grundutbildade *sjuksköterskor* är 9 av 10 hösten 2022.

Beslut har tagits av Socialstyrelsen att Undersköterska blir en skyddad yrkestitel. Beslutet innebär att det från 1 juli 2023 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.

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 civilingenjörer 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 civilingenjörer innebär det att en allt större andel av dem som i framtiden arbetar inom ett civilingenjörs- eller dataspecialistyrke, antas ha en civilingenjörsutbildning jämfört med i dag.

Tillgången på högskole- och civilingenjörer 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 ingenjörsutbildade beräknas öka så pass kraftigt är åldersstrukturen och att antalet pensionsavgångar väntas bli få under prognosperioden.

Omvärldsfaktorer med stor påverkan på personalförsörjningen

Digitalisering och automatisering⁴

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.⁵

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.⁶

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.⁷ För exempelvis

⁴ Arbetsförmedlingen, Automatiseringen på den svenska arbetsmarknaden, Arbetsförmedlingens analys 2020:5

⁵ Kompetensutvecklingen på arbetsmarknaden till år 2030 - I spåren av automatiseringen, Arbetsförmedlingen 2021:2, 2021-02-05

⁶ SKL (2018): Automatisering av arbete, möjligheter och utmaningar för kommuner, landsting och regioner

⁷ Omvärldsrapport 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.⁸

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.⁹

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.¹⁰

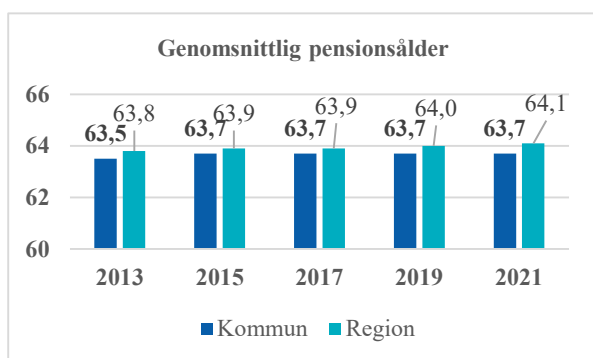
Det är individuellt när medarbetare väljer att gå i ålderspension. Den genomsnittliga avgångsåldern för medarbetare över 60 år i kommuner var 63,7 år 2021. Sedan 2010 pågår en långsam höjning av avgångsåldern (se diagram 2). Lärare är en yrkesgrupp som går i pension något senare (se tabell 1).¹¹

⁸ Yrkesprognoser En utblick över åren 2022 och 2026, Arbetsförmedlingen, november 2021

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

¹⁰ Omvärldsrapport 2021 Digitalisering, demografi och arbetsmarknadspolitik, Arbetsförmedlingen, 2021-03-29, Analys 2021:4

¹¹ SKR: Personalen i välfärden 2021-Personalstatistik för kommuner och regioner 2021, april 2022

**Kommun Ålder**

| | |
|-------------------------------|-------------|
| Sjuksköterskor | 63,6 |
| Undersköterskor, skötare | 63,3 |
| Stödassistenter/-pedagoger | 63,7 |
| Socialsekreterare | 64,1 |
| Lärare | 64,5 |
| därav grundskollärare | 64,2 |
| därav gymnasielärare | 64,7 |
| Förskollärare | 63,3 |
| Barnskötare | 63,2 |
| Bibliotekarier, biblioteksass | 64,1 |
| Ingenjörer | 64,2 |
| Köks- och måltidsarbete | 63,3 |
| Totalt kommuner | 63,7 |

**Diagram 2 och Tabell 1, Genomsnittlig avgångsålder i kommunen (och regionen) mellan 2013–2021 samt avgångsålder för utvalda yrkesgrupper i kommunerna 2021. SKR, Personalen i välfärden 2021.*

Den genomsnittliga avgångsåldern har hittills stigit långsamt. Ökningen av antalet 65 år och äldre som arbetar kvar, eller kommer tillbaka efter pensionering, är däremot större. Sedan 2010 har antalet anställda 65 år och äldre i kommuner och regioner fördubblats. I kommun från cirka 15 000 anställda 2010 till strax över 30 000 anställda 2021, och i region från drygt 5 000 anställda till omkring 17 000 anställda 2021. Detta gäller både månads- och timavlönade.

Det är viktigt att det skapas förutsättningar för livslångt lärande och kontinuerlig kompetensutveckling på arbetsplatser. I förhandlingarna om ändringar i Lagen om anställningsskydd (LAS), 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.¹²

Även andra faktorer som att öka andel heltidsarbetande och minska sjukfrånvaron är strategier för att minska rekryteringsbehovet.

Öka heltidsarbetet

Om dagens anställda i kommuner och regioner arbetar mer skulle behovet av att anställa fler minska. Det handlar givetvis inte om att arbeta mer än heltid – men att faktiskt arbeta heltid. Idag arbetar 72 procent av de anställda i kommuner heltid.

Andelen heltidsarbetande har ökat kontinuerligt under de senaste åren i både kommun och region, och framför allt inom verksamheten vård och omsorg i kommun där deltidarbete är som mest utbrett. Att fler arbetar heltid beror på att fler nyrekryterade arbetar heltid och att anställda som arbetar deltid går upp till heltid.

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

I snitt arbetar en deltidsarbetande ungefär 28 timmar i veckan i kommunerna. Om de anställda som idag arbetar deltid skulle arbeta en timme mer i veckan skulle behovet av fler anställda minska med 11 000 personer i välfärden (12 procent).

Om deltidsarbetande i stället skulle arbeta tre timmar mer i veckan minskar behovet med omkring 32 000 anställda, vilket innebär en minskning med en tredjedel jämfört med grundprognosen.

Lägre sjukfrånvaro

Ett hållbart arbetsliv möjliggör att sjukfrånvaron hålls på en låg och stabil nivå, vilket också bidrar till att behoven av fler medarbetare minskar.

Sett till hela arbetsmarknaden har kvinnor nästan dubbelt så hög sjukfrånvaro som män. Sjukfrånvaron är högre i kommuner och regioner jämfört med privat och statlig sektor. En del av skillnaden mellan sektorerna kan förklaras av skillnader i typ av verksamhet, exempelvis andelen människonära och platsbundet arbete.

I välfärden finns många kontaktyrken där såväl lång som kort sjukfrånvaro behöver ersättas i stor utsträckning. Bara sett till den sjukfrånvaro som varar 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltidssjukskrivning, genererade sjukfrånvaron 2021 ett bortfall av personal i kommunerna som motsvarade cirka 24 900 årsarbetare.

Nuläge för personalförsörjningen i Huddinge kommun

Befolkningsutveckling i Huddinge¹³

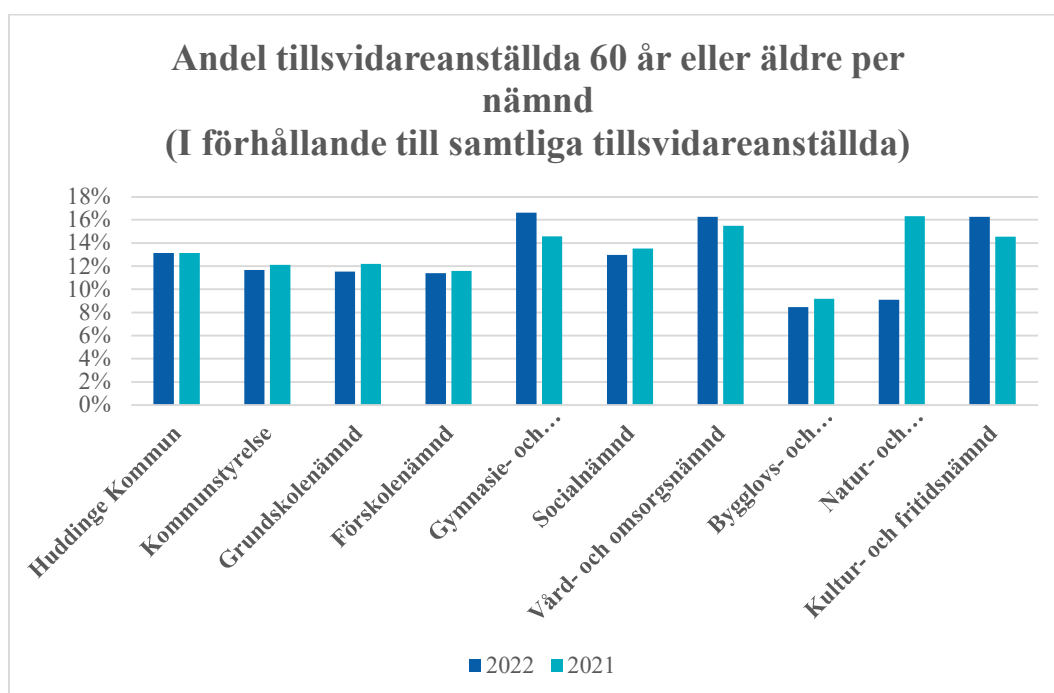
Befolkningsprognosen visar på en total befolkningsökning i Huddinge kommun om drygt 6000 personer, eller drygt 5 procent, fram till år 2027. De åldersintervall i befolkningen som procentuellt prognostiseras öka mest under perioden är personer som är 85 år och äldre (cirka 25 procent), men även 75–84-åringarna förväntas öka med 14 procent. Gruppen nyfödda förväntas växa med cirka 10 procent fram till 2026. Dock sker nu en minskning av både barnafödandet och inflyttningsnettot, även om det är svårt att veta om det är trender som håller i sig.

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 Natur och stadsmiljö, Vård och omsorg, Gymnasie och arbetsmarknad samt Kultur och fritid har en något högre andel tillsvidareanställda som sannolikt kommer att gå i pension inom de närmaste åren.

¹³ Se bilaga 1, Folkmängd 31 december 2021, prognos 2022–2027, Huddinge kommun



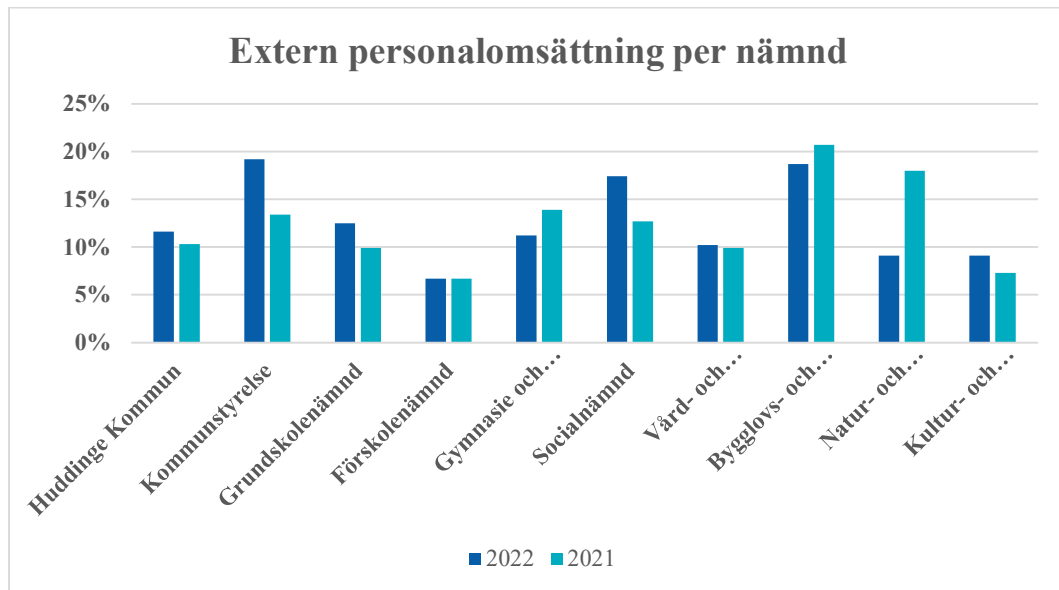
**Diagram 3. Andelen tillsvidareanställda 60 år och äldre per nämnd och för kommunen som helhet respektive år. Hämtat ur ProDiver/LIS*

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 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 64 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 11,6 procent totalt för kommunen för 2022. Detta motsvarar 660 avgångar under det senaste året. Det är en ökning jämfört med 2021 (10,3 procent). Personalomsättningen sjönk under pandemin men börjat öka igen. Det gäller dock inte alla nämnder. Till exempel har Gymnasie- och arbetsmarknadsnämnden minskat sin omsättning från 14 procent till 11 procent (se vidare diagram nedan)



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

Avgångna och i jämförelse med andra kommuner 2021

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 2021 (se diagram 5).

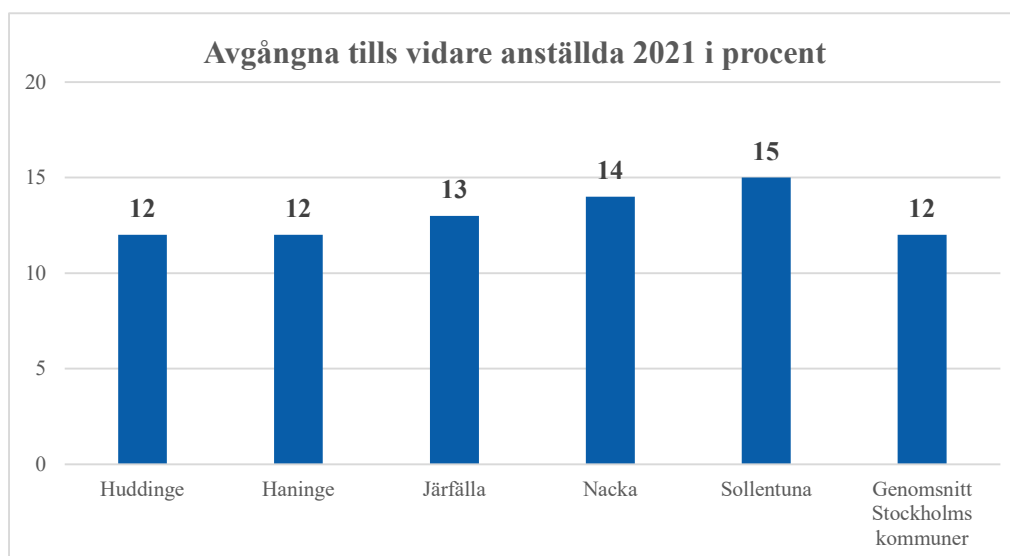


Diagram 5. Antal avgångna månadsavlönade 2021 dividerat med antal tillsvidareanställda månadsavlönade 2020 multiplicerat med 100 för redovisning i procent. Avser alla kommunalt tillsvidareanställda månadsavlönade i november månad enligt HÖK. Källa: SKR

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 övningskolor i kommunen och samverkar med lärosätena i den verksamhetsförlagda delen av lärarutbildningen (VFU). Dessutom sker samverkan med lärosäten via den nationella försöksverksamheten; Utbildning, Lärande, Forskning (ULF) som handlar om praktiska 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.

Även bland utbildade förskollärare finns det en brist.


Personalomsättningen har ökat för grundskolelärare, och är 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 2022 | Lärare med pedagogisk högskoleexamen 2021/22 ¹⁴ |
|--|--|
| 11,4% %  (9,8 % 2021) | Huddinge: 84% (83% 2020/21) |
| | Stockholms län: 85 % (84% 2020/21) |
| | Riket: 84 % (85% 2020/21) |

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 högskolelärareexamen är enligt statistiken för föregående läsår lägre i Huddinge kommun än länsgenomsnittet (se tabell nedan), men förhoppningar finns att andelen kommer att öka.


¹⁴ Skolverkets statistik Grundskola – kommunal huvudman, Andel lärare (heltidstjänster) med pedagogisk högskoleexamen

| | |
|--|--|
| Personalomsättning gymnasielärare 2022 12,1 %  (10,6% 2020) | Gymnasielärare med pedagogisk högskoleexamen 2021/22¹⁵ Huddinge: 87% (83% 2020/21) Stockholms län: 92 % (88% 2020/21) Riket: 92 % (83% 2020/21) |
|--|--|

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 ökat under senaste året.

| |
|---|
| Personalomsättning sjuksköterskor 2022 12,0 %  (6,2% 2021) |
|---|



Det är en utmaning att attrahera **undersköterskor** till äldreomsorgen. Under ett antal år har utbildningssatsningar genomförts med hjälp av äldreomsorgslyftet för att utbilda vårdbiträden till undersköterskor. Det har bidragit till att det i nuläget finns en hög andel undersköterskor inom förvaltningen. Förvaltningen har dock uppmärksammat att det är flera medarbetare som inte har rätt förutsättningar att slutföra utbildningen bland annat på grund av bristande språkkunskaper samt avsaknad av studievana. Förvaltningen tittar på olika utbildningsinsatser för att möta de svårigheterna.

Den 1 juli 2022 infördes en ny bestämmelse i socialtjänstlagen med krav på att den som har hemtjänst ska erbjudas en fast omsorgskontakt och kontakten ska vara undersköterska. Från och med 1 juli 2023 blir undersköterska en skyddad yrkestitel. Det kan innebära att konkurrensen om undersköterskor kommer att öka men även att det förhoppningsvis bidrar till att höja attraktiviteten inom yrket.

Inom funktionshinderomsorgen är det svårt att rekrytera **stödassistent**er och under året har det blivit svårare att rekrytera **stödpedagog**er. Omsättningen på stödpedagoger kan bero på att Huddinge kommun var först ut att anställa den yrkeskategorin. Nu har andra kommuner börjat rekrytera stödpedagoger vilket bidrar till en högre konkurrens.

Förvaltningen har dialog med yrkeshögskolor och Kom-Vux för att identifiera kommande utbildningsinsatser som möter behoven av kompetenshöjande insatser inom funktionshinderomsorgen.

Personalomsättningen har minskat för undersköterskor och stödassistenter under det senaste året.



| | |
|--|--|
| Personalomsättning undersköterskor 2022 8,9%  (9,9% 2021) | Personalomsättning stödassistenter 2022 7,4 %  (12,6% 2021) |
|--|--|

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

¹⁵ Skolverkets statistik Gymnasieskola – kommunal huvudman, Andel lärare (heltidstjänster) med pedagogisk högskoleexamen

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 och socialpedagoger under det senaste året.

| | |
|---|---|
| Personalomsättning socialsekreterare 2022 18,3 %  (13,0% 2021) | Socialpedagoger 2022 25%  (0 % 2021) |
|---|---|

IT/Teknik



Kommunen har särskilt svårt att rekrytera *specialister* med djupare kompetens inom särskilda teknikområden. Det är även en utmaning att rekrytera och bibehålla individer för genomförandekraft så som till exempel *it-tekniker och systemutvecklare*. Digital kompetens har en avgörande betydelse för att kommunen ska kunna dra nytta av digitaliseringens möjligheter.

Vad gäller *yrkeskategorier inom samhällsbyggnad* är personalförsörjningsläget ansträngt för *exploateringsingenjörer*, särskilt erfarna exploateringsingenjörer, samt *planarkitekter*. Det är hög konkurrens om kompetensen mellan olika sektorer och 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 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. Sedan 2022 arrangerar kommunen återigen ett traineeprogram där sistaårsstudenter får praktisera på samhällsbyggnadsavdelningen och miljö- och bygglovsförvaltningen.

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 är flera tjänster vakanta och verksamheten 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 utmanande att rekrytera *erfarna inspektörer inom miljötillsyn och erfarna bygglovshandläggare och byggnadsinspektörer* på grund av hård konkurrens inom länet. Avmattningen inom privat sektor gör dock att rekryteringsläget kan förbättras för kommunen under innevarande år.

Personalomsättningen har ökat för ingenjörer och fysiska samhällsplanerare senaste året.

| | |
|--|--|
| Personalomsättning ingenjörer 2022 17,9 %  (17,1% 2021) | Personalomsättning fysiska samhällsplanerare 2022 15,5%  (14,0% 2021) |
|--|--|

Bilaga 1 Befolkningsprognos Huddinge kommun

Folkmängd 31 december 2021, prognos 2022 - 2027 avrundat till närmaste 5-tal, Huddinge kommun

| Antal personer, utfall och prognos | | | | | | | |
|------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Ålder | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| 0 år | 1 246 | 1 240 | 1 230 | 1 240 | 1 280 | 1 320 | 1 360 |
| 1–5 år | 7 263 | 7 160 | 7 150 | 7 150 | 7 230 | 7 330 | 7 460 |
| 6–9 år | 6 512 | 6 440 | 6 280 | 6 170 | 6 170 | 6 170 | 6 230 |
| 10–12 år | 4 928 | 4 980 | 4 950 | 4 970 | 4 890 | 4 850 | 4 770 |
| 13–15 år | 4 806 | 4 850 | 5 000 | 4 990 | 5 040 | 5 030 | 5 070 |
| 16–18 år | 4 531 | 4 540 | 4 560 | 4 670 | 4 710 | 4 830 | 4 840 |
| 19–29 år | 15 075 | 15 210 | 15 320 | 15 480 | 15 810 | 16 180 | 16 540 |
| 30–39 år | 16 753 | 16 870 | 17 070 | 17 250 | 17 510 | 17 820 | 18 090 |
| 40–64 år | 37 206 | 37 540 | 37 760 | 38 110 | 38 570 | 39 040 | 39 540 |
| 65–74 år | 8 233 | 8 210 | 8 320 | 8 370 | 8 500 | 8 700 | 8 920 |
| 75–84 år | 5 646 | 5 930 | 6 090 | 6 270 | 6 380 | 6 430 | 6 480 |
| 85 år eller äldre | 1 752 | 1 820 | 1 900 | 1 950 | 2 030 | 2 140 | 2 270 |
| Huddinge kommun | 113 951 | 114 790 | 115 630 | 116 610 | 118 100 | 119 830 | 121 580 |

*Tabell 1, Folkmängd 31 december 2021, prognos 2022–2027 avrundat till närmaste 5-tal, Huddinge kommun. Källa: Huddinge kommun, Ekonomiavdelningen, Budget och kvalitetssektionen, Sandra Dovärn

| Procentuell förändring år till år, utfall och prognos | | | | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Ålder | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
| 0 år | -0,5% | -0,8% | 0,8% | 3,2% | 3,1% | 3,0% |
| 1–5 år | -1,4% | -0,1% | 0,0% | 1,1% | 1,4% | 1,8% |
| 6–9 år | -1,1% | -2,5% | -1,8% | 0,0% | 0,0% | 1,0% |
| 10–12 år | 1,1% | -0,6% | 0,4% | -1,6% | -0,8% | -1,6% |
| 13–15 år | 0,9% | 3,1% | -0,2% | 1,0% | -0,2% | 0,8% |
| 16–18 år | 0,2% | 0,4% | 2,4% | 0,9% | 2,5% | 0,2% |
| 19–29 år | 0,9% | 0,7% | 1,0% | 2,1% | 2,3% | 2,2% |
| 30–39 år | 0,7% | 1,2% | 1,1% | 1,5% | 1,8% | 1,5% |
| 40–64 år | 0,9% | 0,6% | 0,9% | 1,2% | 1,2% | 1,3% |
| 65–74 år | -0,3% | 1,3% | 0,6% | 1,6% | 2,4% | 2,5% |
| 75–84 år | 5,0% | 2,7% | 3,0% | 1,8% | 0,8% | 0,8% |
| 85 år eller äldre | 3,9% | 4,4% | 2,6% | 4,1% | 5,4% | 6,1% |
| Huddinge kommun | 0,7% | 0,7% | 0,8% | 1,3% | 1,5% | 1,5% |

*Tabell 2, Procentuell förändring av antalet personer mellan respektive år 2022–2027 utifrån data i tabell 1.