Sveriges Kommuner och Regioner

Välfärdens kompetensförsörjning

Personalprognos 2023–2033 och strategier för att klara kompetensförsörjningen

Upplysningar om innehållet:
Anna Aspeheim, anna.aspeheim@skr.se
Johanna Öqvist, johanna.oqvist@skr.se
Maria Andersson, maria.andersson@skr.se
Johannes Johansson, johannes.johansson@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2024

ISBN: 978-91-8047-318-7

Foto: SKR:s bildarkiv

Produktion: Advant

Innehåll

5 Slutsatser och analys

11 Kapitel 1. Demografin utmanar

11 Betydligt lägre befolkningsökning än tidigare

13 Färre barn och unga i framtiden

18 Kraftig ökning av äldre

20 Långsam ökning av personer i arbetsför ålder

23 Försörjningsbördan skiljer sig mellan kommuner

25 Kapitel 2. Personalprognos 2023–2033

25 Kraftigt ökade behov av anställda inom äldreomsorgen

31 Äldreomsorgen behöver hälften av ökningen av sysselsatta

32 Minskad efterfrågan på anställda inom förskola och grundskola

36 Behovet av anställda till kommuner och regioner

37 Antalet anställda i välfärden har ökat sedan 2013

38 Faktorer som kan öka och minska behoven av anställda

41 Kapitel 3. Så möter arbetsgivarna välfärdens kompetensutmaning

41 Nio strategier för att säkrakompetensförsörjningen

43 9 strategier i korthet

44 Fler kan arbeta mer

48 Arbetstidsförkortning – påverkan på kompetensförsörjning och välfärdsutbud

50 Lägre sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven i välfärden

54 Jämställt uttag av föräldraledighet minskar behovet av rekryteringar

55 Ett förlängt arbetsliv minskar behovet av att anställa fler

60 Främja möjligheterna till omställning och utveckling

62 Hudiksvalls kommun: ”Ingen ska sägas upp”

64 Kapitel 4. Staten och välfärdens kompetensförsörjning
65 Ökade möjligheter att få fler i sysselsättning
66 Språkkunskaper – en nyckelfaktor
67 Stramare migrationspolitik påverkar välfärdens kompetensförsörjning
68 Fler utrikes födda i välfärden

70 Bilaga 1. Om statistiken

75 Bilaga 2. Tabeller personalprognos och scenarioberäkning

Slutsatser och analys

Sverige befinner sig i en tid som präglas av stora demografiska förändringar – i likhet med hela den industrialiserade världen. Med allt fler äldre i befolkningen och ett sjunkande barnafödande, ändras befolkningsstrukturen och behoven av välfärd påtagligt. Samtidigt ökar andelen personer i arbetsför ålder i mycket liten utsträckning, vilket skapar brist på arbetskraft. Att hitta rätt kompetens är därför den största utmaningen framöver för såväl välfärden som hela den svenska arbetsmarknaden.

Ökade behov av äldreomsorg och färre i arbetskraften – välfärdens stora utmaning

Under kommande tioårsperiod ökar den del av befolkningen som är 85 år och äldre med nästan 60 procent, vilket kommer att skapa ett stort tryck på välfärden och i synnerhet äldreomsorgen. Om ingenting förändras leder demografin till att antalet anställda inom äldreomsorgen behöver öka med 32 procent – 65 600 personer – fram till 2033. Även inom hälso- och sjukvården leder den demografiska utvecklingen till att behoven av anställda ökar. Den redan stora efterfrågan på undersköterskor, vårdbiträden och sjuksköterskor förväntas därmed att bli än större under kommande år.

32%

Med så mycket ökar behovet av anställda i äldreomsorgen fram till 2033 till följd av demografin.

Det kraftigt ökade behovet av personal inom äldreomsorg och hälso- och sjukvård kommande år försvåras av att den arbetsföra befolkningen och antalet sysselsatta ökar långsamt. Allt annat lika skulle ungefär hälften av ökningen av sysselsatta fram till 2033 behövas inom äldreomsorgen för att möta de växande behoven. Det är knappast sannolikt – inte minst på grund av att efterfrågan på arbetskraft är stor i alla sektorer vilket gör att konkurrensen är hård. Förutsättningarna att rekrytera varierar dessutom kraftigt över landet – i sex av tio kommuner kommer personer i arbetsför ålder att minska fram till 2033. Ökningen av personer i arbetsför ålder sker framförallt i storstäder, men antalet äldre ökar i samtliga kommuner.

Färre barn och unga påverkar förskola och skola

Samtidigt pågår ett stort skifte i Sverige, där antalet födda barn ligger på historiskt låga nivåer. Det vikande barnafödandet som pågått det senaste decenniet har tilltagit och tillsammans med den minskade invandringen får det stora effekter på antalet barn och unga i befolkningen kommande tioårsperiod. 2033 beräknas det vara omkring 200 000 färre barn och unga jämfört med 2023. Det är framförallt barn i förskole- och grundskoleålder som väntas minska, vilket sker i nästintill samtliga kommuner.

Den kraftiga minskningen av gruppen barn och unga kommer att medföra omfattande förändringar inom förskola och grundskola framöver och leder till ett minskat behov av anställda fram till 2033. Det kommer dock att finnas ett fortsatt rekryteringsbehov eftersom drygt en fjärdedel av de anställda 2023 beräknas gå i pension fram till 2033. Därtill finns stora variationer vad gäller efterfrågan på kompetens inom förskola och grundskola mellan och inom landets kommuner samt för specifika yrkesgrupper. Samtidigt är prognosen över utvecklingen av antalet barn och unga under kommande tio år mer osäker än utvecklingen av äldre. Flera faktorer kan på kort tid bidra till att ändra prognosen, exempelvis en ny flyktingsituation eller förändrad migrationspolitik.

Viss potential att öka arbetskraften

Möjligheterna att tillgodose bristen på arbetskraft är mycket begränsade, såväl inom välfärden som på arbetsmarknaden i stort. Det finns dock en viss potential att öka utbudet av sysselsatta, bland annat genom att få personer som står utanför arbetsmarknaden i arbete. I detta sammanhang har staten en central roll att bedriva en aktiv arbetsmarknadspolitik som är inriktad på att göra fler personer anställningsbara. En viktig aspekt är att få fler att avsluta en gymnasieutbildning. Ytterligare en möjlighet är att underlätta för arbetskraftsinvandring och migration generellt. Nästintill hela ökningen av sysselsatta kommande och föregående tioårsperiod består av utrikes födda personer. Ökningstakten väntas dock minska framöver på grund av den omlagda migrationspolitiken. Samtidigt har det skett en stor ökning av antalet utrikes födda personer som arbetar inom välfärden de senaste åren – särskilt inom äldreomsorgen. Mer än var tredje undersköterska i kommunerna är utrikes född. Det är i synnerhet unga utrikes födda män som arbetar som undersköterskor eller vårdbiträden i kommunerna som har ökat kraftigt sedan 2018.

1 av 3 undersköterskor i kommunerna är utrikes född.

Underlätta för fler att arbeta mer och längre

Fler rekryteringar kommer därmed inte huvudsakligen att vara lösningen för välfärdens kompetensförsörjning. Ökningen av sysselsatta räcker inte för välfärdens behov – varken på kort eller lång sikt. En avgörande lösning handlar istället om förmågan hos kommuner och regioner att ta tillvara och utveckla de befintliga anställda samt att hitta nya arbetssätt. På så sätt kan efterfrågan på personal minska.

Det finns en stor potential att minska behovet av personal genom att underlätta för fler att arbeta mer och längre. För att det ska vara möjligt krävs att arbetsmiljöarbete prioriteras. Ett sätt att få fler arbetade timmar i välfärden är att deltidsarbetande arbetar mer. Inom äldreomsorgen arbetar exempelvis mer än var tredje anställd deltid och i genomsnitt 28–29 timmar i veckan. Om de ökar sin veckoarbetstid med tre timmar skulle behovet av anställda till följd av demografin minska med omkring 8 100 personer fram till 2033. Ett annat sätt är om fler anställda väljer att arbeta längre innan de går i pension. Det har blivit allt vanligare bland medarbetare i kommuner och regioner att förlänga arbetslivet – om den trenden fortsätter och förstärks minskar behovet av rekryteringar ytterligare.

På samma sätt som fler arbetade timmar minskar behoven av fler anställda, kan kortare arbetstid leda till motsatsen. Med begränsade möjligheter att ersättningsrekrytera skulle en arbetstidsförkortning i välfärden kunna leda till att utbudet av exempelvis äldreomsorg och hälso- och sjukvård behöver minska.

Ett annat sätt att öka antalet timmar i välfärden är att få ner sjukfrånvaron i sektorn – framförallt bland kvinnor, vars sjukfrånvaro är dubbelt så hög som mäns. Ett systematiskt arbete med friskfaktorer ger förutsättningar för en bra arbetsmiljö och bidrar till att sjukfrånvaron kan hållas på en låg och stabil nivå. Ytterligare en faktor som påverkar antalet arbetade timmar i välfärden är frånvaro till följd av föräldraledighet och VAB i kvinnodominerade yrkesgrupper. Behoven av att anställa fler i välfärden kan minska om kvinnor och män i kommuner och regioner skulle dela mer lika på föräldraledigheten.

Omställning – viktigt för att möta de förändrade behoven

En central strategi för att möta kompetensförsörjningen är att ge goda möjligheter till yrkesväxling och omställning för medarbetarna. Det är viktigt inte minst utifrån de demografiska förändringarna som gör att behoven av personal inom förskola och grundskola ser ut att minska, medan efterfrågan på äldreomsorg ökar kraftigt. Att kommuner och regioner kan erbjuda möjligheter för befintlig personal att ställa om – både inom det egna verksamhetsområdet och till andra verksamheter i sektorn – är avgörande för att kunna möta de förändrade kompetensbehoven.

Skiftande behov av välfärd

Personalprognosen som presenteras i den här rapporten utgår från att inget förändras och att kommuner och regioner fortsätter att arbeta på samma sätt fram till 2033. Det är inte sannolikt. Arbetsgivarna gör redan – och kan göra – mycket som kan minska behovet av anställda. Runt om i kommuner och regioner provas nya arbetssätt och lösningar för att bättre kunna möta kompetensutmaningen, till exempel införande av ny teknik och digitalisering.

Det är heller inte säkert att behovet av välfärd är likadant i framtiden som idag. Under de senaste decennierna har befolkningen blivit friskare och medellivslängden ökar. Det är därför långt ifrån säkert att en 85-åring har samma behov av vård och omsorg 2033 som idag – vilket prognosen i denna rapport antar. Andelen personer 80 år och äldre som har hemtjänst eller särskilt boende har exempelvis minskat över tid. Om hälsan bland äldre fortsätter att förbättras skulle behovet av personal bli lägre än vad denna prognos visar.

Eftersom de demografiska förutsättningarna ser olika ut i landet både idag och om tio år, kommer både behoven av och tillgången på personal att skilja sig åt mellan kommuner och regioner. Med skiftande förutsättningar krävs också olika typer av lösningar. Att utgå från de lokala behoven i framtagandet av kompetensförsörjningsplaner och strategier är därför avgörande. Det kommer inte att finnas en lösning för alla, utan det behövs en kombination av olika åtgärder. Oavsett vilka dessa är kommer det att krävas att arbetsgivare, stat och fackliga organisationer samarbetar med det långsiktiga målet att trygga kompetensförsörjningen i välfärden.

Rapporten i korthet

- Fram till 2033 beräknas befolkningen minska i 159 av 290 kommuner. Det är en stor kontrast jämfört med föregående tioårsperiod då befolkningen istället ökade i 233 av 290 kommuner.
- Antalet barn och unga mellan 1–15 år minskar under kommande tioårsperiod i nästintill alla kommuner. 2033 kommer det vara omkring 200 000 färre barn och unga (0–19 år) jämfört med 2023.
- Antalet äldre ökar kraftigt under kommande år. Framförallt är det personer 85 år och äldre som ökar – fram till 2033 med 60 procent.
- Antalet personer i arbetsför ålder ökar med knappt tre procent 2023–2033, vilket motsvarar omkring 166 000 personer. Det är en betydligt lägre ökning än föregående tioårsperiod.
- Hela ökningen av personer i arbetsför ålder (20–66 år) utgörs av utrikes födda personer. Ökningen i gruppen utgörs också av personer i åldrarna 20–24 år och 61–66 år. Personer 25–60 år ökar endast med 13 000 personer fram till 2033. Föregående tioårsperiod stod den gruppen för hela ökning och ökade med 455 000 personer.
- I 6 av 10 kommuner minskar personer i arbetsför ålder fram till 2033. Störst minskning finns bland landsbygdskommuner. Antalet äldre ökar däremot i samtliga kommuner.
- Antalet sysselsatta beräknas öka med 131 000 fram till 2033. Nästintill hela ökningen utgörs av utrikes födda personer.
- Till följd av demografin ökar behovet av anställda inom äldreomsorgen med 65 600 personer fram till 2033 – allt annat lika. Det motsvarar en ökning med 32 procent.

- Inom hälso- och sjukvården ökar behoven av anställda på grund av demografin med 17 700 personer 2023–2033. Det motsvarar en ökning med sex procent.
- Undersköterskor, vårdbiträden och sjuksköterskor är de personalgrupper i kommunerna där behoven ökar som mest till följd av demografin – mellan 21–29 procent fram till 2033. I regionerna ökar behovet av läkare, sjuksköterskor och biomedicinska analytiker.
- Ungefär hälften av ökningen av sysselsatta fram till 2033 skulle behövas inom äldreomsorgen för att möta de ökade behoven till följd av demografin.
- Demografin leder till att behovet av anställda i förskola och grundskola minskar med omkring 12 respektive 15 procent fram till 2033 – allt annat lika. Det kommer fortsatt finnas ett rekryteringsbehov för att ersätta pensionsavgångar. Behoven av och tillgången på personal skiljer sig mellan och inom kommuner.
- Om deltidsarbetande inom äldreomsorgen arbetar tre timmar mer i veckan minskar behovet av anställda till följd av demografin med omkring 8 100 personer fram till 2033.
- En arbetstidsförkortning till 35 timmar i välfärden skulle kunna leda till en minskning av äldreomsorgsinsatser motsvarande att all äldreomsorg i Göteborg, Malmö och Jönköping försvinner.
- Om pensionsåldern höjs från dagens 64,2 år i äldreomsorgen till 66 år minskar behovet av rekryteringar till följd av pensionsavgångar med mer än 15 300 personer.
- Andelen utrikes födda anställda i välfärden har ökat kraftigt de senaste tio åren, framför allt inom äldreomsorgen. 35 procent av undersköterskorna och mer än hälften av vårdbiträdena var utrikes födda 2023.
- I kommunerna har andelen unga utrikes födda män ökat kraftigt inom äldreomsorgen. Över hälften av de unga utrikes födda männen som anställdes i kommunerna 2019 var kvar 2023.

KAPITEL 1

Demografin utmanar

Befolkningsutvecklingen påverkar hur behoven av välfärd ser ut. Färre barn i befolkningen leder till ett lägre behov av förskola och skola, medan fler äldre leder till ökad efterfrågan på vård och omsorg. På så vis ger befolkningsutvecklingen tydliga indikationer på hur behoven av anställda inom välfärdens olika verksamheter kommer att förändras.

Statistiska Centralbyrån, SCB, gör årligen en framskrivning av Sveriges befolkning. På kort sikt kan framskrivningen ses som en befolkningsprognos. På längre sikt bör det ses som just en framskrivning av befolkningens storlek och sammansättning om beteenden och trender fortsätter att utvecklas på samma sätt i framtiden som idag. Läs mer om framskrivningen i bilagan ”Om statistiken”.

SKR:s visualiseringsverktyg över demografin

Se hur befolkningen utvecklas i din kommun i SKR:s visualiseringsverktyg.

Betydligt lägre befolkningsökning än tidigare

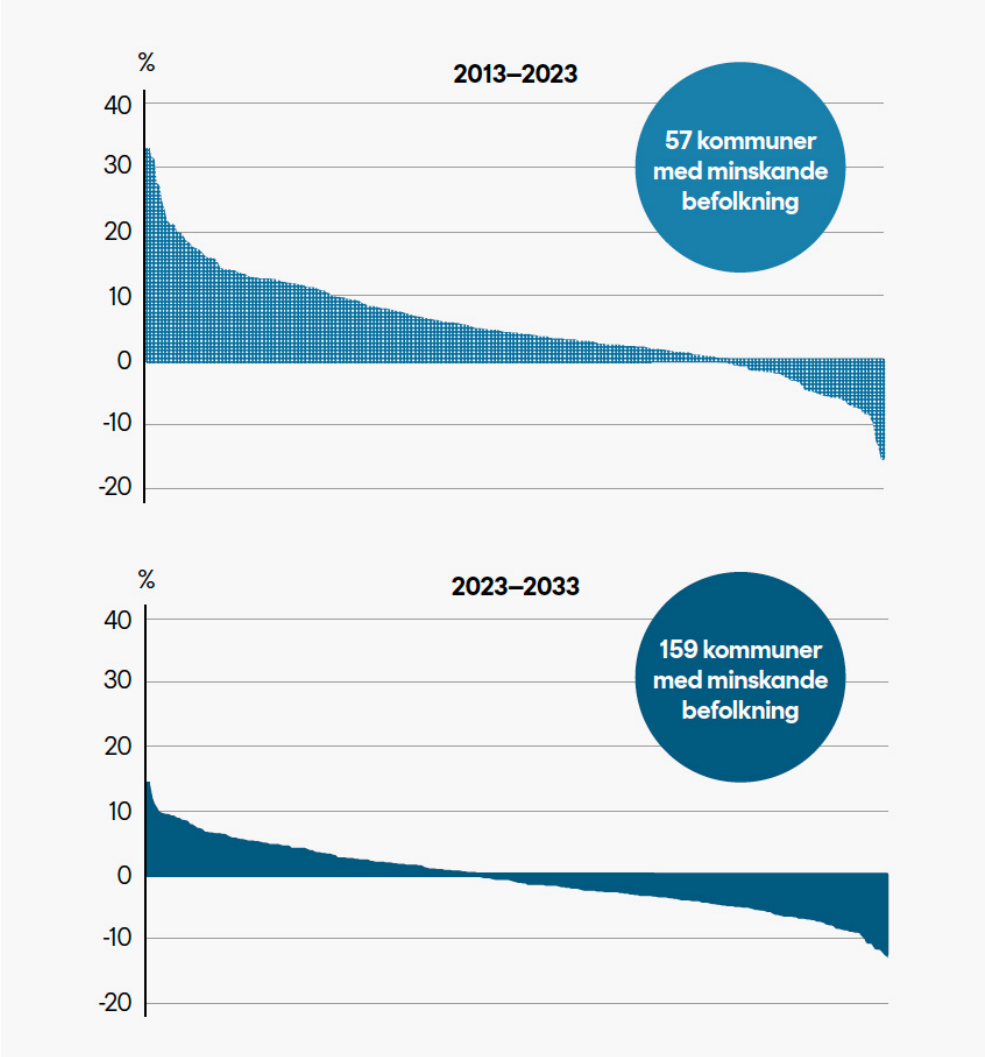
De närmsta tio åren beräknas befolkningen i Sverige öka med nästan 250 000 personer enligt SCB:s befolkningsframskrivning. Det är betydligt lägre än föregående tioårsperiod 2013–2023 då befolkningen ökade med strax över 900 000 personer. Att befolkningstakten avtar beror på att färre barn föds, att fler avlider samt att det är färre som invandrar och fler som utvandrar än tidigare år.

Befolkningsökningen ojämnt fördelad över landet

Befolkningsökningen på närmare två procent under kommande tio år är ojämnt fördelad över landets kommuner. I 159 kommuner minskar befolkningen fram till 2033, medan den ökar i något färre än hälften av kommunerna. Det är en stor skillnad jämfört med föregående tioårsperiod, då befolkningen ökade i 233 av 290 kommuner.

Det är framförallt kommuner i norra och mellersta delen av Sverige som haft de största befolkningstappen sedan 2013. För många av dessa kommuner ser trenden med minskande befolkning ut att fortsätta under kommande år. Dessutom kommer flera kommuner som haft en god befolkningsutveckling under senaste åren, ha en ny situation med en minskande befolkning framöver.

Diagram 1: Befolkningsförändringar i kommuner, 2013–2023 och 2023–2033

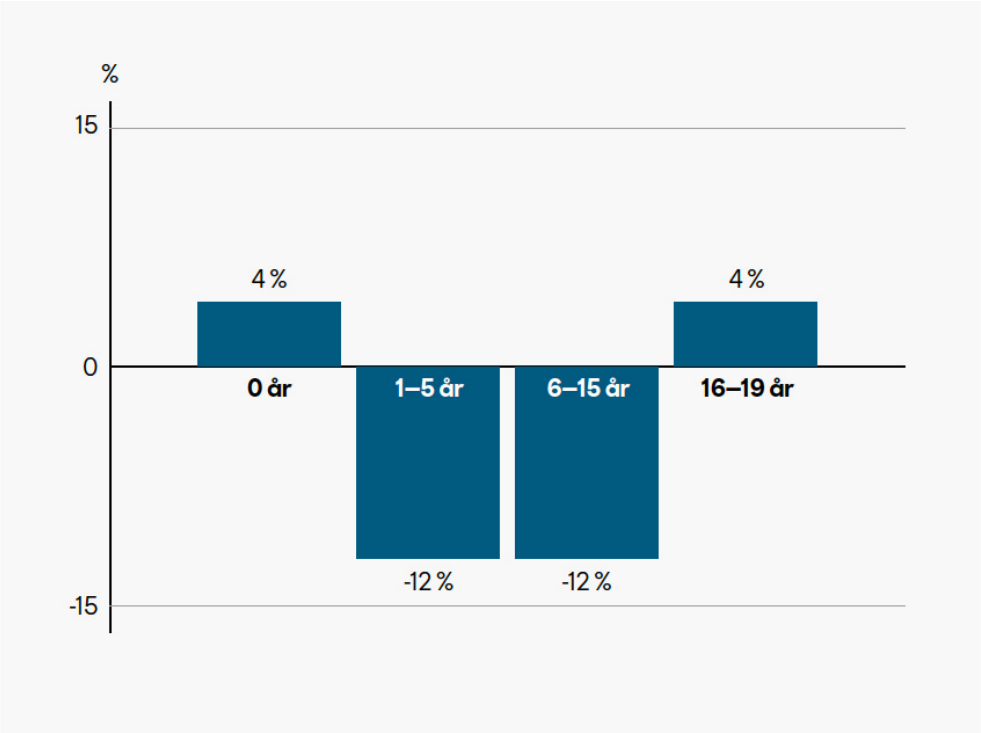


Källa: SCB.

Färre barn och unga i framtiden

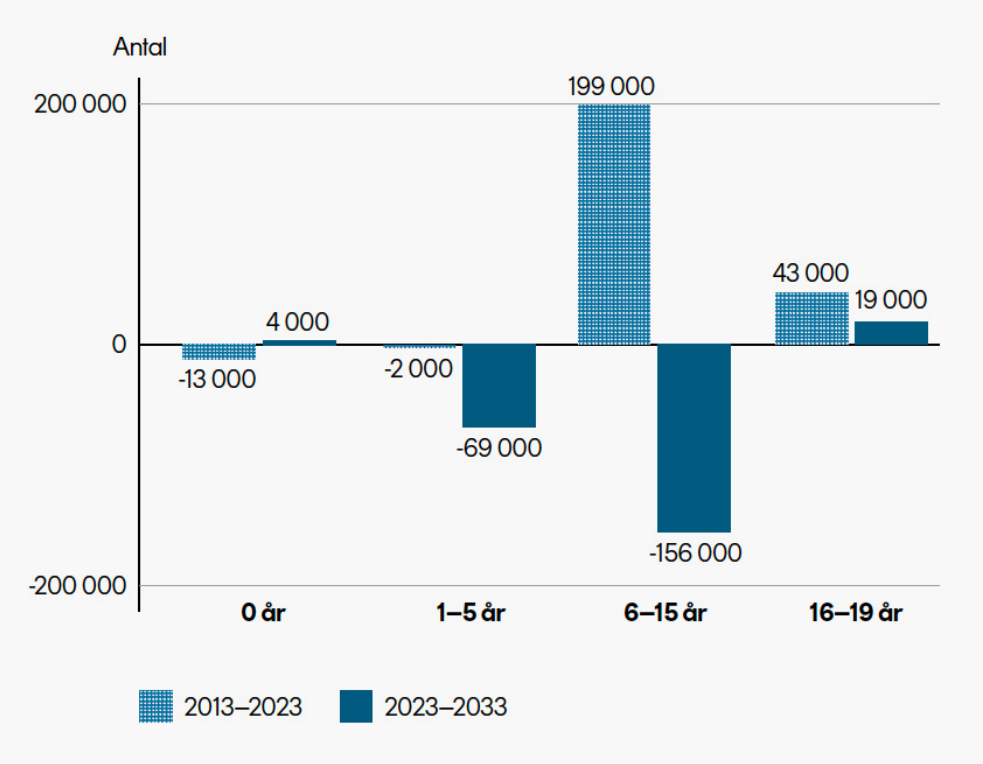
Prognosen för barn och unga visar en påtaglig förändring i Sverige. 2033 kommer det vara omkring 200 000 färre barn och unga (0–19 år) jämfört med 2023. Det är en markant skillnad jämfört med föregående tioårsperiod, då åldersgruppen istället ökade med 227 000 personer. Det är framförallt gruppen barn i förskoleålder 1–5 år samt i grundskoleålder 6–15 år som minskar kraftigt fram till 2033 – med omkring 12 procent vardera. Jämfört med föregående tioårsperiod är den största skillnaden i åldersgruppen 6–15 år. Mellan 2013–2023 ökade gruppen med 200 000 personer och framöver beräknas gruppen istället minska med 156 000 personer. Unga i gymnasieålder 16–19 år beräknas öka med omkring fyra procent fram till 2033. Även den gruppen ökar i lägre utsträckning än under föregående tioårsperiod.

Diagram 2: Förändring barn och unga 2023–2033



Källa: SCB.

Diagram 3: Förändring barn och unga 2013–2023 och 2023–2033



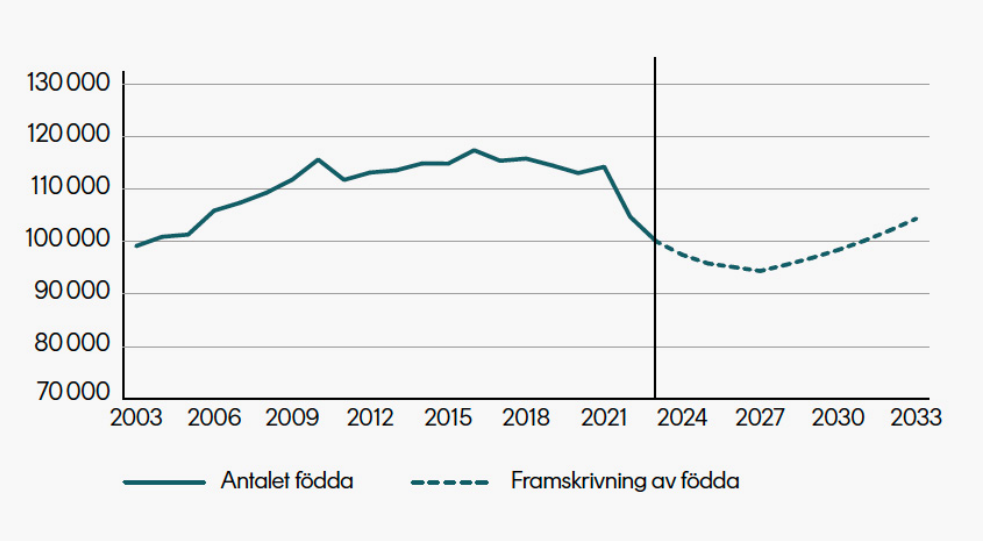
Källa: SCB.

Att antalet barn minskar beror bland annat på att barnafödandet gått ner under en tid, framförallt under senare år. 2023 föddes drygt 100 000 barn – inte sedan 2003 har antalet födda barn i Sverige varit så lågt. 2023 var också ett historiskt år genom att det summerade fruktsamhetstalet – antalet barn födda per kvinna i fertil ålder – för första gången hamnade under 1,5. 2023 låg siffran på 1,45 barn per kvinna vilket är den lägsta nivån som uppmätts i Sverige sedan mätningarna började på 1700-talet. Barnafödandet har följt en nedåtgående trend sedan 2010 och SCB räknar med att antalet födda kommer fortsätta nedåt fram till 2028 för att sedan öka.

1,45

Så många barn föddes per kvinna 2023 – den lägsta nivån sedan 1700-talet.

Diagram 4: Antalet födda 2003–2023 samt framskrivning av födda 2024–2033



Källa: SCB

Minskat barnafödande – en trend i stora delar av världen

De senaste årens minskande barnafödande gäller inte bara i Sverige, utan är en trend som syns i hela EU och på många andra håll i världen. Bakgrunden till utvecklingen hänger troligen till stor del samman med att familjebildningen skjuts fram i allt högre grad – från tjugoårsåldern till trettioårsåldern. Det gäller såväl i Sverige som i övriga EU. I Sverige har medelåldern för förstföderskor ökat från drygt 23 år 1973 till omkring 30 år 2022. 2022 var också första gången som åldersgruppen 30–34 år var den vanligaste bland förstföderskor.

En konsekvens av att kvinnor blir allt äldre vid första barnets födelse, är att de inte hinner föda lika många barn. Det finns ett statistiskt samband mellan åldern vid första barnets födelse och det slutgiltiga antalet barn en kvinna får. Andelen kvinnor som får sitt tredje eller fjärde barn har också minskat. Troligen hänger det senarelagda barnafödandet samman med att fler kvinnor väljer att studera vidare och etablera sig på arbetsmarknaden. Samtidigt syns en tendens där allt färre personer i barnafödande åldrar lever med en partner. Andelen 30-åringar i Sverige som bor med en partner är lägre bland både kvinnor och män jämfört med för tio år sedan.

Källor: SCB (2024): Bilagor till Sveriges framtida befolkning 2024–2070, Eurostat (2024): ”Fertility Statistics” och Socialstyrelsen (2023): Statistik om graviditeter, förlossningar och nyfödda.

Trenden med ett minskat barnafödande sedan 2010 gäller i alla kommungrupper. Störst förändring bland 0-åringar finns i kommungruppen Landsbygdskommuner där 0-åringarna minskat med 21 procent sedan 2013. I gruppen Storstäder och Större städer har minskningen legat på mellan 12 och 14 procent.

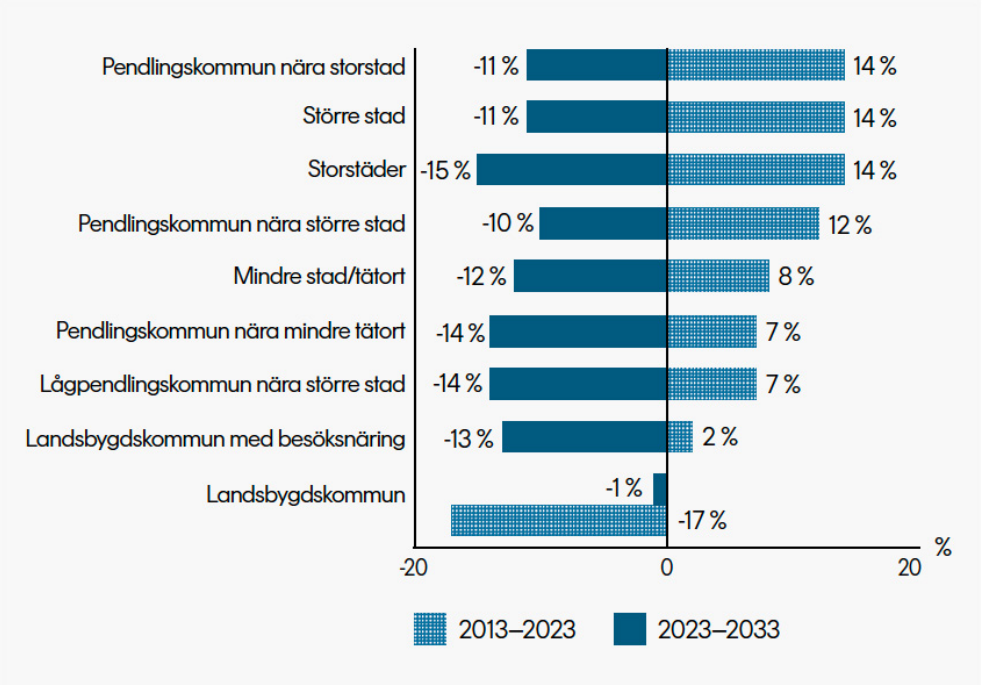
Att barnafödandet gått ner under en tid gör att antalet barn i förskole- och grundskoleålder (1–15 år) minskar i nästintill samtliga kommuner fram till 2033. Det är en stor skillnad mot föregående tioårsperiod då endast 35 av 290 kommuner hade en minskning av antalet barn i åldern 1–15 år.

Sett till kommungrupper rör det sig om minskningar på omkring 10 till 17 procent av antalet barn och unga 1–15 år fram till 2033. Landsbygdskommuner beräknas få den procentuellt största minskningen fram till 2033. Det är också den enda kommungrupp som haft minskningar i gruppen under de senaste tio åren (se diagram 5).

Kontrasterna jämfört med föregående tioårsperiod är störst för kommungrupperna Storstäder, Pendlingskommun nära storstad och Större stad. Dessa kommungrupper har haft ökningar av gruppen barn och unga med runt 14 procent sedan 2013, men kommer framöver istället att se stora minskningar. På lång sikt innebär minskningen av barn och unga ett lägre tillskott till den arbetsföra befolkningen.

Läs mer om SKR:s kommungrupper.

Diagram 5: Förändring barn och unga 1–15 år, 2013–2023 samt 2023–2033



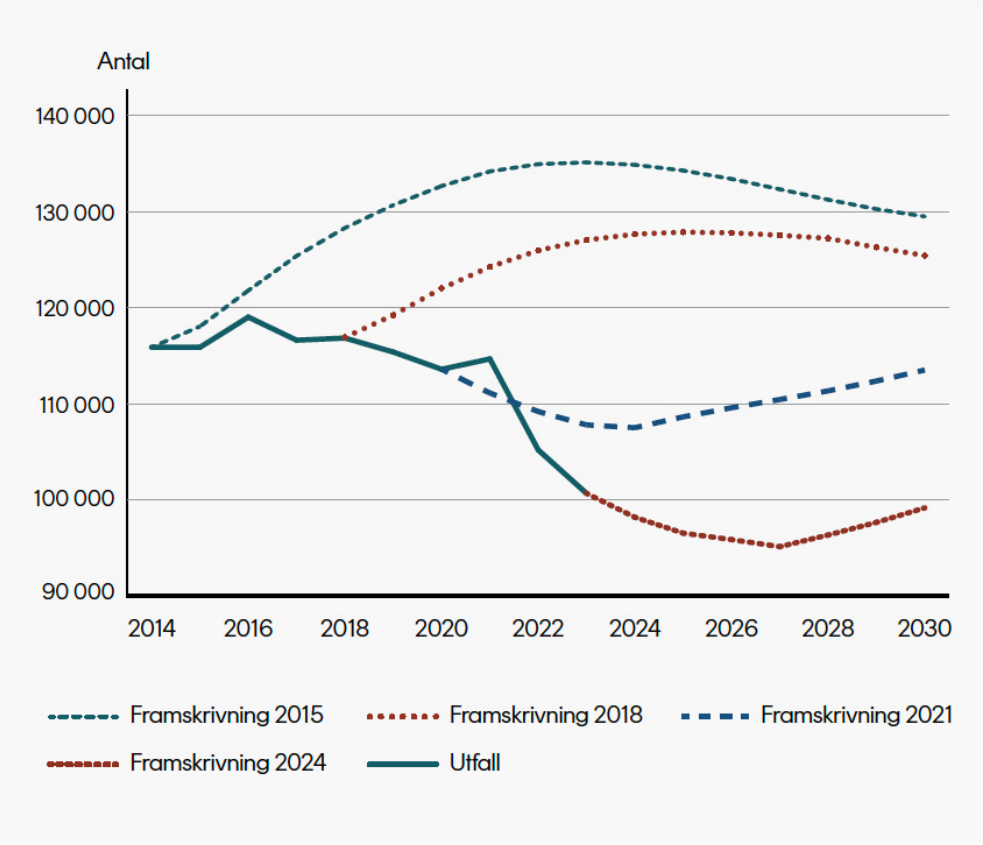
Källa: SKR.

Stora skillnader mot tidigare prognoser av barn och unga

SCB:s framskrivningar över barn och unga har reviderats ner kraftigt på kort tid och det är stora skillnader mellan tidigare prognoser och utfall – framförallt i de yngre åldrarna. I framskrivningen 2015 beräknade SCB att antalet 0-åringar skulle vara omkring 135 000 år 2023. Utfallet var istället strax över 100 000, vilket innebär att det var runt 25 procent färre 0-åringar än prognosen från 2015. Även framskrivning från 2018 vad gäller utvecklingen av 0-åringar 2023 skiljer sig med omkring 21 procent jämfört med det faktiska utfallet. Antalet barn i förskoleåldern, 1–5 år, var 100 000 färre 2023 än enligt framskrivningen från 2015.

Den nedåtgående trenden med antalet födda barn beräknas att förstärkas under kommande årtionde i enlighet med SCB:s förändrade antaganden om migration och barnafödande. Eftersom migrationen till och från Sverige kan ändras både på kort och lång sikt råder det dock osäkerheter kring prognosen över antalet barn och unga i framtiden.

Diagram 6: Jämförelse framskrivningar 0-åringar 2015, 2018, 2021, 2024 samt utfall



Källa: SCB.

Kraftig ökning av äldre

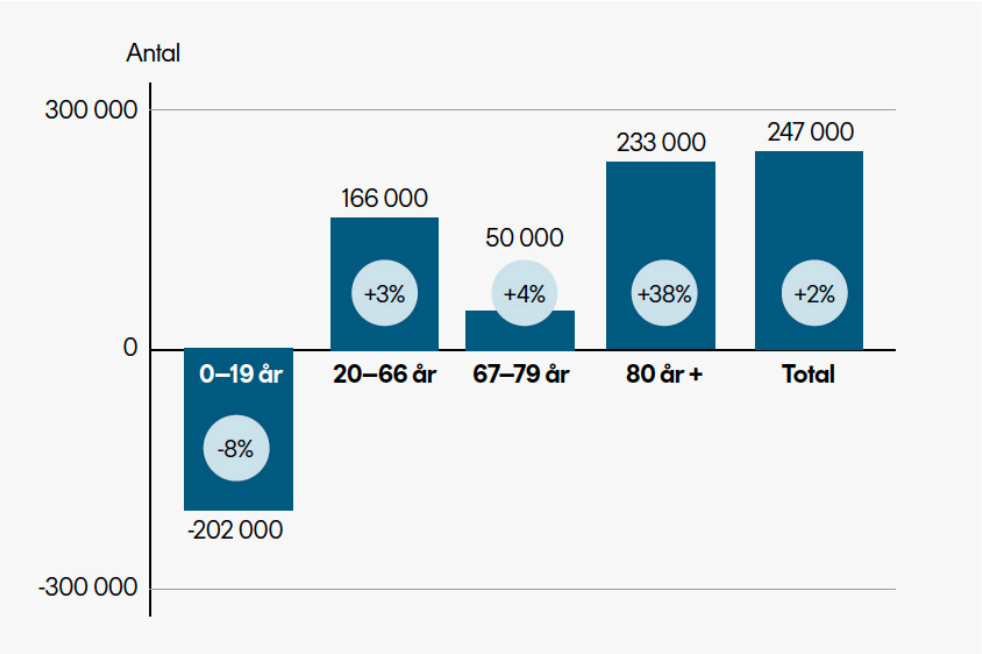
Personer 80 år och äldre är den grupp som ökar mest under kommande tioårsperiod, såväl i Sverige som i många andra länder. Fram till 2033 kommer antalet personer 80 år och äldre att öka med 38 procent, vilket motsvarar omkring 233 000 personer (se diagram 7). Det är mer än dubbelt så många som ökningen under föregående tioårsperiod. Det är också fler än ökningen av personer i arbetsför ålder 20–66 år.

En ytterligare skillnad jämfört med föregående tioårsperiod är att det är personer som är 85 år och äldre som står för den största ökningen i gruppen äldre. Fram till 2033 ökar gruppen med nästan 60 procent, 169 000 personer. Främst är det personer 85–89 år som ökar. Men även antalet 90+ ökar med nästan 50 procent under kommande tioårsperiod. Under föregående tioårsperiod var det framförallt personer 80–84 år som ökade (se diagram 8).

60%

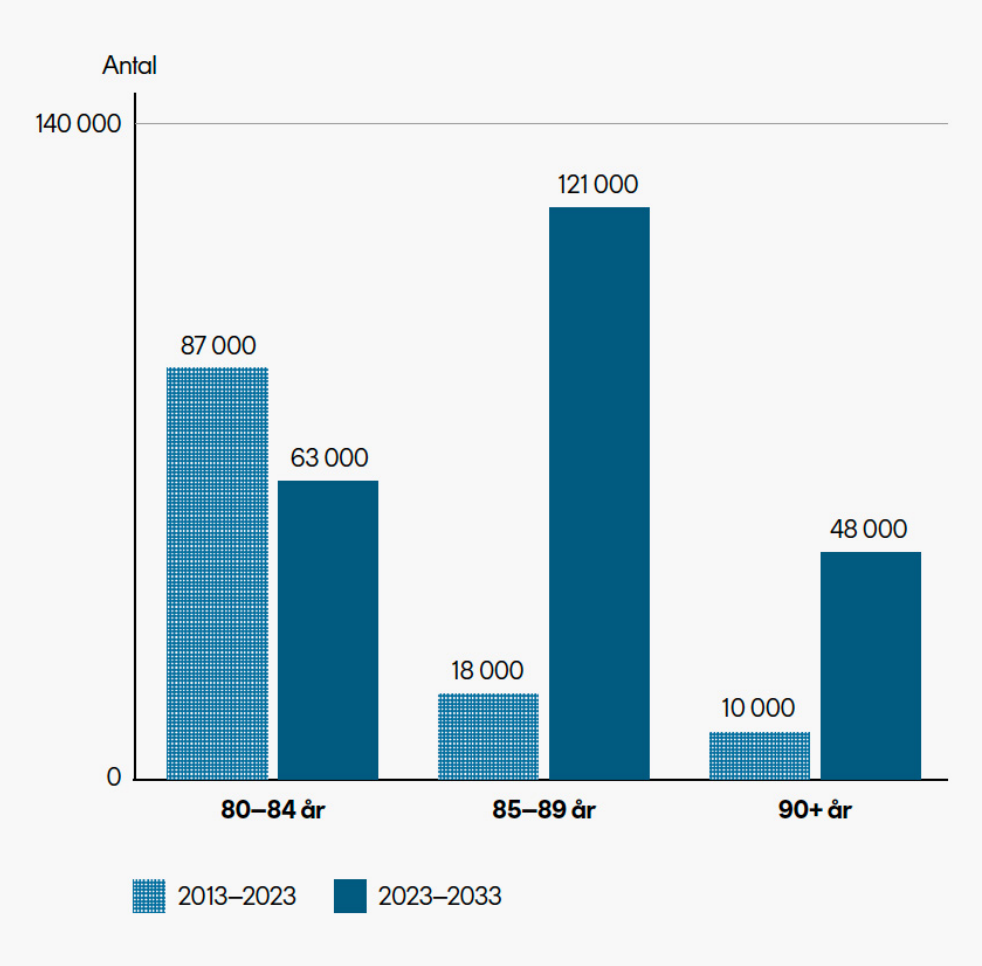
Med så mycket ökar antalet personer 85 år och äldre fram till 2033.

Diagram 7: Befolkningsökning uppdelat på ålder i antal och i procent, 2023–2033



Källa: SCB.

Diagram 8: Förändring personer 80 år och äldre, 2013–2023 och 2023–2033



Källa: SCB.

Gruppen äldre ökar i samtliga kommuner fram till 2033. I mer än 200 kommuner ökar gruppen med över 30 procent. De största ökningarna är i Storstäder och Pendlingskommuner nära storstad. Landsbygdskommuner har lägst ökning fram till 2033. I Storstäder står förändringen av personer 80 år och äldre kommande år i stor kontrast till föregående tioårsperiod då ökningen var relativt liten.

Prognosen över den äldre befolkningen är till skillnad mot den yngre befolkningen mer säker. Utfallet av personer 80 år och äldre skiljer sig inte nämnvärt från framskrivningarna från 2015 eller 2018.

Långsam ökning av personer i arbetsför ålder

Antalet personer i arbetsför ålder, det vill säga 20–66 år, beräknas öka med knappt tre procent fram till 2033. Det motsvarar en ökning med omkring 166 000 personer (se diagram 7). Det är betydligt mindre än under föregående tioårsperiod då antalet ökade med sex procent, 356 000 personer.

En ytterligare skillnad jämfört med de senaste tio åren är vilka åldrar inom den arbetsföra befolkningen som ökar. De som i högst utsträckning är i arbete, det vill säga personer 25–60 år, ökar endast med 13 000 personer fram till 2033. Föregående tioårsperiod ökade den gruppen med omkring 455 000 personer. Istället är det de yngsta i gruppen, personer 20–24 år som står för ungefär 40 procent av ökningen. Det är en grupp som i högre utsträckning studerar och/eller har relativt liten arbetslivserfarenhet. Den genomsnittliga åldern för inträde i lönearbete[1] låg på omkring 26 år 2023.[2]

13 000

Med så många personer ökar gruppen 25–60 år fram till 2033.

Resterande ökning finns bland personer 61–66 år. Det är en grupp som i allmänhet har lång arbetslivserfarenhet men en successivt högre benägenhet att arbeta deltid eller gå i pension. Föregående tioårsperiod minskade både gruppen 20–24 år och 61–66 år och hela ökningen fanns istället i gruppen 25–60 år. Denna utveckling kommer att påverka utbudet av arbetskraft framöver. Det kommer bland annat innebära att arbetsgivare i allt högre utsträckning behöver försöka behålla personal längre upp i åldern, men det ställer också ökade krav på introduktion när andelen unga, med begränsad arbetslivserfarenhet, ökar på arbetsmarknaden.

Not. 1 Intjänande av minst två inkomstbasbelopp per år.

Not. 2 Pensionsmyndigheten (2024): *"Pensionsåldrar och arbetslivets längd 2023"*.

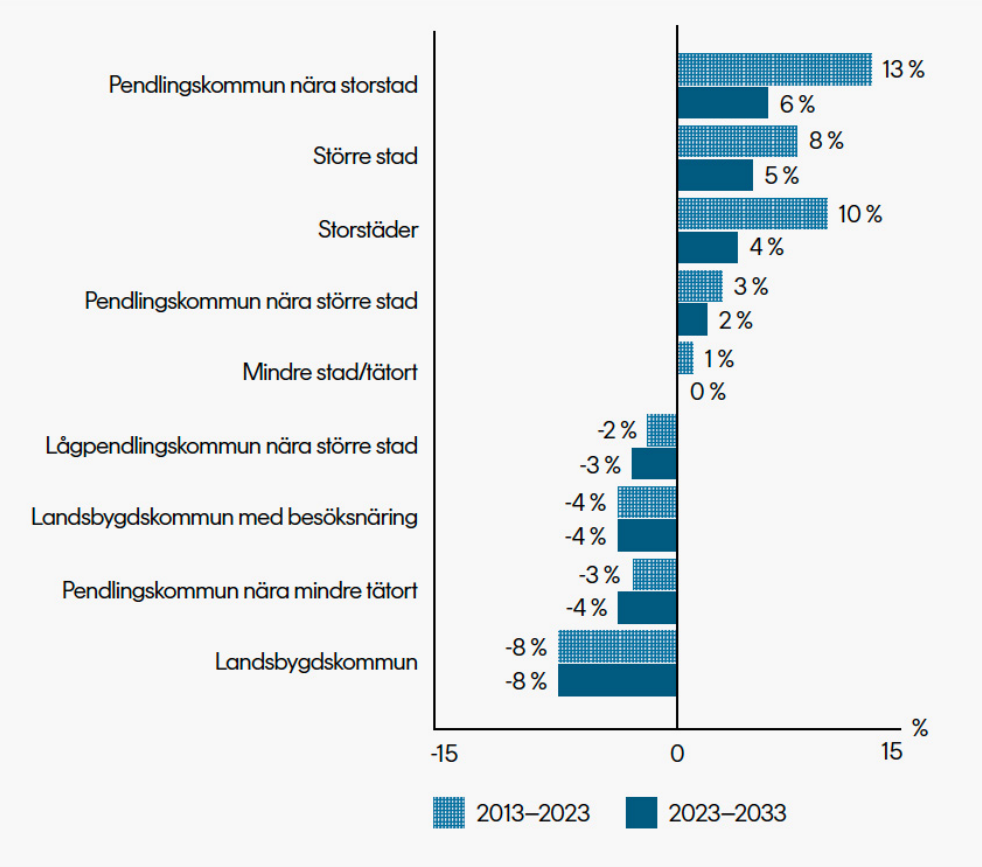
I 6 av 10 kommuner minskar personer i arbetsför ålder

Ökningen av personer i arbetsför ålder är ojämnt fördelad mellan kommunerna – precis som den varit sedan 2013. I en kommun beräknas exempelvis den arbetsföra befolkningen öka med nästan 14 procent fram till 2033 medan den istället beräknas minska med 11 procent i en annan kommun. Sammantaget beräknas den arbetsföra befolkningen att minska i 60 procent av kommunerna och endast öka i 37 procent av kommunerna.

Pendlingskommuner nära storstad, Större stad och Storstäder beräknas ha störst ökning av personer i arbetsför ålder på omkring fyra till sex procent, men även i dessa kommungrupper blir ökningen betydligt lägre än föregående tioårsperiod. I gruppen Landsbygdskommuner har personer i arbetsför ålder minskat med åtta procent sedan 2013 och den utvecklingen ser ut att fortsätta enligt SCB.

Många av de kommuner som har en minskande andel i arbetsför ålder har haft den trenden sedan flera år tillbaka. Det gör att förutsättningarna att rekrytera personal till välfärden även framöver kommer skilja sig åt mellan landets kommuner och regioner.

Diagram 9: Utveckling personer i arbetsför ålder, 20–66 år per kommungrupp, 2013–2033



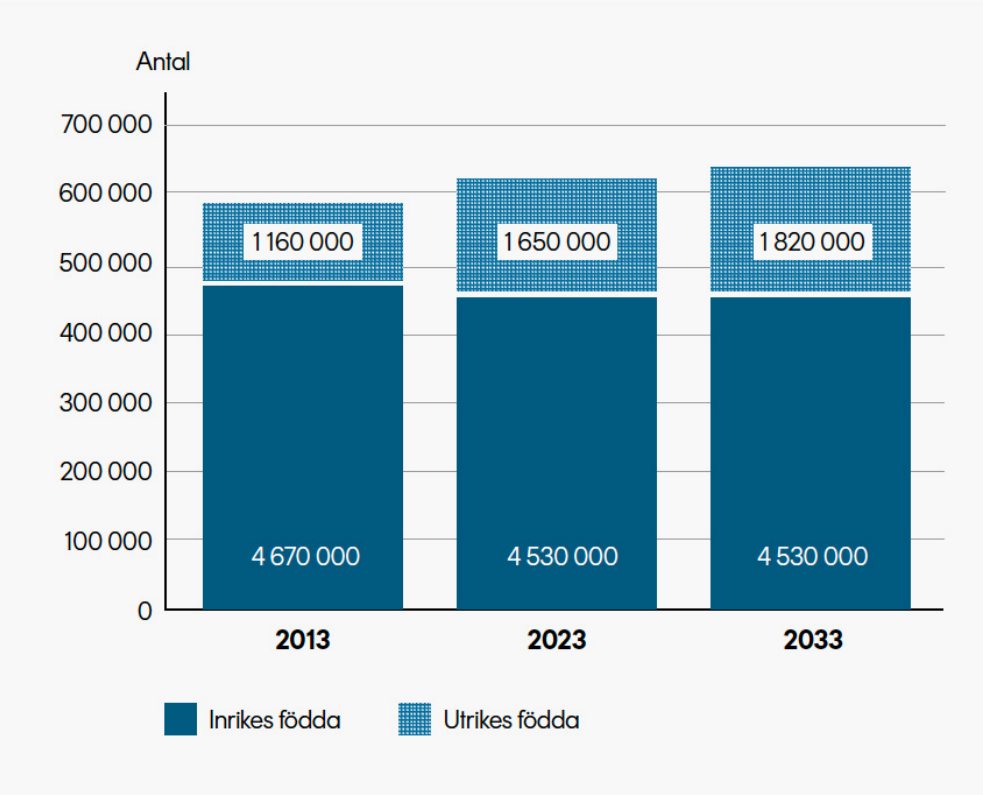
Källa: SCB.

Utrikes födda står för hela ökningen

Ökningen av personer i arbetsför ålder på omkring 166 000 personer fram till 2033 utgörs helt och hållet av utrikes födda. Inrikes födda personer beräknas till och med att minska något under perioden 2023–2033. Även under föregående tioårsperiod stod utrikes födda för hela ökningen av personer i arbetsför ålder. Sedan 2013 har utrikes födda 20–66 år ökat med nästan 500 000 personer.

Andelen utrikes födda i gruppen arbetsför ålder har således ökat – från drygt 20 procent 2013 till nästan 26 procent 2023. På grund av den omlagda migrationspolitiken räknar SCB framöver med att utvecklingstakten bland utrikes födda kommer att minska. 2033 beräknas utrikes födda utgöra 28 procent av gruppen i arbetsför ålder. Precis som för gruppen barn och unga kan antalet utrikes födda i arbetsför ålder på kort sikt öka eller minska genom politiska beslut på migrationsområdet som ändrar förutsättningar att invandra och stanna kvar i Sverige.

Diagram 10: Antal personer i arbetsför ålder 20–66 år per födelseland, 2013, 2023 och 2033



Källa: SCB.

Den som är född i ett annat land räknas som utrikes född, oavsett föräldrarnas födelseland eller medborgarskap.

Långsam ökning av sysselsatta fram till 2033

En ökning av personer i arbetsför ålder innebär inte per automatik en ökning av personer i sysselsättning. Inom gruppen i arbetsför ålder finns personer som är arbetslösa, pensionerade, studerande eller sjukskrivna. Enligt Konjunkturinstitutet beräknas antalet sysselsatta i åldern 20–66 att öka med 69 000 personer fram till 2033.[3] Den historiska trenden visar dock att äldre arbetar allt mer. Utifrån antagandet att den trenden fortsätter beräknas antalet sysselsatta öka med omkring 131 000 personer fram till 2033. Nästintill hela ökningen kommer från utrikes födda. Hela ökningen sker dessutom i åldersgrupperna 20–24 år och 61–66 år, medan antalet sysselsatta i åldersgruppen 25–60 år beräknas minska något.

Försörjningsbördan skiljer sig mellan kommuner

Barn, unga och äldre står för de största behoven av välfärd medan personer i arbetsför ålder står för försörjningen. Försörjningskvoten visar hur dessa relaterar till varandra – det vill säga hur många barn och unga (<20 år) och personer i pensionsålder (>67 år) det finns i relation till befolkningen i arbetsför ålder (20–66 år).

Försörjningskvoten i Sverige har ökat över tid. 2013 var den 66 – det vill säga 66 barn, unga och äldre per 100 personer i arbetsför ålder. 2023 var försörjningskvoten 71. 2033 beräknas den sjunkit något till 70.

Försörjningskvoten skiljer sig mycket mellan kommunerna – både idag och i framtiden. 2023 varierade den från 48 till 108. De kommuner som har en hög försörjningskvot idag har generellt också haft en större ökning av försörjningskvoten sedan 2013. Även 2033 beräknas försörjningskvoten skilja sig åt rejält mellan kommunerna – från 46 till 118 – vilket indikerar att flera har ett tufft nuläge och en framtid som utmanar desto mer.

Not. 3 Beräkningen baseras på resultat från Konjunkturinstitutets demografiska framskrivningsmodell för arbetsmarknaden och antar oförändrat beteenden bland befolkningen.

Befolkningens sammansättning – och därmed dess behov av välfärd – kan även variera stort inom en kommun eller region. Exempelvis mellan centralort och tätort, mellan innerstad och förort. Det kommunala utjämningssystemet reglerar de ekonomiska effekterna av dessa skillnader, medan skillnaderna som uppstår i kompetensbehov består.

Det kommunala utjämningssystemet

Kommuner och regioner finansierar sina verksamheter i huvudsak genom kommunalskatten. Vissa har dock högre skattekraft än andra, samtidigt som några har högre kostnader på grund av ogynnsam demografi och andra strukturella faktorer. Utjämningssystemets syfte är att utjämna dessa strukturella skillnader så att alla kommuner och regioner får likvärdiga förutsättningar att klara av sina åtaganden.

KAPITEL 2

Personalprognos 2023–2033

Det här kapitlet redovisar personalprognosen för kommuner och regioner inklusive privata utförare för perioden 2023–2033. Prognosen innehåller två delar: det förändrade behovet av anställda till följd av demografin samt antalet pensionsavgångar. Den sammantagna prognosen visar hur många rekryteringar som behöver ske till följd av detta. Övriga rekryteringar som tillkommer för att ersätta annan rörlighet som sker under perioden tar prognosen inte hänsyn till.

Personalprognosen bygger på antagandet att allt är oförändrat vad gäller personalen. Det vill säga att personalsammansättning, avgångssannolikheter och sysselsättningsgrad med mera antas se ut på samma sätt 2033 som utgångsåret 2023. Prognosen gör heller inga antaganden om förändrade sätt att organisera arbetet, eller ekonomisk och politisk utveckling som kan påverka tillgång och efterfrågan på personal. På så vis bör prognosen inte ses som ett troligt utfall – dess syfte är snarare att ge en indikation kring rekryteringsbehovens storlek i framtiden.

Prognosen för samtliga personalgrupper och verksamheter finns i bilagan till rapporten. Läs mer om hur vi räknat i bilagan ”Om statistiken”.

Kraftigt ökade behov av anställda inom äldreomsorgen

Om ingenting förändras leder demografin – med den stora ökningen av äldre – till att behovet av anställda inom äldreomsorgen ökar med 32 procent under perioden 2023–2033. Det innebär en ökning med omkring 65 600 anställda – från omkring 204 000 anställda 2023 till 270 000 anställda 2033. Äldreomsorgen är den verksamhet där behovet av anställda beräknas öka som mest till följd av demografin. Fram till 2033 kommer dessutom omkring

en fjärdedel av dem som var anställda 2023 att gå i pension, vilket motsvarar omkring 57 000 anställda inom äldreomsorgen. Sammantaget innebär det att behovet av rekryteringar till äldreomsorgen kommer uppgå till nästan 123 000 personer mellan 2023–2033 (se diagram 11 och 12).

65 600 anställda

Så många fler behövs inom äldreomsorgen fram till 2033.

Behoven av omsorg skiljer sig åt inom gruppen 80+

Med stigande ålder ökar behoven av omsorgsinsatser. Detta syns tydligt vid en jämförelse av andelen personer med hemtjänst och i särskilt boende i de olika åldersgrupperna. I gruppen 80–84 år var det endast fem procent som bodde i särskilt boende jämfört 11 procent i gruppen 85–89 år och 26 procent av personer 90 år och äldre 2023. När det gäller personer med hemtjänstbeslut var andelen 11 procent bland 80–84-åringarna, jämfört med 21 procent i åldern 85–89 år och 33 procent bland 90-plussarna. De skilda behoven mellan åldersgrupperna får stor betydelse, då det framför allt är personer 85 år och äldre som ökar under kommande tioårsperiod.

Källa: Socialstyrelsen (2024): ”Statistik om socialtjänstinsatser till äldre”.

Den kraftiga ökningen av äldre gör att behoven av anställda även ökar inom hälso- och sjukvården. Behoven dämpas dock något av att antalet barn och unga minskar, vilket exempelvis minskar behoven inom förlossningsvård samt mödra- och barnhälsovård i regionerna. Fram till 2033 ger demografin upphov till ett ökat behov av anställda med omkring 17 700 personer, vilket motsvarar en ökning med omkring sex procent. Pensionsavgångarna under perioden beräknas till omkring 65 800 anställda. För hälso- och sjukvården är rekryteringsbehovet omkring 83 500 personer 2023–2033 (se diagram 11 och 12).

De yrkesgrupper inom äldreomsorgen som kommer vara kraftigt efterfrågade är undersköterskor och vårdbiträden. Enligt prognosen leder demografin till att antalet undersköterskor och vårdbiträden i kommunerna behöver öka med en tredjedel jämfört med antalet anställda 2023. Det motsvarar ökningar på mer än 50 000 personer – 36 100 undersköterskor och 14 600 vårdbiträden (se diagram 13 och 14). Bland undersköterskor i kommunerna är dessutom andelen anställda som är 55 år och äldre relativt hög. 32 procent av de anställda väntas gå i pension under kommande tioårsperiod.

1/3

Med så mycket behöver antalet undersköterskor och vårdbiträden i kommunerna öka fram till 2033.

En annan personalgrupp inom kommunerna där behovet ökar mycket är sjuksköterskor. Jämfört med dagens anställda behöver de öka med 21 procent, vilket motsvarar runt 4 200 sjuksköterskor, fram till 2033 (se diagram 12 och 13).

Även regionerna kommer att ha ett ökat behov av sjuksköterskor och undersköterskor. Antalet sjuksköterskor skulle behöva öka med omkring 5 200 anställda till 2033 till följd av demografin, vilket innebär en ökning med omkring sju procent jämfört med dagens anställda. Därtill kommer 17 400 sjuksköterskor att gå i pension. Läkare och biomedicinska analytiker är två andra yrkesgrupper i regionerna där behoven av anställda beräknas öka under kommande tio år. Konkurrensen om undersköterskor och sjuksköterskor kommer således att vara stor under kommande år. Tillgången har också varit begränsad under lång tid tillbaka för de flesta kommuner och regioner.

Behovet av anställda inom äldreomsorgen och hälso-och sjukvården kommer att variera mellan kommuner och regioner då befolkningsutvecklingen skiljer sig åt. Förutsättningarna att rekrytera personal ser också olika ut över landet eftersom tillgången på arbetskraft varierar och har så gjort under lång tid. Arbetsgivarnas strategier och möjligheter att klara kompetensförsörjningen kommer därför att se olika ut.

Stor brist på personer med vård- och omsorgsutbildning

Enligt Socialstyrelsens nationella översikt över tillgången på legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal 2023 råder det stor brist på personal inom ett flertal yrken. Majoriteten av regionerna uppger stor brist på sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor, röntgensjuksköterskor och tandhygienister och har gjort det under en tid tillbaka. Även en stor del av kommunerna uppger brist på sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor.

Vad gäller tillgången på vård- och omsorgsutbildade på gymnasienivå bedömde drygt 60 procent av arbetsgivarna att det är brist på arbetssökande, enligt SCB:s Arbetskraftsbarometer från 2023.

Källa: Socialstyrelsen (2024): *"Nationella planeringsstödet 2024"* och SCB (2023): *"Arbetskraftsbarometer 2023"*.

Diagram 11: Förändring av behovet av personal pga demografin efter verksamhetsområde, 2023–2033

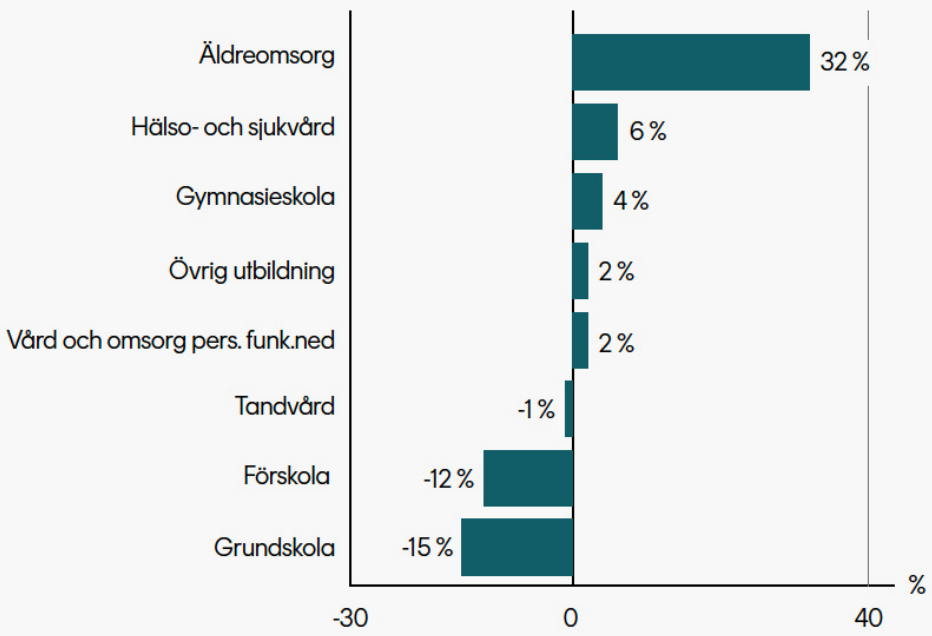


Diagram 12: Förändring av behovet av personal pga demografin samt antalet pensionsavgångar efter verksamhetsområde, 2023–2033

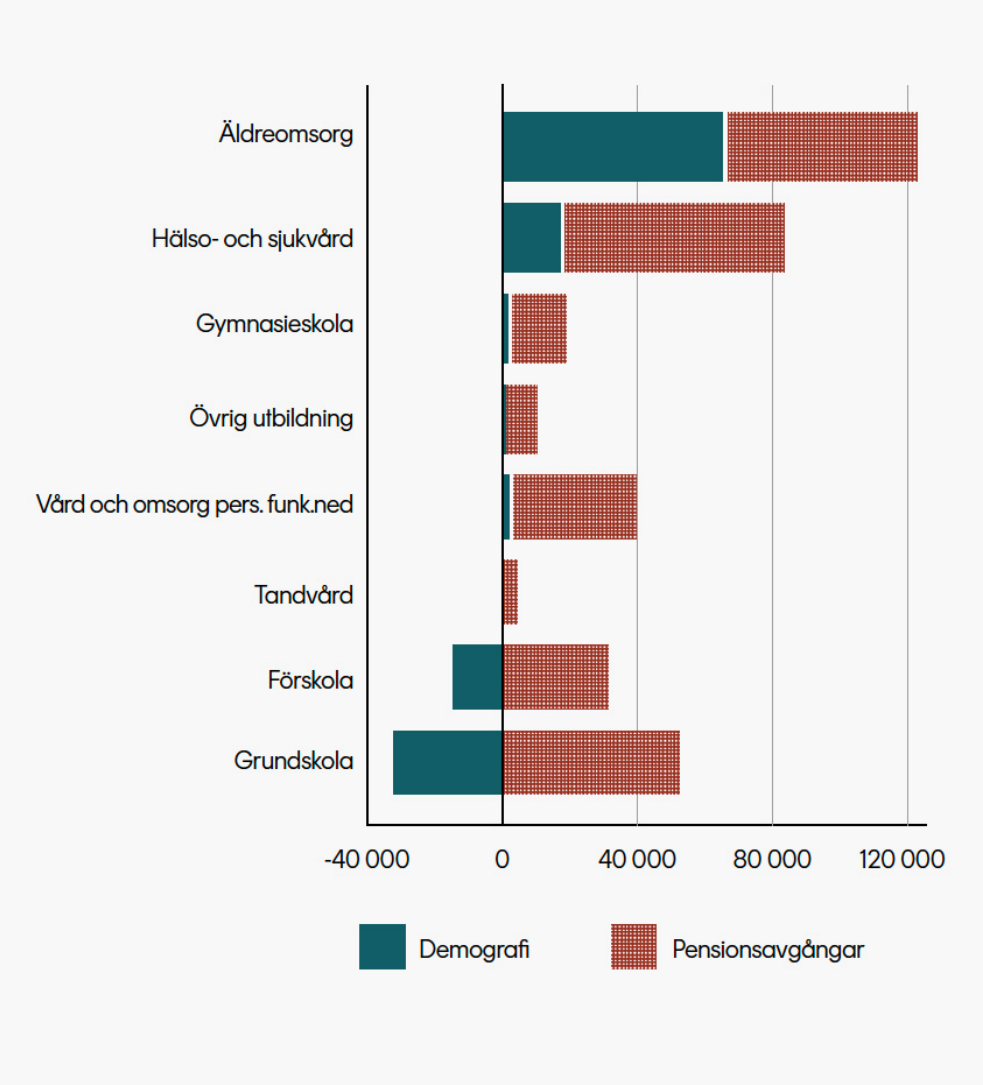


Diagram 13: Förändring av behovet av personal pga demografin för ett urval av personalgrupper, 2023–2033

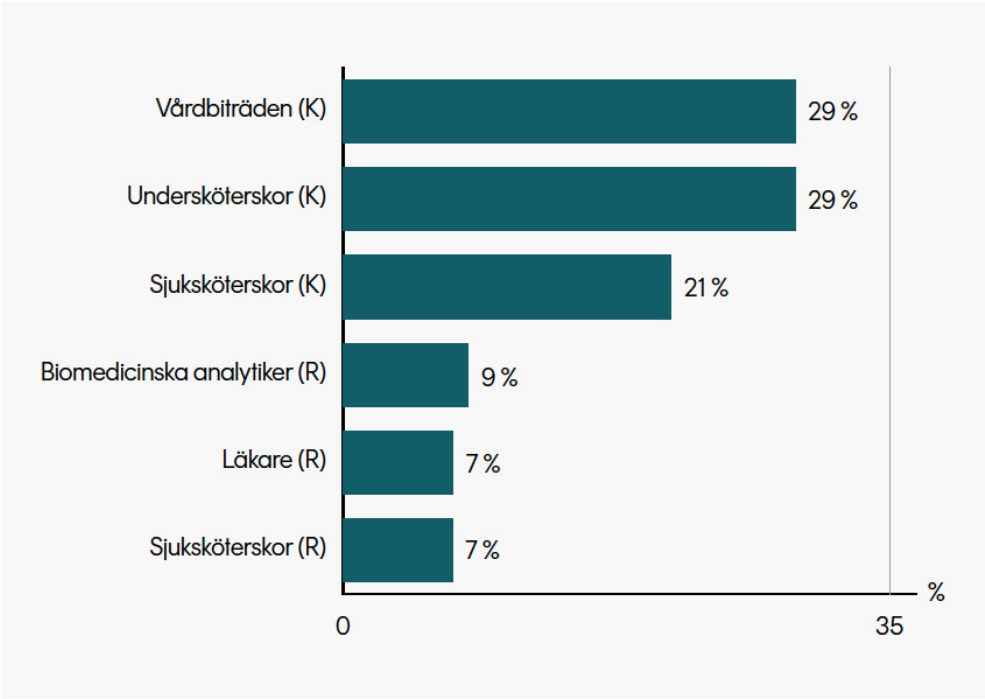
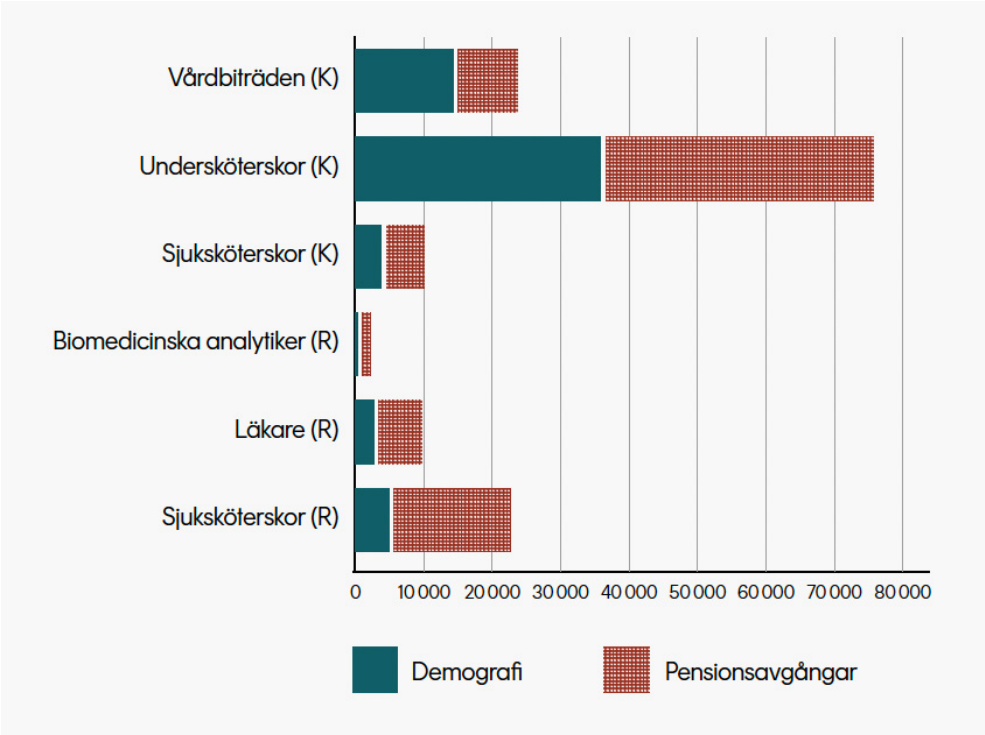


Diagram 14: Förändring av behovet av personal pga demografin samt pensionsavgångar för ett urval av personalgrupper, 2023–2033

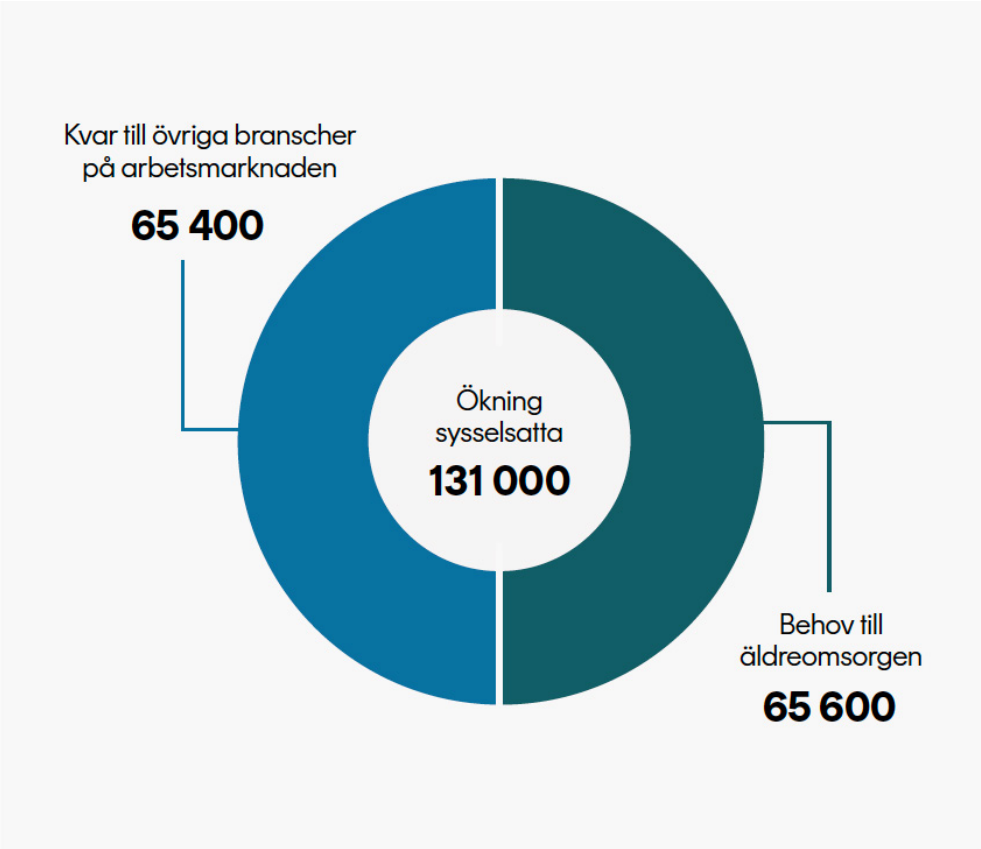


Not. K=kommuner och R=regioner.

Äldreomsorgen behöver hälften av ökningen av sysselsatta

Det ökade behovet av anställda i äldreomsorgen på 65 600 personer kan sättas i relation till den prognosticerade ökningen av sysselsatta på arbetsmarknaden under samma period. Av ökningen på 131 000 sysselsatta skulle ungefär hälften behövas inom äldreomsorgen för att möta de ökade behoven som följer av demografin. Det är inte särskilt troligt, då kommuner och regioner tillsammans utgör en fjärdedel av samtliga anställda på svensk arbetsmarknad. Dessutom är konkurrensen om de sysselsatta redan idag hård både inom privat och offentlig sektor. Svenskt Näringsliv noterar tydliga tecken på arbetskraftsbrist inom flertalet branscher och inom staten finns ökade behov av personal, bland annat till följd av stora resursförstärkningar inom rättsväsendet och försvaret.

Diagram 15: Förändring av behovet av personal till äldreomsorgen pga demografin i relation till ökning av sysselsatta 2023–2033



Källa: KI och SKR.

Minskad efterfrågan på anställda inom förskola och grundskola

I kommunerna ger demografin upphov till stora skillnader i efterfrågan på personal mellan verksamheterna under kommande år. Inom förskolan och grundskolan leder de minskande barnkullarna till ett minskat behov av anställda med 12 respektive 15 procent fram till 2033. Det innebär att behovet av anställda minskar med omkring 14 800 anställda i förskolan och 32 400 anställda i grundskolan fram till 2033. Mellan 2023–2033 beräknas omkring en fjärdedel av de anställda inom dessa två verksamheter att gå i pension – omkring 31 100 anställda inom förskolan respektive 52 400 anställda i grundskolan fram till 2033 (se diagram 11 och 12). Det innebär att det framöver fortsatt finns ett rekryteringsbehov för att täcka upp för vissa pensionsavgångar. Som beskrivet ovan utgår prognosen från dagens personalsammansättning på nationell nivå och gör inga antaganden om förändringar i arbetssätt. Det innebär att prognosen inte tar hänsyn till lokala behov av rekryteringar för att öka andelen behörig personal inom verksamheter och inom personalgrupper med låg andel behöriga. Prognosen för behovet av förskollärare och lärare i fritidshem nedan bör tolkas med viss försiktighet eftersom personalsammansättningen i förskola och fritidshem varierar stort mellan kommuner.

Inom gymnasieskolan beräknas behoven av anställda till följd av demografin öka med omkring fyra procent fram till 2033. Det är mindre än vad SKR:s senaste personalprognos visade. Likaså syns en ökning vad gäller behovet av fler anställda inom verksamheten ”Övrig utbildning” där bland annat vuxenutbildningen ingår (se diagram 11 och 12).

Vad gäller efterfrågan på olika personalgrupper är det således yrkesgrupper inom förskolan och grundskolan som påverkas mest – bland annat lärare i fritidshem, grundskollärare, förskollärare, barnskötare och elevassistenter (se diagram 16 och 17). För grundskollärare och lärare i fritidshem rör det sig om ett minskat antal anställda med omkring 15 procent 2023–2033 till följd av demografin. Även i dessa personalgrupper finns dock fortsatt rekryteringsbehov framöver för att både täcka upp för en del av pensionsavgångarna under perioden och för att öka andelen behöriga.

Kraftig förändring av personalprognosen för förskola och grundskola

SKR:s personalprognos, liksom Skolverkets prognos, över behovet av personal på skolområdet har förändrats kraftigt på bara några år. Grunden till prognoserna är SCB:s befolkningsframskrivning. 2017 visade SKR:s personalprognos exempelvis att antalet grundskollärare skulle behöva öka med omkring 12 900 anställda fram till 2026 och det befarades en stor lärarbrist framöver. Så sent som 2020 beräknades att antalet anställda skulle behöva öka med 2 100 fram till 2029.

De snabba förändringarna beror som beskrivet i kapitel 1 främst på revideringar av befolkningsprognosen där SCB räknar med en fortsatt nedgång i födelsetalen samt en betydligt lägre invandring än tidigare. Prognosen för skolan är dock mer osäker än vad den är för äldreomsorgen. Världen kan förändras snabbt och en ny flyktingsituation samt en omlagd migrationspolitik skulle exempelvis kunna förändra prognosen för barn och unga både på kort och lång sikt.

Antalet barn och unga 1–15 år minskar i nästan alla kommuner fram till 2033, om än i olika utsträckning. Det gör att behoven av anställda till följd av demografin inom förskolan och grundskolan kommer att se olika för kommunerna. Förutsättningarna att rekrytera personal kommer dessutom skilja sig åt eftersom den arbetsföra befolkningen förändras på olika sätt i kommunerna.

Redan idag är de lokala förutsättningarna och behoven av personal inom förskola och grundskola olika. Behoven varierar både mellan olika delar av landet, centralort och landsbygd samt innerstad och förort. Närhet till lärosäte spelar stor roll för tillgången till personal. En del kommuner har god tillgång till behöriga förskollärare och grundskollärare, medan andra kommuner har svårt att rekrytera såväl behöriga som obehöriga lärare. Det finns också skillnader vad gäller behov av olika yrkesgrupper inom förskola och grundskola. Enligt Arbetskraftsbarometern 2023 uppgav arbetsgivarna att den största bristen fanns bland yrkeslärare, speciallärare och specialpedagoger, lärare i fritidshem samt ämneslärare 7–9 matematik/NO.[4]

Andelen kommunalt anställda lärare med legitimation och behörighet i minst ett ämne varierar stort mellan kommunerna. Läsåret 2023/24 hade kommunen

Not. 4 SCB (2023): *"Arbetskraftsbarometern 2023"*.

med högst behörighet i grundskolan 95 procent behöriga lärare, medan kommunen med lägst behörighet hade 44 procent behöriga lärare. Bland huvudmän för kommunala förskolor varierar andelen heltidstjänster med förskollärarlegitimation mellan 18 och 74 procent.[5] Små kommuner har en relativt lägre andel heltidsanställda lärare med lärarlegitimation och behörighet i minst ett ämne i grundskolan än större kommuner. Det finns också en betydande skillnad mellan kommungrupper – framförallt mellan Landsbygdskommuner och Pendlingskommuner nära mindre och större städer, där de senare har betydligt högre lärarbehörighet.

Läs mer:

SKR (2022): ”Skilda förutsättningar och lokala lösningar – kompetensförsörjning i förskola, skola och vuxenutbildning”.

Minskade barnantal skapar nya utmaningar

Med ett minskat antal barn och elever blir det på många håll aktuellt att se över såväl organisation som antal förskole- och skolenheter. Förutsättningarna att anpassa skola och förskola till ett minskat barn- och elevunderlag kan dock se olika ut mellan kommuner. Att bedriva skola med vikande elevunderlag innebär en särskild utmaning i kommuner med stora geografiska avstånd. Till exempel kan skolsammanslagningar vara svårare – och ibland omöjliga – när avstånden är stora med hänsyn till de yngre elevernas avstånd till skolan.

Det finns även andra utmaningar med att ha enheter med få barn och elever, som exempelvis krav på lärarlegitimation där lärarna undervisar i färre ämnen. En skola behöver ha olika lärare i olika ämnen, vilket innebär att det är svårt att erbjuda heltidstjänster på mindre skolor. På flera håll i landet har skolorna redan idag svårt att rekrytera personal, särskilt där det inte går att erbjuda heltidstjänster. En annan utmaning med små enheter är att säkra tillgången till elevhälsans kompetenser som arbetar främjande och förebyggande.

Not. 5 Skolverket 2024. Grundskola – Personalstatistik med lärarlegitimation och behörighet. Skolverket Jämförelsetal, andel heltidstjänster med förskollärlegitimation, kommunal regi, 2023.

Diagram 16: Förändring av behovet av personal pga demografin för ett urval av personalgrupper, 2023–2033

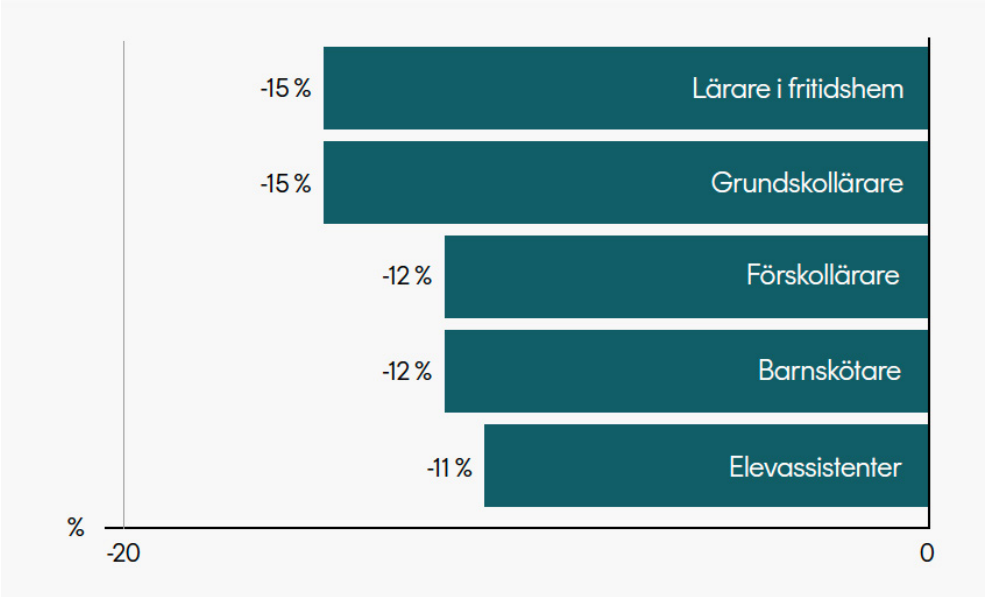
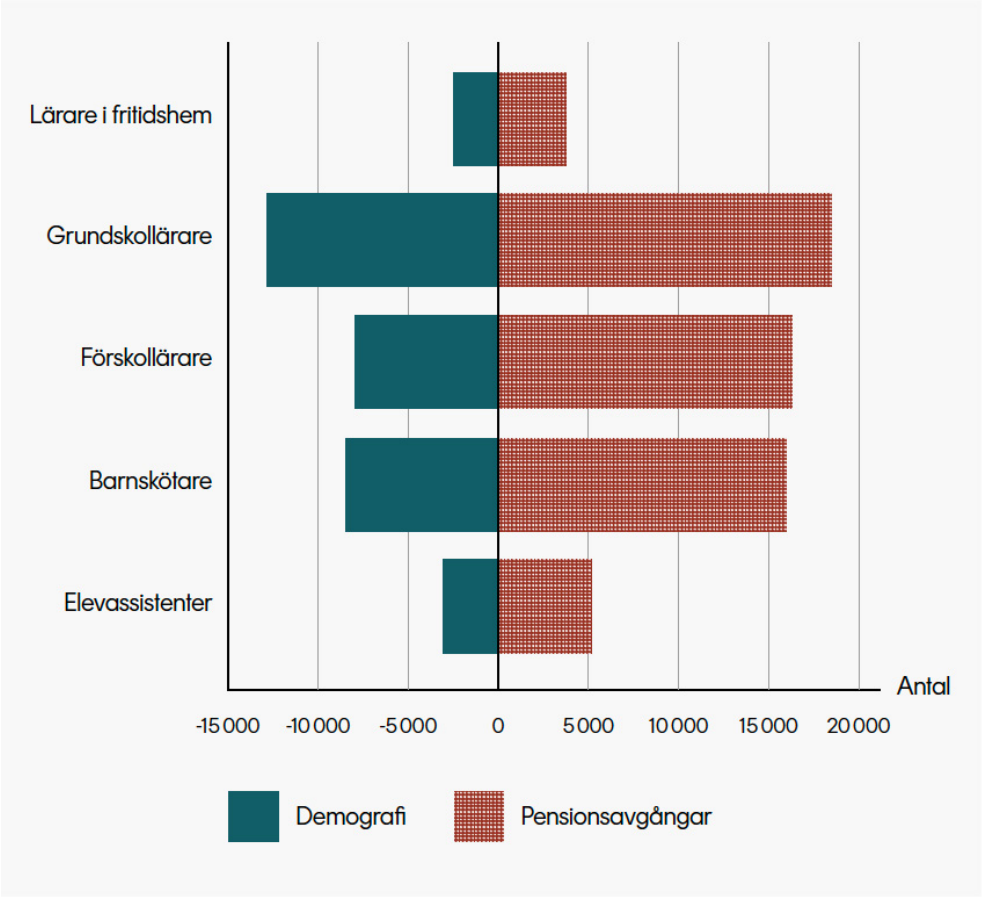


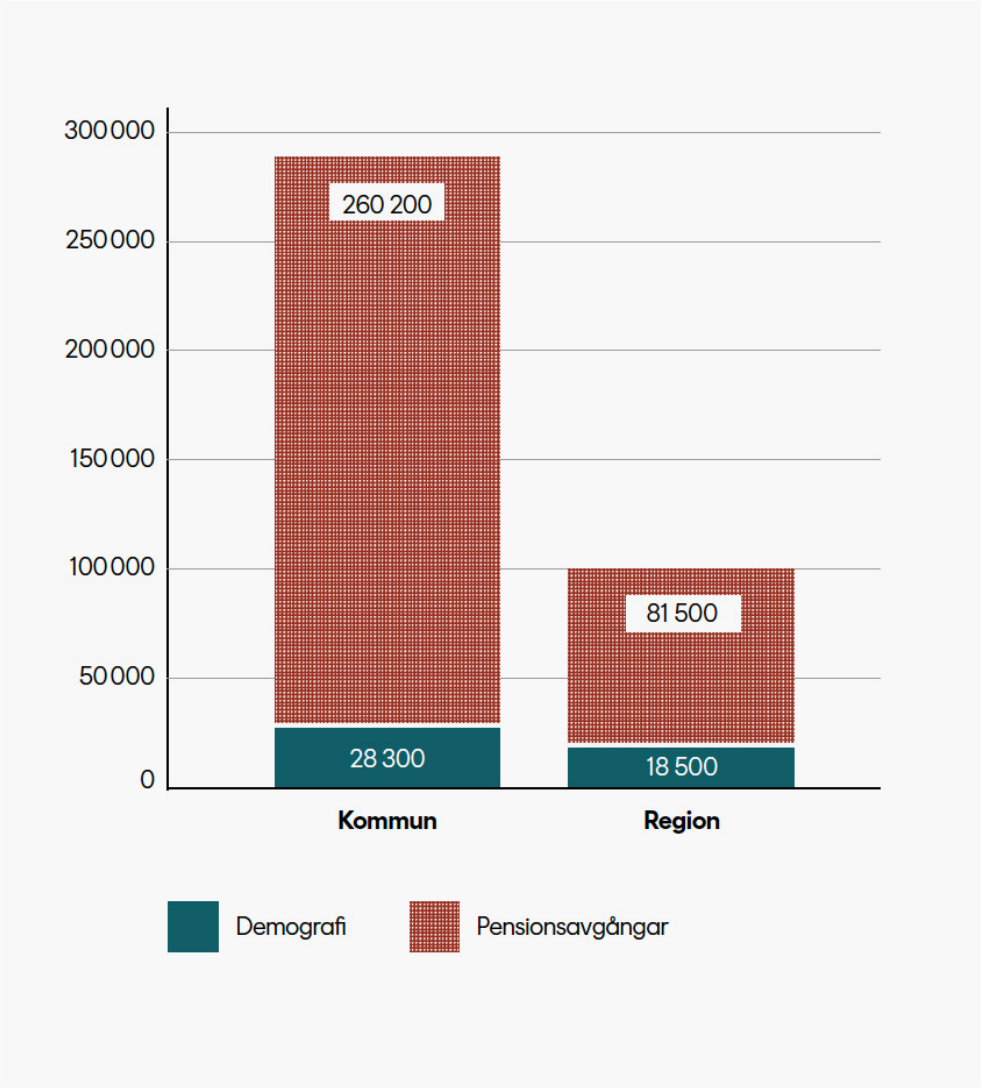
Diagram 17: Förändring av behovet av personal pga demografin samt pensionsavgångar för ett urval av personalgrupper, 2023–2033



Behovet av anställda till kommuner och regioner

Behovet av anställda till äldreomsorgen till följd av demografin är större än behovet till övriga välfärden. Att behovet inom för- och grundskolan minskar leder till att det sammantagna behovet till kommunerna ökar med omkring 28 300 personer – från 972 000 anställda 2023 till strax över 1 000 000 anställda 2033. Omkring en fjärdedel av de anställda i kommunerna 2023 beräknas att ha gått i pension fram till 2033 – det motsvarar omkring 260 200 anställda. Inom regionerna leder demografin till ett ökat behov av anställda på omkring 18 500 personer. Omkring 81 500 anställda beräknas att gå i pension under perioden.

Diagram 18: Förändring av behovet av personal pga demografin samt pensionsavgångar, 2023–2033



I SKR:s föregående personalprognos för åren 2021–2031 gav demografin upphov till ett ökat behov av anställda på omkring 66 000 till kommuner och 25 000 till regioner, vilket var mer än föreliggande prognos. De demografiska förändringarna med färre barn och unga har lett till att de behoven av anställda totalt inom kommuner och regioner har dämpats. Behoven är fortsatt stora och koncentrerade till äldreomsorgen, vilket är i linje med prognosen för 2021–2031. Skillnaden från föregående prognos är det minskade behovet av personal till för- och grundskola.[6] Sedan den föregående prognosen har dessutom konkurrensen om arbetskraft tilltagit ännu mer då antalet sysselsatta beräknas öka i mindre utsträckning än i föregående prognos.

En del av de minskade behoven av anställda i denna prognos jämfört med föregående beror också på att det är fler arbetade timmar i sektorn 2023 jämfört med 2021 – antalet anställda som arbetar heltid har ökat, sysselsättningsgraden är högre och det är fler anställda som arbetar längre upp i åren.

Antalet anställda i välfärden har ökat sedan 2013

Mellan 2013–2023 ökade antalet anställda i kommunerna (inkl. privata utförare) med nästan 15 procent – omkring 124 000 anställda. I regionerna ökade antalet anställda under samma period med omkring 16 procent, omkring 47 000 anställda. Den historiska ökningen av anställda i kommuner och regioner är därmed betydligt högre än prognosen för kommande tioårsperiod.

För äldreomsorgen ser det annorlunda ut jämfört med kommuner och regioner som helhet. Antalet anställda ökade med omkring åtta procent, 14 000 anställda, mellan 2013–2023. Det är långt ifrån de volymökningar som behövs nu för att möta de ökade behoven av vård och omsorg av äldre. Det försvåras ytterligare av det faktum att ökningen av sysselsatta förväntas vara betydligt lägre framåt än vad den varit historiskt.

Inom skolområdet[7] (för-, grund- och gymnasieskola samt övrig utbildning) ökade antalet anställda med omkring 18 procent mellan 2013–2023. För dessa verksamheter står det framtida behovet i stor kontrast mot den historiska utvecklingen.

Not. 6 Antalet pensionsavgångar är något högre i denna prognos jämfört med föregående prognos, vilket till stor del hänger samman med att uppräkningen av privata utförare utgår från BAS istället för AKU (SCB). Läs mer i bilagan "Om statistiken".

Not. 7 På grund av förändringar av personalgrupper inom verksamhetsområdena förskola och grundskola är jämförelse för verksamheter över tid inte möjliga.

Faktorer som kan öka och minska behoven av anställda

Personalprognosen visar hur det blir om vi inte förändrar något. Att allt förblir oförändrat är dock inte särskilt troligt. Det finns flera faktorer som både på kort och lång sikt kan leda till att behovet av anställda ökar och minskar.

En befolkning med bättre hälsa påverkar behoven av anställda

Prognosen förutsätter att behovet av vård och omsorg bland gruppen äldre är detsamma om tio år som idag. Men så behöver inte vara fallet. Till exempel kan förbättrad hälsa i befolkningen göra att efterfrågan på välfärd minskar.

Dagens äldre har en bättre hälsa jämfört med tidigare generationer.[8] I Sverige liksom i många andra länder ökar medellivslängden. För 20 år sedan levde män i genomsnitt till 77 år och kvinnor till 82 år. 2023 var medellivslängden 81 år för män och nästan 85 år för kvinnor. Att vi lever längre beror bland annat på medicintekniska framsteg som gjort att dödligheten i många sjukdomar minskat, bättre levnadsförhållanden och en hälso- och sjukvård som blivit allt bättre på att diagnosticera och behandla sjukdomar. Samtidigt innebär en ökad livslängd att fler hinner utveckla kroniska sjukdomar som följer av ökad ålder. Nästan halva befolkningen har idag någon kronisk sjukdom och en fjärdedel av befolkningen har två eller fler.

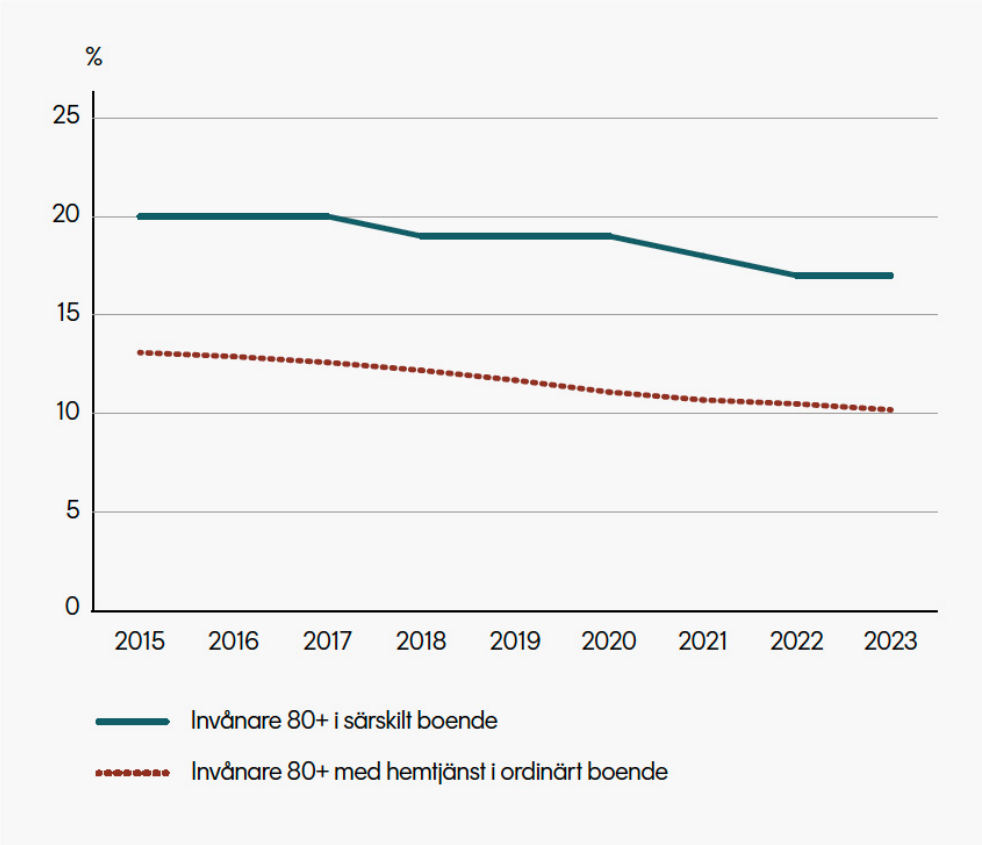
2023 hade 27 procent av gruppen 80 år och äldre hemtjänst eller särskilt boende.[9] Majoriteten i denna grupp har således inte äldreomsorgsinsatser. Andelen personer 80 år och äldre som har äldreomsorg, antingen i form av hemtjänst eller i särskilt boende, har också minskat över tid. 2015 var andelen 80 år och äldre med hemtjänst i ordinärt boende 20 procent, jämfört med 17 procent 2023. Även andelen som bor i särskilt boende har minskat mellan 2015–2023. Det finns dock stora skillnader mellan kommuner vad gäller antalet äldre som har hemtjänst och särskilt boende. Dessutom syns en positiv trend de senaste tio åren vad gäller hur äldre personer som har hemtjänst och bor på särskilt boende skattar sin fysiska och psykiska hälsa.[10]

Not. 8 Skog I. Delegationen för Senior Arbetskraft (2019): *70 är det nya 50.*

Not. 9 Kolada (2024).

Not. 10 Öppna jämförelser 2024 – Resultat från undersökningen "Vad tycker de äldre om äldreomsorgen?" (socialstyrelsen.se).

Diagram 19: Andel personer 80+ år med beslut om hemtjänst i ordinärt boende samt i särskilt boende, 2015–2023



Källa: Kolada.

Orsakerna till att andelen äldre med hemtjänst och andelen i särskilt boende är lägre, är inte klarlagda. Att hela befolkningen lever längre och hälsosammare är sannolikt en förklaring. Det hänger förmodligen samman med en minskad mängd fysiskt tunga arbeten, en utvecklad hälso- och sjukvård som gör det möjligt att leva med sjukdomar under många år samt att fler äldre har ett socialt liv även efter pensionering. Även den ökande utbildningsnivån i befolkningen i stort påverkar behovet av stöd, då det finns starka samband mellan hög utbildningsnivå och hälsosammare livsstil. Att behoven tillgodoses på annat sätt, till exempel av anhöriga, är också en parameter, liksom den tekniska utvecklingen och stöd i form av RUT-tjänster. Att kunna beställa mat i en app och få den hemkörd är ett exempel på teknik och tjänster som gör det möjligt att leva självständigt längre. Förändrade riktlinjer i kommuner för att beviljas vård och omsorg kan också vara en delförklaring bakom minskade andelar äldre med hemtjänst och i särskilt boende.

Att befolkningen generellt, och 80-åringar i synnerhet, har bättre hälsa och lever längre tar personalprognosen inte hänsyn till. En 85-åring beräknas ha samma behov av vård och omsorg idag som om tio år. Om så skulle vara fallet visar prognosen på kraftigt ökade behov av personal inom äldreomsorgen under kommande år. Om hälsan däremot fortsätter att förbättras och efterfrågan på omsorgsinsatser minskar, kommer behoven av personal vara lägre än vad denna prognos visar.

Hälsofrämjande arbete i kombination med införande av teknologi och nya arbetssätt kan komma att dämpa behoven framöver. Idag är trygghetslarm den vanligaste insatsen i hemmet, vilket gör att den enskilde kan känna sig trygg i sin invanda miljö utan att nödvändigtvis kräva stora resurser. Men frågan om äldres hälsa och välbefinnande är bredare än vård och omsorg och kräver att flera delar av samhället tar ansvar. Allt från att möjliggöra ett förlängt arbetsliv, bygga tillgängliga bostäder och erbjuda kultur och fritidsaktiviteter som inkluderar den äldre befolkningen. Här finns exempel på åldersvänliga städer och kommuner som har tagit ett helhetsgrepp för att utforma ett mer socialt hållbart samhälle.

Läs mer:

Rådet för främjande av kommunala analyser (RKA), (2023): Effektivitet i äldreomsorgen.

Ambitionshöjning för välfärden påverkar behoven

En faktor som påverkar behoven av anställda är ambitionerna för vad välfärden ska leverera. Krav och förväntningar har ökat i takt med att befolkningens inkomster och köpkraft stigit. Höjningar av ambitionerna har initierats av såväl EU, staten som kommunerna och regionerna själva. I regioner har den historiska kostnadsökningen i genomsnitt varit mellan 0,5–1 procent högre per år än demografin de senaste 20 åren. Om ambitionsnivån stiger mer än demografin, skulle behovet av anställda öka mer än vad denna prognos visar.

KAPITEL 3

Så möter arbetsgivarna välfärdens kompetensutmaning

Personalprognosen som presenterats i denna rapport utgår från att välfärdens arbetsgivare fortsätter att arbeta på samma sätt om tio år som idag. Det är inte sannolikt. Det finns mycket kommuner och regioner gör och kan göra för att minska behovet av anställda och samtidigt klara välfärdsuppdraget.

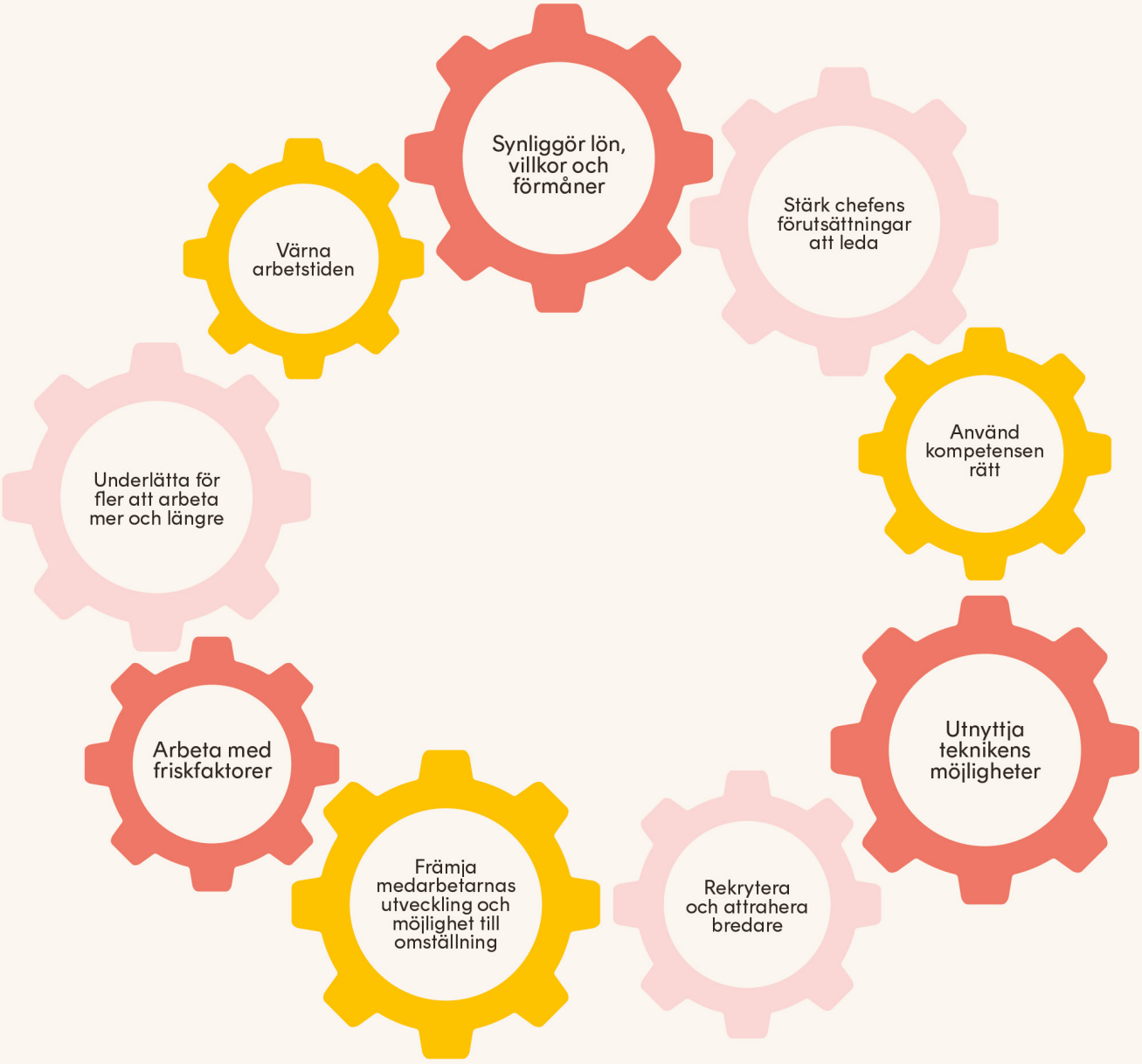
I detta kapitel redovisas två scenarion och två räkneexempel som på olika sätt visar hur behovet av rekryteringar kan påverkas. I de två scenarierna görs antaganden om ett ökat heltidsarbete samt ett förlängt arbetsliv. Scenarierna bygger på historisk utveckling och är områden som arbetsgivarna till stor del förfogar över. I de två räkneexemplen görs teoretiska antaganden om minskad sjukfrånvaro och ett jämställt uttag av föräldraledighet. I kapitlet beskrivs även vad kommuner och regioner själva gör och kan göra för att säkra kompetensförsörjningen, bland annat utifrån SKR:s nio strategier.

Nio strategier för att säkra kompetensförsörjningen

SKR:s nio strategier är ett stöd för kommuner och regioner att kunna vara proaktiva och säkra sin kompetensförsörjning. Ökade behov av välfärd och tilltagande brist på arbetskraft, gör det omöjligt för kommuner och regioner att klara kompetensförsörjningen genom att enbart rekrytera fler. De nio strategierna fokuserar på hur arbetsgivarna kan ta vara på den kompetens som finns hos dagens medarbetare, fortsätta vara attraktiva arbetsgivare och hitta nya lösningar. Därutöver har SKR:s beredning för kompetensförsörjning tagit fram ett stöd till andra förtroendevalda, med målet att främja utvecklingen inom tre dellösningar på kompetensutmaningen; Arbeta med friskfaktorer, Arbeta heltid och arbeta längre samt Arbeta med tidig omställning.[11]

Not. 11 Läs mer på: https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/fortroendevaldasarbetsgivaransvar/kompetensforsorjning/actionplan.85015.html.

Säkra välfärdens kompetensförsörjning



9 strategier i korthet

Arbeta med friskfaktorer

För att skapa friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser behöver kommuner och regioner arbeta med friskfaktorer.

Underlätta för fler att arbeta mer och längre

Kompetensen bland dagens medarbetare behöver tas tillvara. Om fler arbetar heltid och förlänger arbetslivet ett par år minskar behovet av rekryteringar.

Värna arbetstiden

Arbetsgivarna måste förlägga arbetstid på ett hälsosamt sätt och samtidigt sträva efter stabilitet och förutsägbarhet för de anställda.

Synliggör lön, villkor och förmåner

Kommuner och regioner behöver synliggöra de meningsfulla arbeten med bra villkor och förmåner de erbjuder – såväl för befintliga som potentiella medarbetare.

Stärk chefens förutsättningar att leda

Att chefer har rätt förutsättningar att styra och leda är viktigt för att attrahera och behålla kompetenta och engagerade medarbetare.

Använd kompetensen rätt

Genom att arbetsgivarna tar tillvara och utvecklar medarbetarnas kompetens på ett bättre sätt, kan behoven av fler anställda minska.

Utnyttja teknikens möjligheter

Teknik och nya innovativa lösningar kan förbättra både kvalitet och effektivitet i verksamheterna och bidra till att säkra välfärdens kompetensförsörjning.

Rekrytera och attrahera bredare

Personer som i dag arbetar i andra branscher eller står utanför arbetsmarknaden kan med rätt insatser bli framtida medarbetare.

Främja medarbetarnas utveckling och möjlighet till omställning

Med goda möjligheter till utveckling och omställning kan medarbetare och verksamheter ta sig an nya eller förändrade arbetsuppgifter.

Läs mer om de nio strategierna:
Kompetensförsörjning, strategier | SKR

Fler kan arbeta mer

Att fler inom välfärdens yrken arbetar heltid innebär att den kompetens som finns tas tillvara på ett bättre sätt, samtidigt som den enskilde medarbetarens ekonomiska trygghet och självständighet ökar. Om fler arbetar heltid minskar behovet av rekryteringar. Ett ökat heltidsarbete skapar bättre förutsättningar för kontinuitet och kvalitet i verksamheten. Att göra heltidsarbete till norm även för kvinnor är en viktig jämställdhetsinsats på svensk arbetsmarknad.

Andelen som arbetar heltid är lägre inom kommuner och regioner jämfört med privat och statlig sektor. Heltidsarbetet ökar dock i både kommuner och regioner kontinuerligt. 2023 arbetade 75 procent av de anställda heltid i kommunerna och 73 procent i regionerna. För tio år sedan var andelen heltidsarbetande runt 64 procent i kommunerna och 66 procent i regionerna. Det är framförallt inom äldreomsorgen som heltidsarbetet har ökat.

Scenario: Fler arbetade timmar för deltidsarbetande

Omkring en fjärdedel av de anställda i kommuner och regioner arbetar deltid 2023. Det motsvarar omkring 184 000 anställda i kommuner och drygt 72 000 anställda i regioner. Deltidsarbete är mest utbrett inom äldreomsorgen där något mer än var tredje anställd arbetar deltid. Det motsvarar omkring 55 000 anställda 2023. I hälso- och sjukvården var ungefär 29 procent av de anställda deltidsarbetande, vilket motsvarar cirka 62 000 anställda.[12]

Hur mycket de deltidsarbetande arbetade i procent av heltid, det vill säga sysselsättningsgraden, är i genomsnitt runt 73 procent i kommunerna och 75 procent i regionerna. Inom såväl äldreomsorgen som hälso- och sjukvården är sysselsättningsgraden 75 procent. Översatt till timmar betyder detta att de deltidsarbetande arbetar ungefär 28–29 timmar i veckan, beroende på veckoarbetstidsmått.

1/4 anställda i kommunerna och regionerna arbetar deltid.

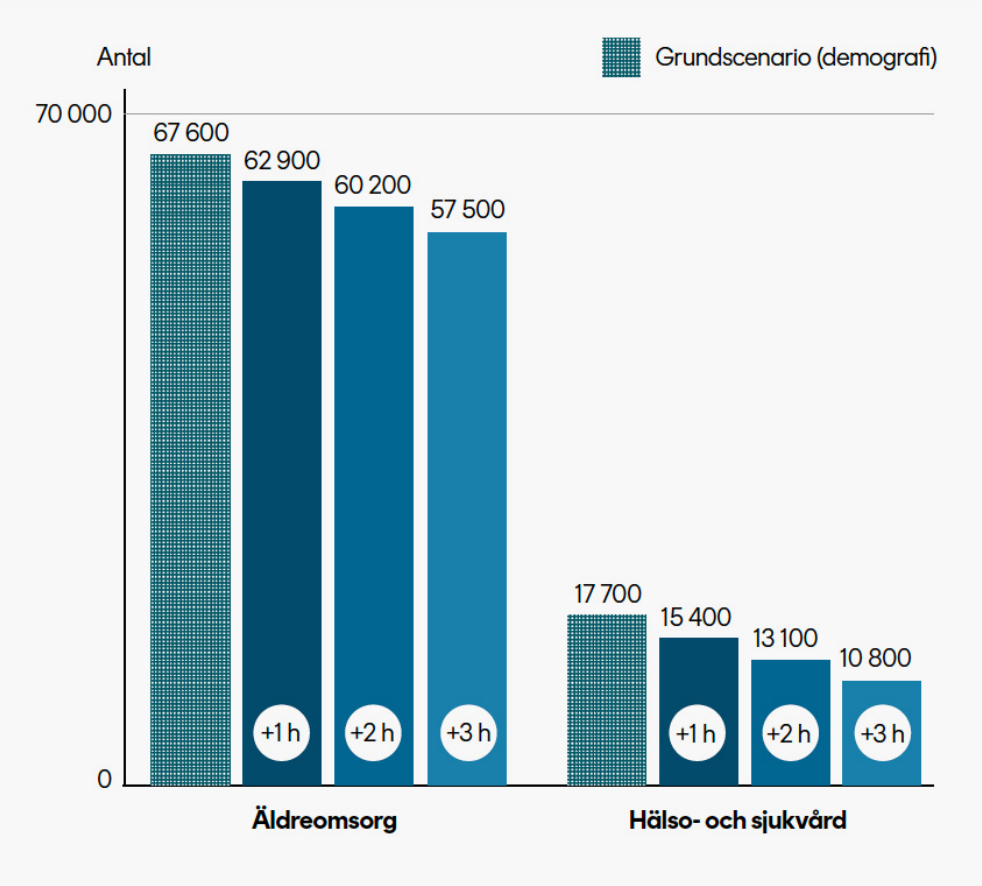
Not. 12 Avser anställda i egen regi.

Om vi antar att dagens deltidsarbetande i kommuner och regioner (inkl. privata utförare) ökar sin arbetstid med en, två eller tre timmar minskar behovet av anställda till följd av demografin. Inom äldreomsorgen skulle tre timmar mer arbetstid i veckan för deltidsarbetande, det vill säga en veckoarbetstid på omkring 31–32 timmar, minska behovet av anställda med omkring 8 100 personer. Det ökade behovet till följd av demografin minskar således från 65 600 anställda till 57 500 anställda mellan 2023–2033 i ett sådant scenario. Inom hälso- och sjukvården skulle en ökad veckoarbetstid på tre timmar för deltidsarbetande minska behovet av anställda med omkring 6 900 personer fram till 2033.

Effekten är synlig redan med en timmes mer arbetstid i veckan. Det skulle minska behovet av anställda till följd av demografin med omkring 2 700 personer inom äldreomsorgen och 2 300 personer inom hälso- och sjukvården.

Potentialen att arbeta fler timmar i veckan bland deltidsarbetande är störst inom äldreomsorgen eftersom andelen deltidsarbetande är högre där jämfört med övriga verksamheter i kommuner och regioner. Ungefär 36 procent av de anställda i äldreomsorgen arbetar deltid jämfört med exempelvis 21 procent inom grund- och gymnasieskola.

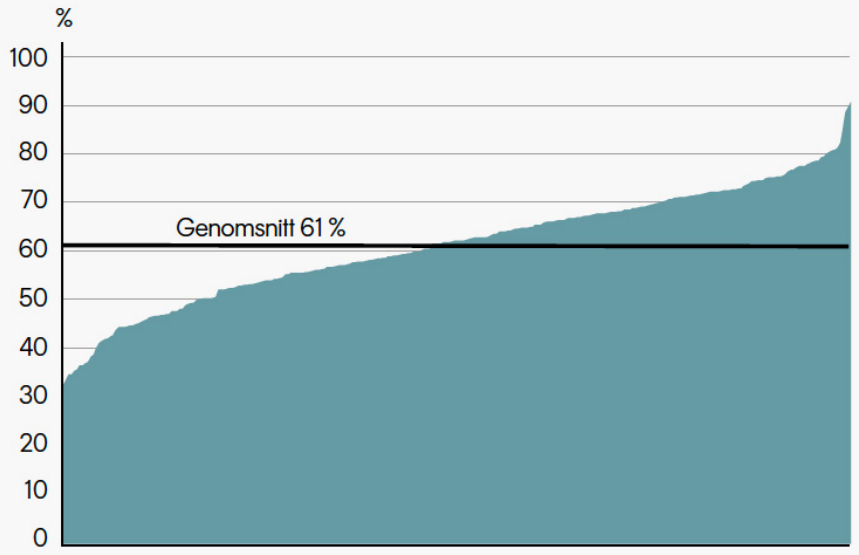
Diagram 20: Förändring av behov av anställda enligt grundscenario samt scenario om fler arbetade timmar per vecka för deltidsarbetande, 2023–2033



Potentialen att öka heltidsarbetet inom äldreomsorgen varierar mellan kommunerna

Behovet av fler anställda till äldreomsorgen fram till 2033 finns i alla kommuner. Potentialen att få fler arbetade timmar bland dagens anställda skiljer sig dock åt mellan kommuner. I genomsnitt arbetade 61 procent av de anställda heltid inom omsorg om äldre och funktionsnedsättning i kommuner 2023. Spridningen mellan olika kommuner är dock stor och varierar mellan 32 och 90 procent.

Diagram 21: Andelen heltidsarbetande månadsavlönade inom omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning per kommun 2023



Källa: Kolada.

Heltidsresan

Heltidsresan är ett utvecklingsprojekt med målet att heltidsarbete ska bli norm i välfärdens kvinnodominerade verksamheter. SKR och Kommunal driver projektet sedan 2016. Projektet har bidragit till att heltidsarbetet ökat inom äldreomsorgen under senare år.

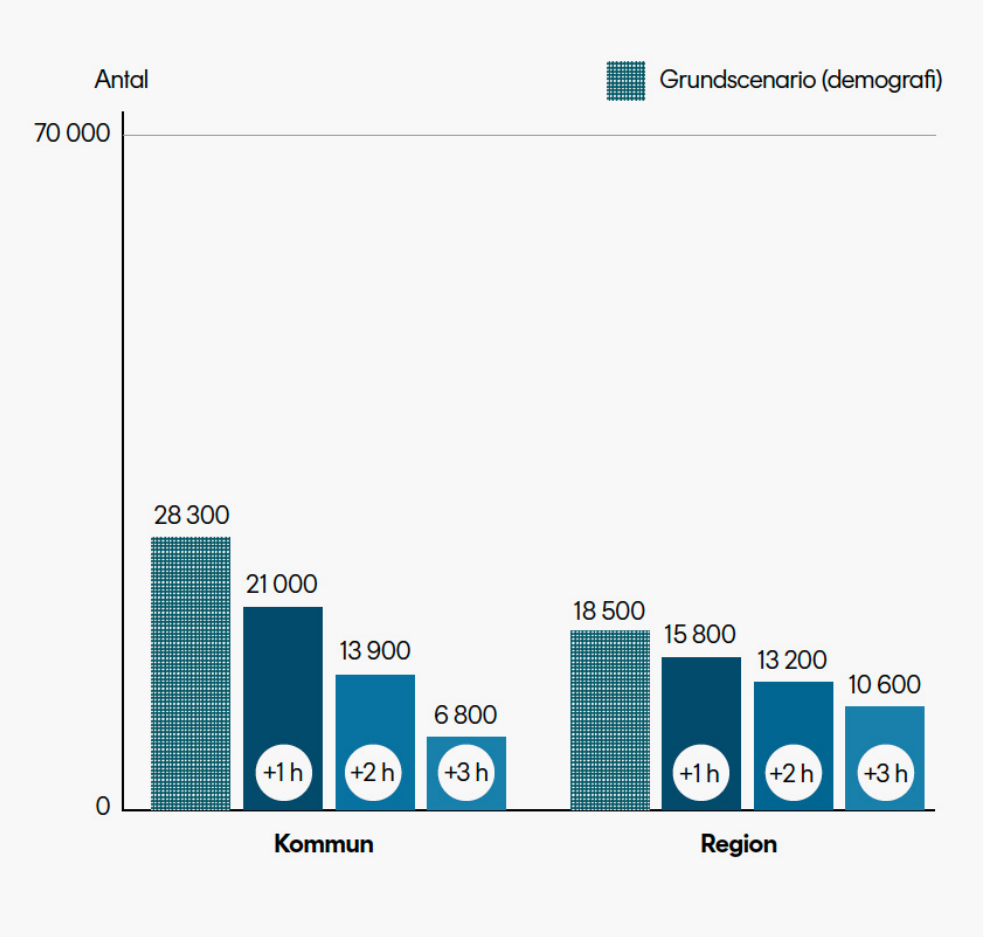
Läs mer om Heltidsresan.

Minskat behov i hela välfärden om fler arbetar mer

Effekterna av fler arbetade timmar bland deltidsarbetande är också stora sett till hela välfärden. I kommunerna minskar behovet av anställa enligt grundscenariot från 28 300 till 6 800 fram till 2033 om alla deltidsarbetande arbetar tre timmar mer i veckan. Inom för- och grundskola, vilka enligt grundscenariot behöver minska antalet anställda till följd av demografin, innebär fler arbetade timmar bland deltidsarbetande att behovet av anställda minskar ytterligare.

I regionerna skulle tre timmar mer arbetstid i veckan för deltidsarbetande leda till minskade behov på grund av demografin från omkring 18 500 anställda till 10 600 fram till 2033.

Diagram 22: Förändring av behov av anställda enligt grundscenario samt scenario om fler arbetade timmar per vecka för deltidsarbetande 2023–2033



Läs mer om heltid:

SKR (2024): Personalen i välfärden – personalstatistik för kommuner och regioner 2023.

SKR:s visualiseringsverktyg "Personalen i välfärden".

Orsaker till deltidsarbete

På frågan om orsaken till deltidsarbete i både kommuner och regioner är det vanligaste svaret "Övrigt (t.ex. pensionär, annat arbete, andra personliga eller familjeskäl)" – det visar Arbetskraftsundersökningen (AKU) 2023 som görs av SCB och som beskriver utvecklingen på arbetsmarknaden för befolkningen 15–74 år. Att inte få en heltidsanställning är den näst vanligaste angivna orsaken till deltidsarbete bland anställda i kommuner. Omkring 17 procent av de deltidsanställda anger det som anledning till varför de inte arbetar heltid. Andelen är dock högst i privat sektor på omkring 24 procent. I regioner är det mindre än fem procent som anger detta.

Arbetstidsförkortning – påverkan på kompetensförsörjning och välfärdsutbud

Fler arbetade timmar kan alltså minska behovet av anställda. Scenariot ovan bygger på att allt annat är oförändrat – inklusive heltidsmåttet. Om veckoarbetstiden framöver istället skulle förkortas skulle behovet av anställda tvärtom öka.

Frågan om arbetstidsförkortning har blivit allt mer aktuell i debatten. Såväl fackliga organisationer som politiska partier för fram kortare arbetstid som ett sätt att skapa bättre arbetsmiljö för de anställda. Det saknas dock belägg för att kortare arbetstid skulle leda till färre sjukskrivningar och bättre arbetsmiljö.[13] Av de försök som prövats med kortare arbetstid har flera utvärderingar visat att många anställda kan uppleva en förbättrad livskvalitet till följd av mer fritid, samtidigt som många uppger en försämrad arbetsmiljö på grund av högre arbetsintensitet.[14]

Not. 13 Dagens Nyheter: *"Fakta i frågan: Är kortare arbetstider en vinst för samhället?"*, publicerad 2024-09-03.

Not. 14 Regeringen (2002): *"Arbetstiden – en internationell jämförelse av arbetstid"*.

En förkortad arbetstid i välfärden riskerar att leda till ökad belastning på befintlig personal. Det hänger samman med den ansträngda situation som redan råder för många yrken i kommuner och regioner – särskilt inom verksamheter som bedrivs dygnet runt. Istället för generella arbetstidsförkortningar behövs ett långsiktigt arbete för ett mer hållbart arbetsliv och förbättrad arbetsmiljö.

Effekter av en arbetstidsförkortning

En arbetstidsförkortning skulle få stora effekter på välfärdens kompetensförsörjning. För personer som idag arbetar heltid innebär en arbetstidsförkortning att de får en kortare arbetstid. De som arbetar deltid kan antingen fortsätta arbeta lika många timmar och få en höjd inkomst (eftersom deras sysselsättningsgrad ökar), eller fortsätta arbeta deltid med en kortare arbetstid.

Som tidigare konstaterat gör bristen på arbetskraft att möjligheterna till ersättningsrekryteringar är väldigt begränsade. En generell arbetstidsförkortning till 35 timmar i välfärden skulle därför kräva antingen att de befintliga medarbetarnas arbetsbelastning ökar genom bland annat mer övertid – eller att välfärdsutbudet måste minska.

Nedan visas ett antal exempel på vad en arbetstidsförkortning till 35 timmar kan få för påverkan på utbudet av äldreomsorg och hälso- och sjukvård:[15]

- En minskning av äldreomsorgsinsatser motsvarande att all äldreomsorg i Göteborg, Malmö och Jönköping försvinner.[16]
- Ett minskat antal vårdplatser motsvarande att samtliga vårdplatser på Akademiska sjukhuset, Södersjukhuset och Örebro universitetssjukhus försvinner.
- En minskning av antalet fysiska besök i vården med motsvarande hälften av alla besök i Västra Götaland under ett år.

Not. 15 Mer om uträkningarna i bilagan "Om statistiken".

Not. 16 Utgår från personalgrupperna undersköterskor och vårdbiträden.

Arbetstidens utveckling i Sverige

För att beskriva hur arbetstiden i Sverige utvecklats över tid utgår SCB från begreppet ”faktiskt arbetad tid”. Faktisk arbetad tid innebär att all frånvaro som semester, föräldraledighet, sjukdom med mera dras bort från de genomsnittliga timmarna och anger därför hur många timmar en person faktiskt arbetat under en given vecka. Sett till utvecklingen under de senaste 20 åren har den faktiska arbetade tiden varit oförändrad. Arbetstiden har sedan 2005 legat relativt stabilt på 31 timmar i veckan. I internationell jämförelse är den svenska årsarbetstiden bland de kortaste i världen enligt OECD.

Källor: SCB (2024): Arbetskraftsundersökningarna (AKU) 2024:2 – Tema: Hur mycket jobbar vi i Sverige? OECD (2023): Hours worked | OECD.

Lägre sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven i välfärden

En lägre sjukfrånvaro i välfärden kan bidra till att behoven av anställda minskar. Sjukfrånvaron varierar mellan olika grupper i samhället, liksom mellan branscher och sektorer på arbetsmarknaden. En del av skillnaden mellan sektorerna kan förklaras av olikheter i typen av verksamhet. Yrken med en hög grad människonära och platsbundet arbete och som är vanliga i välfärdssektorn, har generellt en högre sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron är således högre i kommuner och regioner jämfört med privat och statlig sektor. I välfärden behöver även såväl lång som kort sjukfrånvaro ersättas i stor utsträckning.

Inom kommuner och regioner skiljer sig sjukfrånvaron mellan olika verksamheter. I kommunerna är sjukfrånvaron högst inom förskola samt inom vård och omsorg och lägst inom infrastruktur, skydd m.m. I regionerna är sjukfrånvaron högst inom specialiserad psykiatrisk vård och tandvård och lägst inom allmänregional utveckling.

Skillnaderna i sjukfrånvaro på arbetsmarknaden följer ett mönster där välutbildade personer och höginkomsttagare i genomsnitt har lägre sjukfrånvaro, medan låginkomsttagare och personer med mer fysiskt krävande yrken har en högre sjukfrånvaro.[17] Det finns även en tydlig skillnad mellan könen – kvinnor

Not. 17 Skandia (2024): *”Sveriges sjukaste yrke”*.

har mer än dubbelt så hög sjukfrånvaro jämfört med män såväl inom välfärden som inom övriga sektorer på arbetsmarknaden. I välfärden har kvinnodominerade personalgrupper generellt också en högre sjukfrånvaro jämfört med övriga personalgrupper.

Det är sannolikt flera olika faktorer som ligger bakom skillnaderna mellan kvinnors och mäns sjukfrånvaro. Kvinnor har överlag en sämre självskattad hälsa än män – detta trots att medellivslängden bland kvinnor är högre.[18] Kvinnor söker även vård i större omfattning än män.[19] Skillnaderna i sjukfrånvaro mellan män och kvinnor syns i samtliga åldersgrupper, men är som störst i 30-årsåldern.[20] En påverkansfaktor är familjebildning, som för kvinnor ofta hänger samman med ökat hemarbete i kombination med sämre förankring till arbetslivet – något som tycks öka risken för sjukskrivning.[21]

Att kvinnor är mer frånvarande på grund av sjukdom gäller i alla länder där kvinnor har ett högt arbetskraftsdeltagande. I en jämförelse mellan ett antal europeiska länder fann man dock att skillnaderna i sjukfrånvaro mellan könen var allra störst i Sverige. En förklaring tros vara att kvinnor i Sverige i hög grad arbetar heltid jämfört med kvinnor i övriga Europa och att de samtidigt tar huvudansvaret för hem och familj.[22]

Det finns även oförklarliga skillnader mellan könen. I en rapport från Riksrevisionen lyfts att kvinnor sjukskrivs 30 procent mer än män vid psykisk ohälsa, trots att deras arbetsförmåga bedömts som likvärdig.[23] Varför dessa osakliga skillnader finns är inte helt klarlagt. Liknande variationer återfinns dock även på geografisk nivå.

De påtagliga skillnaderna i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män kan till stor del härledas till olika former av ojämställdhet. För att skapa förutsättningar för en låg och stabil sjukfrånvaro bör således insatserna primärt riktas mot att minska kvinnors sjukfrånvaro, vilket förutsätter ett brett jämställdhetsarbete.

Eftersom kommuner och regioner har en stor andel anställda som är kvinnor påverkas de i högre grad av sjukfrånvaro. Arbetsgivarna styr dock inte ensamma över orsakerna bakom sjukfrånvaron hos de anställda. Det finns bland annat variationer i sjukfrånvaron över tid som hänger samman med konjunkturen,

---

Not. 18 Jämställdhetsmyndigheten (2021): *"Psykisk ohälsa och andra aspekter av hälsa"*.

Not. 19 Jämställdhetsmyndigheten (2021): *"Delmål 5 - jämställd hälsa"*.

Not. 20 Försäkringskassan (2023): *"Analys av skillnader i nyttjande av sjukförsäkringen"*.

Not. 21 IFAU: (2023) Forskningssammanfattning: *Vet vi varför sjukskrivningstalen varierar?*

Not. 22 Försäkringskassan (2023): *Den svenska sjukfrånvaron i ett europeiskt perspektiv 1995–2022*.

Not. 23 Riksrevisionen (2019): *Jämställd sjukfrånvaro – bedöms män och kvinnor likvärdigt i sjukskrivningsprocessen?* (RiR 2019:19).

förändringar av sjukförsäkringens regler och tillämpning samt förändrade attityder i samhället. Dessa svängningar i statistiken motsvaras inte av hur människor upplever sin hälsa eller arbetsmiljö. Samtidigt går det inte att bortse från arbetsmiljöarbetets betydelse för medarbetares hälsa och sjukfrånvaro på en enskild arbetsplats. Arbetsgivare behöver därför arbeta med insatser utifrån såväl hälsofrämjande, förebyggande som efterhjälpande/rehabiliterande perspektiv. Ett systematiskt arbete med friskfaktorer är ett viktigt sätt att skapa förutsättningar för en bra arbetsmiljö.

Räkneexempel: Kvinnor och män har samma sjukfrånvaronivå

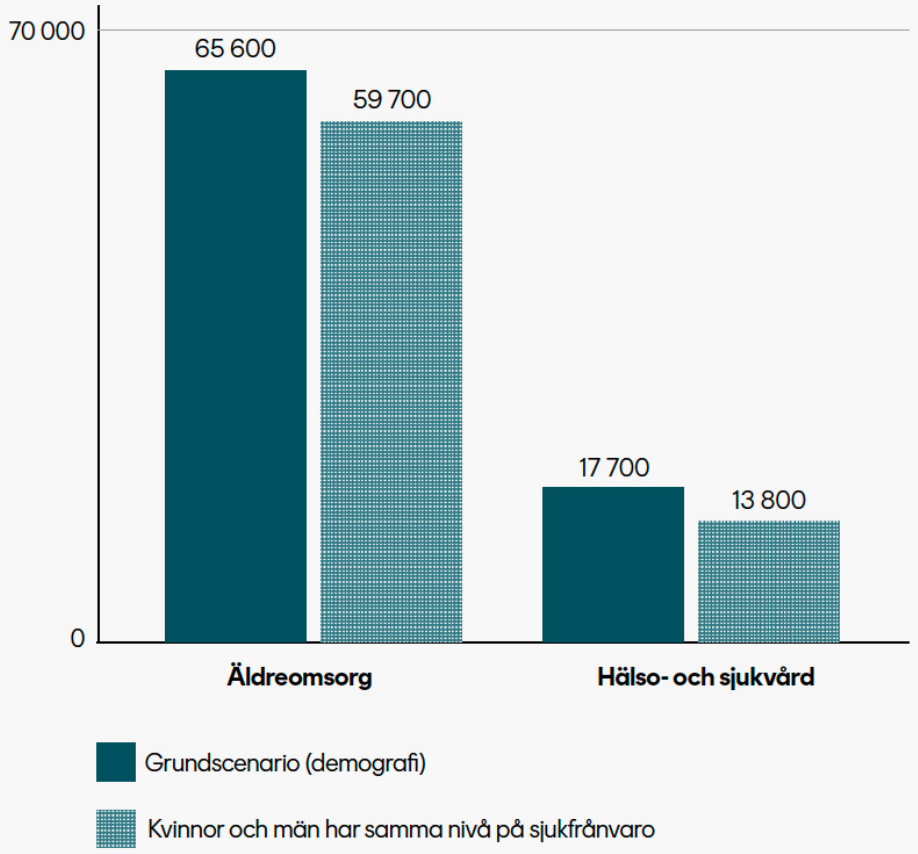
Sjukfrånvaron i kommuner och regioner var drygt fyra procent 2023.[24] Undersköterskor är den personalgrupp som har högst sjukfrånvaro. Bland kvinnor som är undersköterskor var andelen sjukskrivna något över sju procent medan andelen var under fyra procent bland män som var undersköterskor. Som beskrivet ovan finns det många orsaker till varför kvinnors sjukfrånvaro är högre än mäns, varav många aspekter ligger utanför det arbetsgivarna förfogar över. Att kvinnor är sjukskrivna i betydligt högre utsträckning än män måste dock oavsett orsak betraktas som orimligt.

För enkelhetens skull görs i detta räkneexempel antagandet att kvinnor och män i samma personalgrupp har samma nivå på sjukfrånvaro. Det vill säga, kvinnor och män som är undersköterskor i kommuner är sjukskrivna i samma utsträckning. Räkneexemplet tar utgångspunkt i den grupp som har lägst sjukfrånvaro, vilket inom äldreomsorgen och hälso- och sjukvården som regel är män. Det utgår inte från premissen att sjukfrånvaron i någon av grupperna utgör den optimala nivån – målet är en låg sjukfrånvaro för samtliga anställda. Exemplet tar inte heller hänsyn till andra faktorer som kan ha påverkan i sammanhanget, exempelvis ålder.

Inom äldreomsorgen skulle antagandet om att kvinnor och män har samma nivå på sjukfrånvaro innebära att behovet av anställda minskar med 5 900 anställda jämfört med grundscenariot – från 65 600 anställda till 59 700 anställda fram till 2033. Inom hälso- och sjukvården skulle behovet minska med 3 900 anställda vid ett sådant antagande.

Not. 24 30 dagar eller längre.

Diagram 23: Förändring av behov av anställda enligt grundscenariot samt med antagandet om att kvinnor och män har samma nivå på sjukfrånvaro, äldreomsorg och hälso- och sjukvård, 2023–2033



Läs mer:

SKR (2024): Jämställd Arbetsgivarpolitik – ett program i nio punkter.

Friskfaktorer – Suntarbetsliv.

SKR (2024): SKR, Avsiktsförklaring kompetensförsörjning.

Jämställt uttag av föräldraledighet minskar behovet av rekryteringar

Som beskrivet ovan arbetar kvinnor mer deltid samt är mer sjukskrivna än män – såväl i välfärden som på arbetsmarknaden i stort. Det är även kvinnor som tar ut merparten av föräldrapenningdagarna och tillfällig föräldrapenning (VAB). 30 procent av dagarna med föräldrapenning och knappt 40 procent av VAB-dagarna tas ut av män.[25] Kvinnors frånvaro på arbetsmarknaden innebär bland annat lägre livsinkomst och lägre pension. Ett jämställt uttag av föräldrapenning är en fråga som arbetsgivarna i hög grad inte styr direkt över. Dock har det stor betydelse för kompetensförsörjningen i välfärden, eftersom frånvaron leder till en omfattande rekrytering av vikarier i kvinnodominerade branscher såsom äldreomsorgen. För att båda könen ska kunna arbeta heltid och minska sjukfrånvaron krävs det att män och kvinnor delar lika på föräldraledighet, VAB och på det obetalda hemarbetet.

30% av dagarna med föräldrapenning tas ut av män.

Räkneexempel: Kvinnor och män delar lika på föräldraledighet

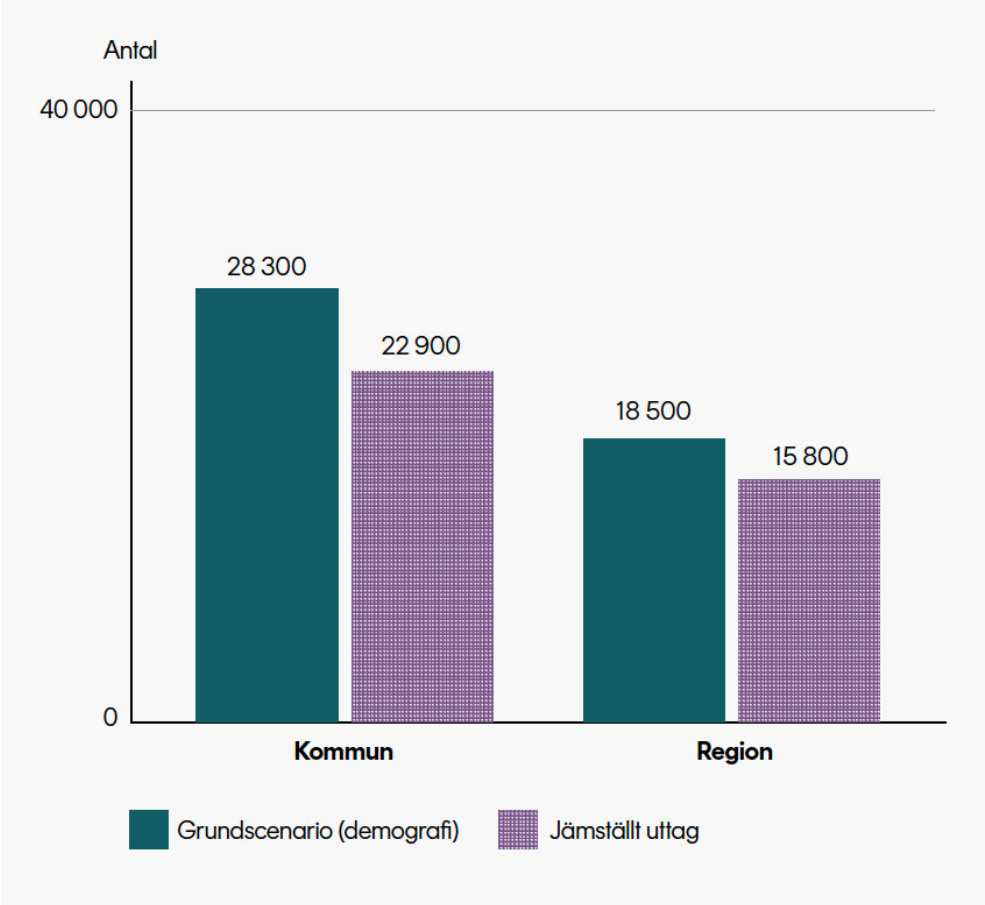
Eftersom kommuner och regioner har en stor andel anställda som är kvinnor påverkas de i högre grad av att föräldraledigheten inte tas ut jämställt. 2023 var ungefär 24 000 anställda i kommunerna och 12 000 anställda i regionerna föräldralediga. I både kommuner och regioner är andelen som är föräldralediga högre bland kvinnor än bland män.

I detta räkneexempel görs antagandet att kvinnor och män i kommuner och regioner skulle vara föräldralediga i lika stor utsträckning. Med ett sådant antagande skulle behovet av anställda till följd av demografin att minska med omkring 5 400 anställda i kommuner och 2 700 anställda i regioner fram till 2033 till följd av demografin. Det skulle vara fler föräldralediga anställda som är män och färre föräldralediga anställda som är kvinnor.

Inom äldreomsorgen och hälso- och sjukvården skulle behovet av anställda till följd av demografin att minska från 65 600 till 63 600 respektive från 17 700 till 15 200.

Not. 25 Försäkringskassan (2024).

Diagram 24: Förändring i behov av anställda enligt grundscenariot samt med antagande om jämställd föräldraledighet, 2023–2033



Ett förlängt arbetsliv minskar behovet av att anställa fler

Trots att vi lever längre har medelåldern för uttag av ålderspension i Sverige legat förhållandevis stabilt strax under 65 år sedan 1990-talet. En ökad medellivslängd innebär dock att befolkningen också behöver arbeta längre – såväl av privatekonomiska och samhällsekonomiska skäl, som ur ett kompetensförsörjningsperspektiv.

Under den senaste tioårsperioden har avgångsåldern i kommuner och regioner ökat förhållandevis långsamt med ungefär ett halvt år sedan 2013. På senare år har dock ökningen av avgångsåldern tagit fart – 2023 låg den på 64,1 år kommunerna och 64,3 år i regionerna. Att allt fler väljer att förlänga arbetslivet blir särskilt tydligt om man ser till antalet anställda som är 65 år och äldre i sektorn.

Sedan 2013 har antalet anställda 65 år och äldre (månads – och timavlönade) ökat från omkring 22 000 till nära 39 000 anställda i kommunerna 2023. Det är en ökning med nästan 80 procent. I regionerna har antalet 65 år och äldre mer än fördubblats, från knappt 10 000 anställda 2013 till drygt 20 000 anställda 2023 (månads- och timavlönade). Gruppen utgör dock en liten andel av samtliga anställda – drygt fyra procent i kommuner och sex procent i regioner.

Avgångsålder och pensionsålder

I denna rapport används begreppen ”avgångsålder” och ”pensionsålder”. Avgångsålder avser den genomsnittliga åldern på anställda i kommun och region som lämnar sin månadsavlönade anställning och är 60 år eller äldre. Detta inkluderar månadsavlönade som övergår till en timanställning, vilket blivit allt vanligare bland anställda 65. Avgångsåldern innebär således inte alltid att personen lämnar sektorn.

Pensionsålder i denna rapport avser den uppskattade pensionsåldern enligt personalprognosmodellen, vilken även tar även hänsyn till uppgifter om pensionsinkomster från SCB.

Avgångsåldern kommer sannolikt att stiga snabbare under kommande år – såväl i välfärden som på arbetsmarknaden i stort. Det beror till stor del på den så kallade riktåldern och förändringen av olika åldersgränser i pensionssystemet, som skapar ekonomiska drivkrafter att arbeta längre. 2023 höjdes exempelvis åldersgränsen för rätt till uttag av garantipension från 65 till 66 år och 2026 höjs gränsen ytterligare till 67 år. För personer med en stor andel garantipension kommer det sannolikt att medföra en senarelagd pension. I kommuner och regioner har majoriteten av medarbetarna i åldern 65 år och äldre en timavlönad anställning och de flesta arbetar i ganska liten utsträckning. Med den höjda riktåldern kommer troligen fler välja att stanna i sin månadsavlönade anställning och arbeta mer av ekonomiska skäl.

En annan faktor som påverkar i sammanhanget är LAS-åldern (det vill säga den ålder då en anställd inte längre har laglig rätt att arbeta kvar) som höjdes till 69 år 2023. Sammantaget påverkar detta incitamenten att förlänga arbetslivet för alla arbetstagare.

En studie från SKR från 2024 visar att 50 procent av medarbetarna i åldern 55–65 år i kommuner och regioner planerar att arbeta till 66 års ålder eller senare. Många är positivt inställda till möjligheten att arbeta ännu längre om de får rätt förutsättningar – till exempel förändrade arbetsuppgifter eller mer uppskattning från sin chef. Två tredjedelar av de tillfrågade i studien svarade ja eller vet inte på frågan om någonting kan göra dem mer intresserade av att arbeta längre än den angivna pensionsåldern. Majoriteten av medarbetarna i åldersgruppen trivs dessutom i sitt yrke och skattar sin arbetsförmåga som god. Det tyder på att arbetsgivare har stora möjligheter att påverka och ta tillvara kompetensen hos seniora medarbetare.

50% av medarbetarna i åldern 55–65 år i kommuner och regioner planerar att arbeta till 66 år eller senare.

Läs mer:

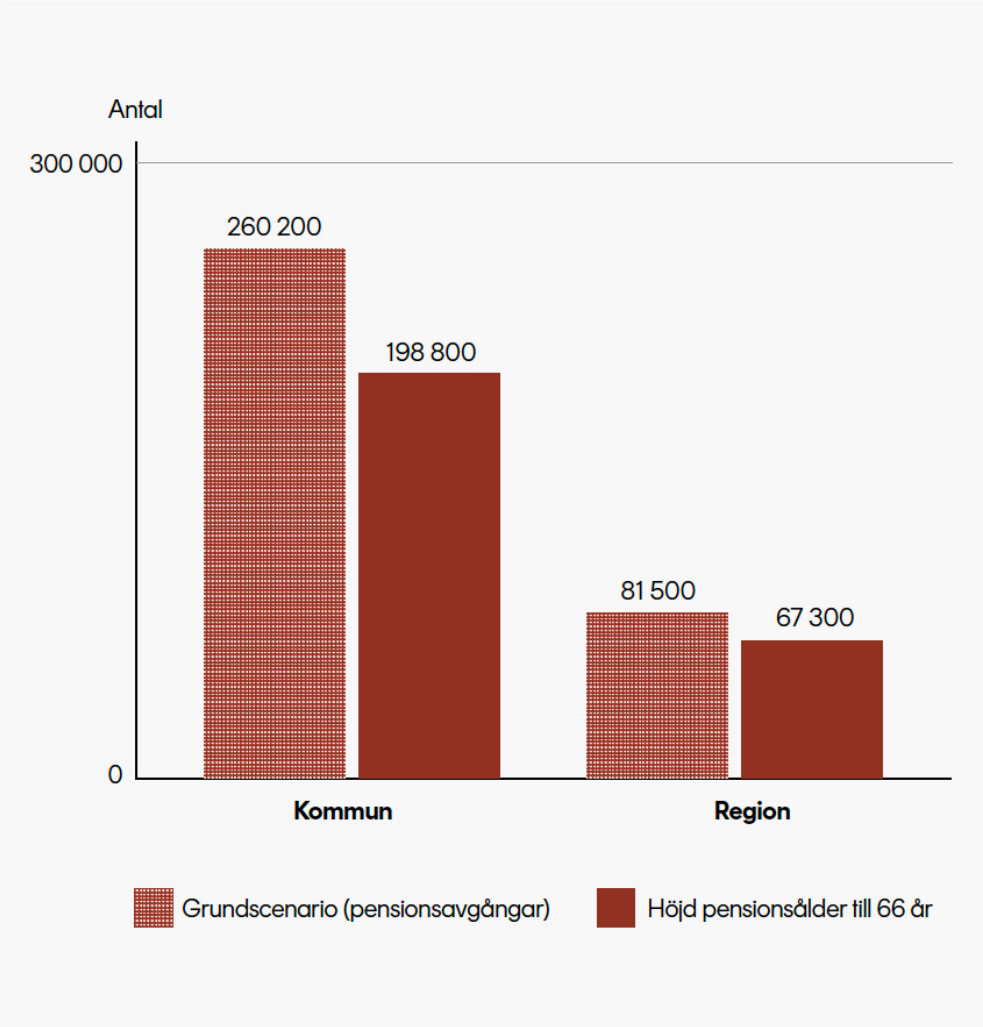
SKR (2024): Förlängt arbetsliv – hur medarbetare 55–65 år i kommuner och regioner ser på arbetslivet och pensionen.

Scenario: Höjd pensionsålder till 66 år

Personalprognosen som beskrivits i kapitel 2 visar att ungefär 342 000 av de anställda 2023 beräknas att gå i pension fram till 2033 – vid antagandet att ingenting förändras. I genomsnitt ungefär en fjärdedel av de anställda 2023.

Den uppskattade pensionsåldern 2023 var ungefär 64,4 år i kommuner och 64,7 år i regioner. Om vi antar att pensionsåldern höjs till 66 år fram till 2033 innebär det att pensionsavgångarna i kommunerna minskar från 260 200 anställda till 198 800 anställda. I regionerna skulle antalet anställda som går i pension minska från 81 500 till 67 300 under perioden. Om varje pensionsavgång ska ersättas innebär det drygt 61 400 färre rekryteringar i kommunerna och 14 200 färre rekryteringar i regionerna under perioden 2023–2033.

Diagram 25: Pensionsavgångar enligt grundscenario samt scenario om höjd genomsnittlig pensionsålder till 66 år, i kommun och region (inkl. privata utförare), 2023–2033



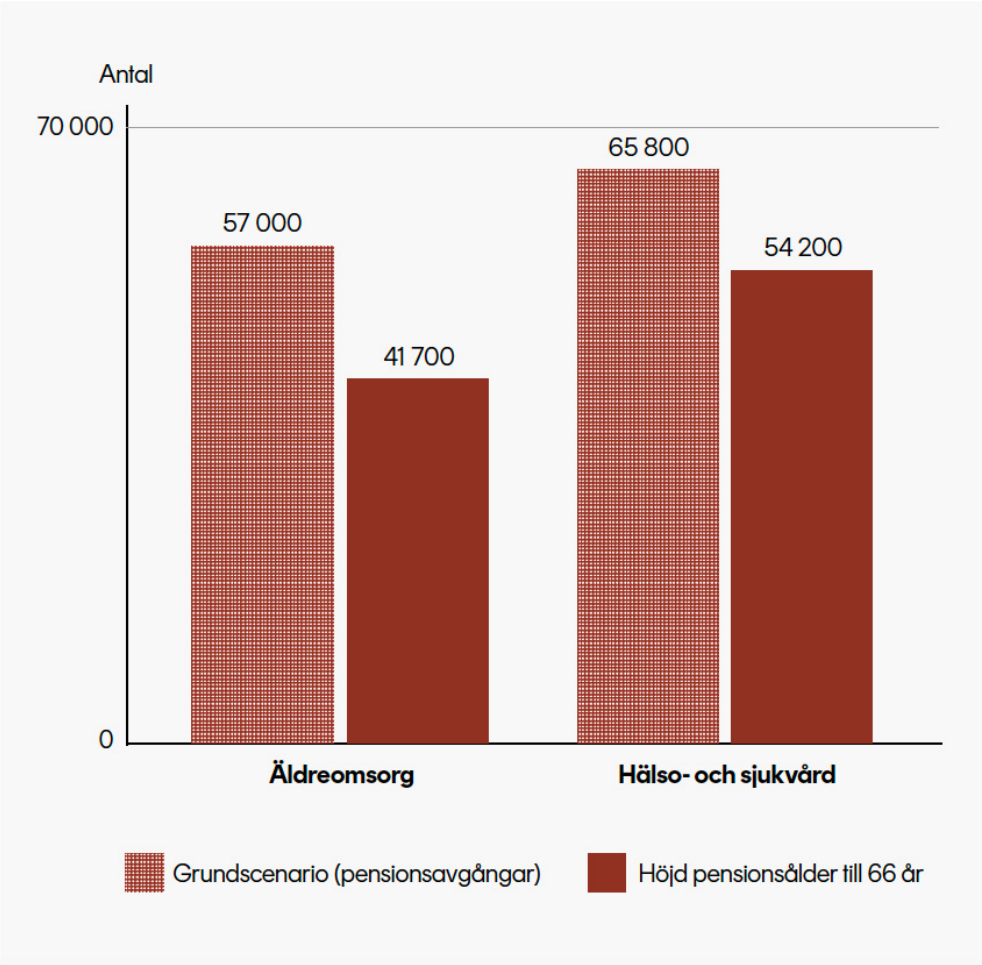
För de verksamheter där behoven av anställda ökar till följd av demografin, innebär ett förlängt arbetsliv ett lägre behov av ersättningsrekryteringar. Inom äldreomsorgen var pensionsåldern 64,2 år 2023, vilket är något lägre än i kommunen i stort och även lägre än inom hälso- och sjukvården där den var 64,7 år. Enligt grundprognosen skulle drygt 28 procent av de anställda inom äldreomsorgen 2023 – omkring 57 000 personer – gå i pension fram till 2033.

En ökad pensionsålder till 66 år skulle minska antalet pensionsavgångar till 41 700 anställda. Det innebär ett minskat rekryteringsbehov på omkring 15 300 personer under perioden 2023–2033. Inom hälso- och sjukvården skulle antalet pensionsavgångar minska från 65 800 till 54 200 vid höjd pensionsålder – en skillnad på 11 600 anställda – fram till 2033.

15 300

färre rekryteringar till äldre-omsorgen om pensionsåldern höjs till 66 år.

Diagram 26: Pensionsavgångar enligt grundscenario samt scenario om höjd genomsnittlig pensionsålder till 66 år, äldreomsorg och hälso- och sjukvård, 2023–2033



Främja möjligheterna till omställning och utveckling

De demografiska förändringarna ställer stora krav på kommuners och regioners förmåga att främja omställning och kompetensutveckling. Det låga barnafödandet i kombination med en växande andel äldre och brist på arbetskraft gör att kommuner och regioner måste se över hur resurserna ska fördelas mellan olika verksamhetsområden. Både lokaler och personal kommer i stor utsträckning att behöva styras om från förskola och grundskola till äldreomsorg.

Redan nu syns effekterna av de minskade barnkullarna på antalet uppsägningar på grund av arbetsbrist. Fram till oktober 2024 hade 1 814 medarbetare i välfärden sagts upp, vilket är en dubblering jämfört med helåret 2023. Den yrkesgrupp som berörs allra mest är barnskötare, följt av elevassistenter och lärare.

Som tidigare konstaterats skiljer sig dock omställningsbehoven mellan olika delar av landet och inom verksamheter. Det kan till exempel handla om lokal brist på förskollärare eller utbildade barnskötare i vissa kommuner, liksom en generell brist på exempelvis behöriga lärare i vissa ämnen. Att kommuner och regioner kan erbjuda möjligheter för befintlig personal att ställa om – såväl inom det egna verksamhetsområdet som till andra verksamheter i sektorn – är därför avgörande för att man ska kunna möta behoven som följer av den demografiska utvecklingen.

2022 infördes det nya statliga omställningsstudiestödet som gör att redan yrkesverksamma kan studera mitt i livet med ersättning. Omställningsstudiestödet är centralt för att anställda ska ha möjlighet att utbilda sig till ett yrke där det finns jobb och att fortsätta vara anställningsbara – både i näringslivet och i välfärden. Stödet är en viktig väg till att bredda kompetens samtidigt som det bidrar till att säkra kompetensförsörjningen.

Reformen med omställningsstudiestödet har varit förknippat med en del problem – framför allt långa handläggningstider hos CSN. SKR har lyft vikten av att staten tillför tillräckligt med resurser och insatser för att omställningsstudiestödet ska fungera. Regeringen genomför förändringar och planerar att effektivisera ytterligare samt utvidga möjligheterna att ta del av stödet – något SKR ser positivt på.

Hittills har omställningsstudiestödet framför allt gått till studier på högskola och yrkeshögskola. Det är få som beviljats stöd för att studera på komvux, trots att det är vägen till flera välfärdsyrken som det råder brist på, exempelvis undersköterska och vårdbiträde. En möjlig förklaring är att CSN hanterar ansökningar i den ordning de kommer in och att högutbildade i större utsträckning ansöker

precis när ansökningsperioden öppnat.[26] En undersökning från SKR 2023 visade att personer med eftergymnasial utbildning kände till omställningsstudiestödet i större utsträckning än personer med enbart gymnasieutbildning.[27] Studie- och yrkesvägledning för vuxna kan bredda kännedomen om studiestöd och vilka utbildningar som leder till jobb. Välfärdens arbetsgivare har idag flera verktyg för att främja kompetensutveckling och omställning. De kan erbjuda tjänstledighet för att studera, skapa möjligheter att kombinera arbete med studier samt informera om omställningsstudiestödets möjligheter. Det kompetens- och omställningsavtal (KOM-KR) som finns mellan SKR och övriga parter kompletterar möjligheterna till omställning och kompetensutveckling. Avtalet förvaltas av Omställningsfonden och skapar förutsättningar för arbetsgivarens, sektorns och arbetsmarknadens kompetensförsörjning genom insatser som främjar livslångt lärande och stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden. Avtalet möjliggör dessutom förebyggande insatser som underlättar tidig omställning för anställda.

Omställningsstudiestödet innebär även en möjlighet för arbetsgivare i kommuner och regioner att attrahera personer från andra branscher. Intresset för stödet är stort och välfärdsutbildningar utgör en fjärdedel av alla beviljade ansökningar. En studie från SKR från 2023 visar att många personer som befinner sig mitt i arbetslivet funderar på att byta yrke. Samtidigt är det många i åldersgruppen som tycker att det är viktigt att få arbeta med människor och kunna hjälpa andra genom sitt jobb.

Staten, kommuner och regioner har ett delat ansvar för finansieringen av kompetenshöjande insatser i vård, skola och omsorg eftersom behoven uppstår på grund av såväl demografi som av ambitionshöjningar. Ett exempel är ”Äldreomsorgslyftet” – en statlig satsning som bidrar till kompetensutveckling i äldreomsorgen genom möjlighet att studera med lön. SKR och Kommunal har en överenskommelse kopplat till satsningen vars huvudsyfte är att underlätta såväl den akuta bemanningssituationen som den långsiktiga kompetensförsörjningen. Parterna i kommunal sektor har även gjort en avsiktsförklaring om kompetensförsörjning av välfärden. Avsiktsförklaringen identifierar områden där parterna, tillsammans med staten, kan göra insatser för stärkt kompetens och ökad hälsa för välfärdens anställda samt skapa fler vägar till anställning i välfärden.

Not. 26 SNS Analys 104 (2024): *”Vem får omställningsstudiestödet? En empirisk analys av de två första ansökningsperioderna”*.

Not. 27 SKR (2023): *”Mitt i arbetslivet – Hur yrkesverksamma 36–65 år ser på jobb, studier och omställning”*.

Annika Gabrielsson, Förvaltningschef

Hudiksvalls kommun: ”Ingen ska sägas upp”

I Hudiksvalls kommun har man sedan 2008 arbetat aktivt med omställning och kompetensmatchning för att möta förändrade behov i sina verksamheter. Kommunen började med en omfattande kompetenssatsning i sina förskoleverksamheter. Nu använder man tidigare erfarenheter för att rusta inför kommande demografiska utmaningar.

Omställning inom förskolan

2008 beslutade den politiska ledningen att förskolorna i Hudiksvalls kommun enbart skulle anställa förskollärare. Detta i syfte att höja kompetensen inom kommunens förskoleverksamhet och följaktligen stärka arbetsplatsens attraktivitet.

– Det saknades förskollärare, men vi hade väldigt många lärarstudenter. Vi arbetade aktivt med frågan genom ”läsa med lön” bland annat och då behövde vi bereda plats för de kommande förskollärarna, berättar Annika Gabrielsson förvaltningschef i Hudiksvalls kommun.

Beslutet ledde till att 28 barnskötare behövde omställning och på grund av det tuffa rekryteringsläget inleddes omfattande satsningar för att behålla dem inom kommunen. Under kommande år förväntas antalet barn minska och därmed behovet av förskolepersonal. Det gör att kommunen återigen kan ställas inför omställningsbehov. De tidigare erfarenheterna av omställning och aktiva arbete med kompetensmatchning är därför högst aktuella.

Kommunens olika omställningsvägar

För att behålla barnskötarna i omställningen 2008 skapades ett omställningspaket. En del av paketet innebar att medarbetarna fick möjlighet att studera vidare till undersköterska eller förskollärare med delvis bibehållen lön. Drygt hälften av de 28 barnskötarna nappade på erbjudandet, och ungefär fem av dem valde att vidareutbilda sig till undersköterska.

– Idag jobbar till exempel en av dem som skolsköterska inom vår grundskola. Efter undersköterskeutbildningen läste hon vidare till sjuksköterska och distriktssköterska och fick tjänst hos oss. Det är jätteroligt att hon är kvar i kommunen, säger Annika.

För att arbeta med kompetensmatchning utför kommunen årligen en så kallad ”förflyttning”. Då matchas skolornas behov av kompetens, såsom en behörig matematiklärare, med disponibel personal från andra skolor. Personalen förflyttas på så vis mellan skolor efter deras behov av kompetens.

– Det gäller hela tiden att fortsätta pussla så att varken kommunen eller personalen överraskas av förändring.

Utöver den årliga förflyttningen arbetar kommunen även fortsatt aktivt med vuxenutbildningar, som till exempel undersköterskeutbildningen, och att höja attraktiviteten för vård- och omsorgsprogrammet på gymnasiet för att locka fler unga.

Gemensamma arbetssätt och samsyn

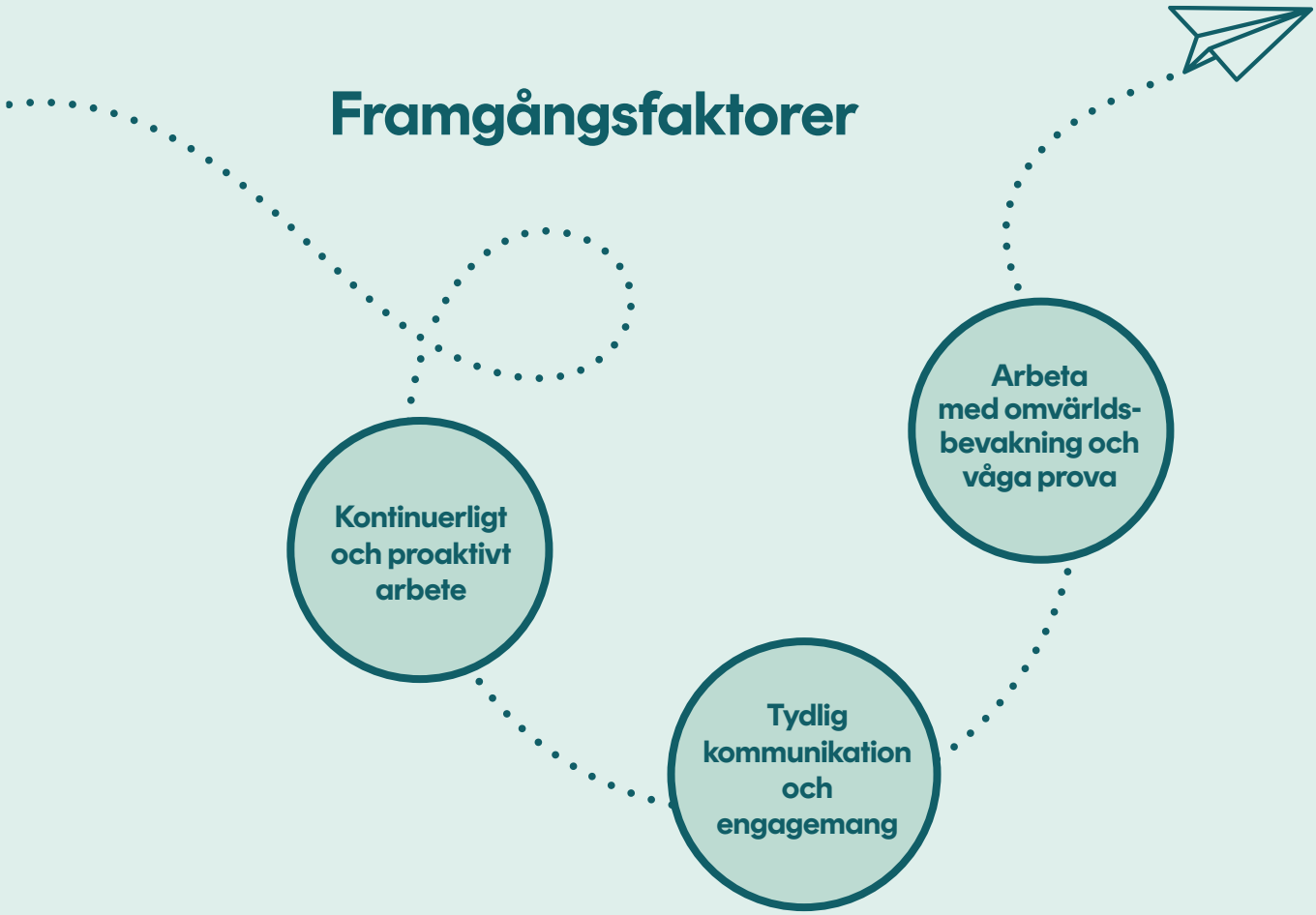
Omställningsarbetet under 2008 och framåt fick positiva effekter. Kommunen har kunnat rekrytera fler förskollärare och ökat kompetensen i förskolorna. Samtidigt har majoriteten av de barnskötarna som påverkades av omställningen behållits.

– Vi hade kunnat rekrytera fler förskollärare och öka kompetensen i våra förskolor, samtidigt som vi behållit majoriteten av de som påverkades av omställningen, berättar Annika.

En orsak till framgången är att alla förskolor arbetar på samma sätt, vilket är ett resultat av en gemensam bild av förskolan som delas av politiker, förvaltningschefer, rektorer, personal och vårdnadshavare.

– Vi la ner mycket tid på att tydliggöra arbetsroller och uppgifter, vilket underlättat för när våra medarbetare byter mellan förskolor – vi jobbar med samma sak på samma sätt oavsett förskola.

Framgångsfaktorer



KAPITEL 4

Staten och välfärdens kompetensförsörjning

Som konstaterats i denna rapport är bristen på personer i arbetsför ålder och brist på rätt kompetens en stor utmaning för välfärden och hela arbetsmarknaden. Att öka arbetskraften och sysselsättningen är avgörande för att klara välfärdens kompetensförsörjning. Utvecklingen av antalet sysselsatta kan öka beroende på en rad olika faktorer som staten förfogar över, exempelvis en aktiv arbetsmarknadspolitik eller ökad arbetskraftsinvandring. I detta kapitel beskrivs potentialen att få fler personer i sysselsättning samt SKR:s syn på vad staten kan göra för att säkra kompetensförsörjningen i välfärden.

Ordlista

Arbetsför ålder – personer 20–66 år (i denna rapport)

Arbetskraft – personer som står till arbetsmarknadens förfogande och antingen är sysselsatt (i jobb) eller är arbetslös som aktivt söker arbete.

Sysselsatt – personer som arbetar samt är tillfälligt frånvarande på grund av exempelvis sjukdom, semester eller VAB.

Arbetslös – personer som inte har ett arbete, men som kan arbeta och söker arbete.

Ökade möjligheter att få fler i sysselsättning

Fram till 2033 beräknas antalet sysselsatta öka med omkring 131 000 personer enligt Konjunkturinstitutets demografiska framskrivningsmodell för arbetsmarknaden (se kapitel 1). Nästintill alla i gruppen är utrikes födda. Sysselsättningen kan dock bli högre än vad demografin och modellen anger. Ett exempel på hur sysselsättningen kan öka är utrikes föddas möjligheter till etablering på arbetsmarknaden, som förbättras med längden på vistelsetiden i Sverige. Framskrivningen av sysselsättningsökningen i befolkningen utgår dock från att sysselsättningen bland utrikes födda är densamma som idag. Men de senaste tio åren har sysselsättningsgraden – sysselsatta som andel av den arbetsföra befolkningen – ökat markant för utrikesfödda, särskilt efter pandemin.[28]

I ett internationellt perspektiv har Sverige en hög andel personer i arbetsför ålder 20–66 år som är en del av arbetskraften. Likaså är sysselsättningsgraden hög jämfört med andra länder. Det är positivt, men innebär samtidigt att möjligheterna att öka sysselsättningen i befolkningen är begränsade.

Det finns dock fortsatt en viss potential att öka sysselsättningen – en stor del av det handlar om att minska antalet arbetslösa. Sverige är ett av de länder i Europa som har högst arbetslöshet.[29] 2023 var arbetslösheten 6,5 procent i åldersgruppen 20–66 år. Drygt hälften av de arbetslösa var utrikes födda, trots att gruppen endast utgör en knapp fjärdedel av arbetskraften. En femtedel av de arbetslösa 2023 hade högst grundskoleutbildning. Bland utrikes födda arbetslösa hade 32 procent högst grundskoleutbildning.

Samtidigt som arbetslösheten är hög uppger många branscher i Sverige arbetskraftsbrist, vilket tyder på att matchningen mellan utbud och efterfrågad arbetskraft inte fungerar fullt ut. Arbetsförmedlingen bedömer att omkring 75 procent av de inskrivna arbetslösa har svag anknytning till arbetsmarknaden, där de sökande inte matchar kvalifikationerna på de arbeten som erbjuds på svensk arbetsmarknad.[30] Som konstaterat ovan handlar det främst om personer med högst grundskoleutbildning, men också personer med arbetsoförmåga i någon grad och bristande kunskaper i svenska.

Not. 28 Konjunkturinstitutet (2024): *"Lönebildningsrapporten 2024"*.

Not. 29 En del av skillnaden i arbetslöshet mellan länder förklaras av arbetskraftens storlek för unga mellan 15–24 år. I Sverige klassificeras exempelvis heltidsstuderande som söker extrajobb som arbetslösa, vilket inte är fallet i alla länder. I vissa länder räknas till exempel avlönade lärlingar som sysselsatta medan de i andra länder inte får lön och då ingår i skolsystemet.

Not. 30 Arbetsförmedlingen (2023): *"Återrapport om behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden"*.

Arbetsmarknadspolitiska åtgärder är ett sätt för att få arbetslösa i sysselsättning, men det krävs långsiktiga insatser som utgår från arbetsgivarnas kompetensförsörjningsbehov. En viktig förutsättning är Arbetsförmedlingens lokala närvaro och samverkan med kommunerna.

En annan central åtgärd handlar om att få fler att slutföra gymnasieutbildning. I Sverige är det mycket svårt att få arbete utan minst gymnasieutbildning. Andelen som inte fullföljt gymnasiet inom fyra år har de senaste åren legat på omkring 30 procent.[31] För att möjliggöra för fler att kunna slutföra gymnasiet krävs det att staten bistår med resurser för utbildning. Att vuxenutbildningen har goda förutsättningar är avgörande – den utbyggnad av yrkesvux som påbörjats är bra och behöver fortsätta. En viktig del handlar om att säkerställa långsiktiga statsbidrag för att det ska bli möjligt att omsätta medel till faktiska studieplatser.

Språkkunskaper – en nyckelfaktor

Trösklarna in i sysselsättning är sannolikt generellt högre bland utrikes födda jämfört med inrikes födda – inte minst på grund av bristande språkkunskaper. Att säkerställa kvalitet och genomströmning på sfi är därför en nyckelfaktor. Språkkunskaper är av stor vikt på arbetsmarknaden och särskilt i kontaktyrken. Språkutbildningen måste hålla hög kvalitet och vara relevant utifrån arbetslivets behov. Samtidigt behövs stöd till arbetsgivare för att arbeta språkutvecklande exempelvis utifrån språkombudskonceptet.

Språkombudskonceptet i välfärden

Språkombud är medarbetare i välfärden som har i uppdrag att stödja kollegor i språkutveckling. Språkombuden arbetar med stöd av chefen för att göra hela arbetsplatsen språkutvecklande och för en bättre kommunikation. Det kan både handla om att stödja dem som har ett annat modersmål än svenska och att hjälpa kollegor i frågor om vardaglig språkanvändning. Idag finns drygt 4 500 utbildade språkombud.

Förutom utbildning till språkombud och utbildning till språkombudsutbildare omfattar konceptet fortbildning till chefer samt strategiskt stöd till ledning och beslutsfattare. Konceptet ägs av föreningen Vård- och omsorgscollege som drivs av SKR, Kommunal, Vårdföretagarna, Fremia och Sobona.

Not. 31 Skolverket (2022): *"Uppföljning av gymnasieskolan 2022"*.

Stramare migrationspolitik påverkar välfärdens kompetensförsörjning

Utöver en aktiv arbetsmarknadspolitik för att få fler personer i sysselsättning, kan arbetskraften bli större genom att öka antalet personer i arbetsför ålder. Om det finns en positiv nettomigration till Sverige har detta troligen en direkt effekt på utbudet av arbetskraft.

De senaste åren har antalet asylsökande till Sverige minskat och Migrationsverket skriver ner antalet ytterligare i sin prognos från juli 2024.[32] Även antalet förstagångansökningar om arbetstillstånd har minskat de senaste åren. 2023 infördes ett höjt försörjningskrav, som innebär krav på en lön som uppgår till minst 80 procent av medianlönen för den som söker arbetstillstånd i Sverige. Detta bedöms enligt Migrationsverkets prognoser påverka omkring 10–20 procent av ansökningarna om arbetstillstånd – däribland yrkesgrupper inom omsorg. Ett exempel är vårdbiträden som enligt SCB är ett av de vanligaste yrkena i kategorin arbetskraftsinvandrare, där medianlönen för yrkesgruppen är mindre än 80 procent av medianlönen i Sverige.[33]

Med de förändringar som skett och som nu utreds i frågan om arbetskraftsinvandring har regeringen ett ökat fokus på högkvalificerad arbetskraft. Detta är till stor del synonymt med högskoleutbildade personer. Som prognosen i kapitel 2 visar finns dock en stor brist på kvalificerad personal på gymnasial nivå inom välfärden. Försörjningskravet riskerar att försvåra för arbetsgivare att rekrytera den kompetens de behöver. Hela EU har samma demografiska utmaningar som Sverige och inom unionen väntas befolkningen i arbetsför ålder minska med sju miljoner personer fram till 2030. Därför måste det finnas goda förutsättningar att rekrytera arbetskraft från länder utanför Europa, med ett enkelt och förutsägbart regelverk. Det förslag som lämnats om ytterligare höjt lönekrav och undantag från detta, behöver skyndsamt hanteras som en del i att göra det förutsägbart för arbetsgivarna.

Not. 32 Migrationsverket (2024): *"Verksamhets- och utgiftsprognos juli 2024"*.
Not. 33 SCB (2024): *"Bilagor till Sveriges framtida befolkning 2040–2070"*.

Nytt försörjningskrav

Den 1 november 2023 ändrades försörjningskravet för den som söker arbetstillstånd i Sverige, från att omfatta möjligheten att kunna försörja sig själv till ett krav på ”god försörjning”. En god försörjning innebär med de ändrade reglerna att man har en lön som uppgår till minst 80 procent av medianlönen i Sverige. Tidigare innebar försörjningskravet en lön på minst 13 000 kronor.

Samtidigt har en statlig utredning (SOU 2024:15) lämnat förslag till regeringen om att försörjningskravet ska höjas till nivån för medianlönen, vilket motsvarar 35 600 kronor per månad (2023). Utredningen har föreslagit att det ska kunna göras undantag för bristyrken och även ett särskilt undantag för legitimationsyrken inom sjukvården. Detta eftersom processen skiljer sig från andra yrken med särskilda krav för svensk legitimation och att kunna jobba i yrket. Utredningen föreslår även möjligheten att göra regionala undantag.

Fler utrikes födda i välfärden

Gruppen utrikes födda har under de senaste tio åren blivit en allt större del av de anställda i välfärden. Sedan 2013 har andelen utrikes födda anställda (månadsavlönade) i kommuner och regioner ökat kraftigt. Från 13 procent 2013 till 22 procent 2023 i kommunerna och i regionerna från 14 procent till 19 procent under samma period. Bland enskilda personalgrupper är exempelvis nästan 40 procent av läkarna (specialistkompetenta), mer än hälften av vårdbiträdena och 35 procent av undersköterskorna (i kommunerna) födda i ett annat land. Utrikes födda utgör därför en central del i kommuners och regioners förmåga att klara sin kompetensförsörjning.

35%

av undersköterskorna i kommunerna är utrikes födda

27 procent av alla utrikes födda anställda (månads- och timavlönade) i kommuner och regioner har bott i Sverige mindre än tio år. Gruppen består sannolikt av personer som kommit till Sverige på olika sätt: som asylinvandrare, arbetskraftsinvandrare eller barn till dessa. En mer restriktiv migrationspolitik – oavsett om den innefattar asylinvandring, arbetskraftsinvandring eller båda – kommer därför påverka möjligheterna att klara välfärdens kompetensförsörjning avsevärt, såväl på kort som på lång sikt.

Fler unga utrikes födda män i äldreomsorgen

Mellan 2018 och 2023 ökade andelen unga utrikes födda män (16–24 år) kraftigt bland anställda (månads- och timavlönade) inom kommunerna. 2023 var omkring 12 000 anställda utrikes födda män (16–24 år) i kommunerna. Omkring två tredjedelar kom till Sverige under åren 2015–2019 och anställdes i kommunsektorn 2019–2023.

Det är framför allt inom kommunernas verksamheter vård och omsorg som ökningen av unga utrikes födda män varit som störst. Bland undersköterskor har antalet utrikes födda unga män nästan tredubblats och bland vårdbiträdena har antalet ökat med närmare 90 procent mellan 2018 och 2023.

Över hälften av de utrikes födda män som började arbeta i kommunerna 2019 var kvar 2023. Det är en något högre kvarvaro jämfört med gruppen unga i stort. Bland de unga utrikes födda männen som anställdes som undersköterskor och vårdbiträden 2019 var 58 procent kvar 2023. Detta kan jämföras med 41 procent av de inrikes födda männen motsvarande tidsperiod.

Ökningen av antalet unga män i äldreomsorgen kan ses i samband med flyktingvågen 2015, då många ensamkommande barn och unga kom till Sverige, samt införandet av gymnasielagen 2018. Lagstiftningen öppnade för möjligheten att få ett tillfälligt uppehållstillstånd för att fullfölja en påbörjad gymnasieutbildning. Genom att inom sex månader efter avslutad utbildning påbörja en varaktig anställning med en inkomst som gav stadigvarande försörjning, blev det möjligt att få permanent uppehållstillstånd. Många av de ensamkommande unga valde att utbilda sig inom vård och omsorg och fick anställning i en kommun.

Bilaga

Om statistiken

Bedömningen av det framtida behovet av anställda som presenteras i denna rapport har gjorts med hjälp av SKR:s personalprognosmodell. Modellen bygger på befintliga uppgifter om anställda i kommuner och regioner samt en demografisk framskrivning. Underlagen som används är i huvudsak SCB:s befolkningsprognos (2024) och SKR:s personalstatistik (2023). Grundprognosen utgår från förutsättningarna som gällde 2023 för de anställda, till exempel vad gäller avgångssannolikheter, sysselsättningsgrad och tjänstledigheter m.m.

Modellen inkluderar det arbete som utförs i privat regi. Konjunkturinstitutet redovisar antalet privat anställda med kommunal finansiering. Dessa har sedan fördelats ut på verksamheterna med hjälp av uppgifter från Räkenskapssammandrag för kommuner och regioner (RS). De anställda i privat regi antas ha samma egenskaper som anställda i kommuner och regioner, exempelvis gällande sysselsättningsgrad m.m.

Antalet anställda per verksamhet 2023 skrivs fram i samma takt som förändringen av demografin som är förknippad med respektive verksamhet. Exempelvis ger utvecklingen i åldersgruppen 16–19 år förändringen för gymnasieskola. Utvecklingen i antalet personer 65 år och äldre ger förändringen av äldreomsorg och så vidare.

För att ta hänsyn till att olika åldersgrupper och kön har olika tryck på de olika verksamheterna, har underlaget viktas med bland annat uppgifter om kostnader och arbetade timmar. På så sätt får till exempel personer över 95 år ett högre tryck på äldreomsorgen än 70-åringar.

Behovet utifrån demografin uttrycks i årsarbetare (heltidsarbetande) och räknas om till motsvarande antal sysselsatta med hjälp av den genomsnittliga sysselsättningsgraden per personalgrupp. Till sist tas även hänsyn till att en del inte kommer att arbeta alls på grund av exempelvis föräldraledighet och sjukledighet. Antalet sysselsatta och lediga ger slutligen det totala behovet av antalet anställda till följd av demografin.

Det förväntade antalet pensionsavgångarna beräknas genom att använda historiska avgångar per ålder och personalgrupp. Med hjälp av uppgifter från SCB avseende pensionsinkomster kan sedan andelen av dessa som avser pensionsavgångar uppskattas.

I modellen används uppgifter om antalet anställda som är månadsavlönade. Det innebär att timavlönade inte är inkluderade. Det beror på att det är svårt att få en rättvisande bild av antalet timanställda, då mätningen av personalstatistik görs en gång per år. Samtidigt varierar behoven av timanställda kraftigt över året och mellan verksamheter. Uppskattningsvis utför de timanställda knappt fyra procent av de arbetade timmarna i regionerna och strax under sju procent av de arbetade timmarna i kommunerna 2023.

Beräkningar arbetstidsförkortning

Beräkningarna kring arbetstidsförkortning bygger på antagandet att arbetstidsförkortningen bara har direkt påverkan på heltidsanställdas arbetade timmar. Deltidsanställda får ingen arbetstidsförkortning, men en del deltidsanställda antas bidra till att genomslaget av reformen blir mindre än 100 procent genom att de går upp i arbetstid.

Exemplen som lyfts utgår från Svenskt Näringslivs beräkningar kring produktivitet kopplat till arbetstidsförkortning.[34] Beräkningarna i rapporten pekar på att en arbetstidsförkortning från 40 till 35 timmar per vecka kan förväntas leda till en minskning av BNP med 509 miljarder kronor per år på lång sikt – motsvarande 8,1 procent av BNP. Beräkningarna utgår från att den offentliga produktionen påverkas på samma sätt som övriga sektorer, med ett produktionsbortfall på 8,1 procent i huvudscenariot. Det innebär att tillgängligheten för exempelvis vård och omsorg försämras ungefär proportionerligt med 8,1 procent.

Scenario om ökat antal arbetade timmar bland deltidsarbetande

Scenariot visar förändringen av behovet av anställda till följd av demografin om alla deltidsarbetande jobbar en, två respektive tre timmar mer i veckan. Antalet timmar har räknats om till motsvarande antal årsarbetare. Utifrån detta har en ny högre sysselsättningsgrad beräknats och använts i modellen. Det veckoarbetstidsmått som använts är 38,25 timmar för en heltidstjänst.

Not. 34 Svenskt Näringsliv (2024): *"Samhällsekonomiska kostnader av arbetstidsförkortning"*.

Räkneexempel om kvinnor och män har samma sjukfrånvaronivå

Räkneexemplet om att kvinnor och män har samma nivå på sjukfrånvaro utgår från den grupp som har lägst sjukfrånvaro, vilket i de flesta personalgrupper är män. För att räkna på personalbehovet utifrån att kvinnor och män hade haft samma nivå på sjukfrånvaro, har först andelen helt sjukfrånvarande samt andelen deltidssjukskrivna män beräknats för varje personalgrupp. Männens andel har sedan använts för att räkna hur många kvinnor detta skulle motsvara. Det nya antalet helt sjukfrånvarande används sedan för att räkna fram en ny ledighetsandel tillsammans med övriga ledighetsorsaker såsom föräldralediga och studielediga i varje personalgrupp. Denna nya ledighetsandel förändrar antalet som anses vara lediga och därmed behovet av anställda. På motsvarande sätt ger en ny andel deltidssjukskrivna en ny sysselsättningsgrad vilket påverkar behovet uttryckt i sysselsatta.

Räkneexempel om jämställt uttag av föräldraledighet

Hur behovet av anställda påverkas av ett jämställt uttag av föräldraledighet utgår från antalet föräldralediga anställda, både helt lediga och lediga på deltid. Andelen föräldralediga kvinnor och män beräknas och utifrån genomsnittet för kvinnor och män gemensamt för varje personalgrupp. Genomsnittet används för att räkna fram ett nytt antal helt lediga och ett nytt antal lediga på deltid.

Det nya antalet helt lediga ger en ny andel lediga per personalgrupp vilket förändrar behovet av anställda. På motsvarande sätt ger en ny andel deltidslediga en ny sysselsättningsgrad vilket påverkar behovet uttryckt i sysselsatta.

Scenario om förlängt arbetsliv

Enligt grundscenariot i personalprognosen ligger pensionsåldern mellan 63,7 och 65,8 år beroende på personalgrupp i kommun och region. Prognosen för pensionsavgångarna innebär att den genomsnittliga pensionsåldern under prognosperioden antas öka till 66 år för varje personalgrupp (till 62 år för personalgruppen Räddningstjänst). Detta görs genom att avgångssannolikheter och pensionsandelar skjuts framåt i tiden med två år. En 62-åring antas då ha samma sannolikhet att avgå som en 60-åring i grundprognosen. För några personalgrupper har andelarna skjutits fram ytterligare år för att komma upp i en genomsnittlig pensionsålder på 66 år.

Uppdelningen av verksamhet vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning

I SKR:s personalstatistik redovisas verksamheterna Vård och omsorg om äldre och Vård och omsorg om personer med funktionsnedsättning gemensamt. För att dela upp dessa har sakkunniga i ett första steg gjort en bedömning på personalgruppsnivå om hur stor andel som bör finnas inom respektive verksamhet. Med hjälp av löneuppgifter på yrkesnivå skattas sedan en total lönekostnad för vård och omsorg om äldre respektive om personer med funktionsnedsättning. Dessa uppgifter stäms av mot den ekonomiska statistiken där uppdelning finns på de två verksamheterna.

Förändring jämfört med SKR:s personalprognos från 2022

Sedan föregående personalprognos 2021–2031 har förändringar i verksamhetsindelningen för kommuner genomförts. Bland annat har fritidshem flyttats från förskola till grundskola. Detta gör att förskola i denna prognos endast beror på utvecklingen av barn i åldrarna 1–5 år. Även fritidsverksamhet har flyttat till grundskola sedan föregående prognos. Detta bidar till att jämförelse mot föregående prognos inte är möjlig.

Anställda hos privata utförare hämtas från Konjunkturinstitutets siffor avseende privat anställda med kommunal finansiering. Dessa siffor bygger sedan 2024 på Befolkningens arbetsmarknadsstatus (BAS). Dessförinnan byggde det på Arbetskraftsundersökningarna (AKU). Metoden enligt BAS ger fler sysselsatta. Detta påverkar antalet pensionsavgångar som blir något fler än personalprognosen från 2022. Behovet utifrån demografin påverkas i mindre omfattning.

SCB:s befolkningsprognos

De diagram i kapitel 1 som rör befolkningsutvecklingen sedan 2013 bygger på SCB:s statistik per den 31 december för respektive år.

Befolkningsframskrivningen som beskrivs i denna rapport togs fram av SCB i april 2024. I prognosen görs en framskrivning av den folkbokförda befolkningen. Skatteverket inledde 2023 ett arbete med att avregistrera personer som inte längre är bosatta i Sverige. Detta har bidragit till ett ökat antal utvandrade personer under 2023 och bedöms även påverka antalet utvandrade personer 2024.

I juni 2024 beslutade EU att förlänga massflyktsdirektivet som aktiverats med anledning av kriget i Ukraina, till och med den 4 mars 2026. Som en följd av detta justerade Migrationsverket i juli 2024 upp sin prognos kring antalet asylsökande något och höjde även prognosen för antalet kommunmottagna för 2024 med cirka 28 000 personer. Skatteverket har nu börjat folkbokföra de personer som vistats i Sverige med tillfälligt skydd i två år.[35] Dessa förändringar fångas inte av SCB:s befolkningsprognos, eftersom den är gjord före beslutet.

Not. 35 Migrationsverket (2024): *Verksamhets- och utgiftsprognos juli 2024.*

Bilaga

Tabeller personalprognos och scenarioberäkning

Totalerna i tabellerna i denna rapport är beräknade efter avrundning.

Tabell 1: Förändring behov av personal per sektor (inkl. privata utförare), 2023–2033

	Antal anställda 2023	Antal anställda 2033	Behov pga demografi	Pensions-avgångar	Demografi + pensions-avgångar
Välfärden	1 302 400	1 349 100	46 700	341 700	388 400
Kommun	971 900	1 000 200	28 300	260 200	288 500
Region	330 500	349 000	18 500	81 500	100 000

Tabell 2: Förändring behov av personal per verksamhet i kommun och region (inkl. privata utförare), 2023–2033

	Antal anställda 2023	Antal anställda 2033	Behov pga demografi	Pensions-avgångar	Demografi + pensions-avgångar
Kommun					
Äldreomsorgen	203 900	269 500	65 600	57 000	122 600
Vård och omsorg om pers. med funk.neds.	126 700	129 400	2 700	36 800	39 500
Förskola	123 200	108 400	-14 800	31 100	16 300
Grundskola	216 900	184 500	-32 400	52 400	20 000
Gymnasieskola	56 900	59 100	2 200	16 600	18 800
Övrig utbildning	32 200	33 000	800	9 500	10 300
Övrigt	212 200	216 200	4 000	56 800	60 800
Region					
Hälso- & sjukvård	275 600	293 300	17 700	65 800	83 500
Tandvård	16 800	16 700	-100	4 300	4 200
Övrigt	38 000	38 900	900	11 400	12 300

Not 1. De största personalgrupperna i ”Övrigt” i kommun är socialsekreterare, handläggare, ledning, administration och vaktmästeri. I ”Övrig utbildning” ingår bland annat vuxenutbildningen. ”Hälso- och sjukvård” inkluderar primärvård, somatisk vård, psykiatrisk vård samt övrig hälso- och sjukvård. I ”Övrigt” region återfinns bland annat de flesta handläggare, administratörer, ledningsarbete, tekniker, städ, tvätt och renhållning.

Tabell 3: Förändring behov av personal personalgrupp i kommun (inkl. privata utförare), 2023–2033

	Antal anställda 2023	Antal anställda 2033	Behov pga demografi	Pensions-avgångar	Demografi + pensions-avgångar
Kommun					
Ledningsarbete	50 400	52 400	2 000	16 300	18 300
Handläggare	51 100	53 200	2 100	12 600	14 700
Administratörer	33 800	35 800	2 000	11 700	13 700
Sjuksköterskor	20 300	24 500	4 200	5 800	10 000
Undersköterskor, skötare	124 300	160 400	36 100	39 600	75 700
Vårdbiträden	50 200	64 800	14 600	9 100	23 700
Övrig vård och omsorg	1 900	1 800	-100	300	200
Rehabilitering och förebyggande	9 500	11 200	1 700	2 300	4 000
Socialsekreterare	33 700	35 700	2 000	5 000	7 000
Behandlingsassistenter/socialpedagoger	7 600	7 600	0	1 700	1 700
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	74 500	76 100	1 600	22 200	23 800
Personliga assistenter	13 200	13 400	200	3 700	3 900
Övrigt socialt och kurativt arbete	14 800	14 900	100	3 500	3 600
Grundskollärare	87 500	74 800	-12 700	18 400	5 700
Gymnasielärare	37 200	38 500	1 300	11 200	12 500
Förskollärare	63 600	55 700	-7 900	16 200	8 300
Lärare i fritidshem	16 300	13 900	-2 400	3 700	1 300
Övrigt lärararbete	40 900	36 800	-4 100	13 200	9 100
Barnskötare	67 700	59 300	-8 400	15 900	7 500
Dagbarnvårdare	500	500	0	300	300
Elevassistenter	27 000	24 000	-3 000	5 100	2 100
Övrigt skol- och förskolearbete	15 700	14 600	-1 100	3 500	2 400
Fritidsledare	8 000	7 600	-400	1 400	1 000
Bibliotekarier, biblioteksassistenter	7 000	7 000	0	1 900	1 900
Övrig kultur, turism och friluftsliv	11 500	11 700	200	2 700	2 900

	Antal anställda 2023	Antal anställda 2033	Behov pga demografi	Pensions-avgångar	Demografi + pensions-avgångar
Kommun					
Tekniska handläggare	9 100	9 300	200	1 200	1 400
Ingenjörer	10 600	10 800	200	2 400	2 600
Tekniker	8 900	9 200	300	2 800	3 100
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	19 700	19 900	200	7 800	8 000
Räddningstjänst	6 900	7 000	100	1 500	1 600
Köks- och måltidsarbete	31 000	30 500	-500	10 900	10 400
Städ tvätt renhållningsarbete	17 000	17 200	200	6 100	6 300

Tabell 4: Förändring behov av personal personalgrupp i region (inkl. privata utförare), 2023–2033

	Antal anställda 2023	Antal anställda 2033	Behov pga demografi	Pensions-avgångar	Demografi + pensions-avgångar
Region					
Ledningsarbete	15 200	15 900	700	4 900	5 600
Handläggare	19 900	20 600	700	5 700	6 400
Administratörer	10 500	10 900	400	3 400	3 800
Administratörer, vård	17 700	18 800	1 100	6 200	7 300
Läkare	42 900	45 800	2 900	6 700	9 600
Psykologer	6 500	6 800	300	800	1 100
Psykoterapeuter	500	500	0	300	300
Barnmorskor	6 800	6 800	0	1 600	1 600
Sjuksköterskor	78 400	83 600	5 200	17 400	22 600
Undersköterskor, skötare m.fl.	60 100	64 000	3 900	16 600	20 500
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	4 500	4 800	300	600	900
Biomedicinska analytiker	6 400	7 000	600	1 700	2 300
Tandläkare	4 800	4 800	0	800	800
Tandsköterskor	8 200	8 100	-100	2 500	2 400
Tandhygienister	2 400	2 400	0	600	600

	Antal anställda 2023	Antal anställda 2033	Behov pga demografi	Pensions-avgångar	Demografi + pensions-avgångar
Region					
Övrig tandvård	200	300	100	100	200
Arbetsterapeuter	4 600	4 800	200	900	1 100
Fysioterapeuter	7 900	8 300	400	1 500	1 900
Logopeder	1 700	1 800	100	200	300
Dietister	1 400	1 500	100	200	300
Övrigt rehabiliteringsarbete	2 400	2 500	100	600	700
Kurativt och socialt	6 700	7 000	300	1 700	2 000
Skola	2 600	2 700	100	800	900
Kultur, turism och friluftsliv	800	800	0	200	200
Ingenjörer	3 400	3 600	200	800	1 000
Tekniker	4 500	4 700	200	1 300	1 500
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	2 800	2 900	100	900	1 000
Köks- och måltidsarbete	2 000	2 000	0	700	700
Städ, tvätt, renhållningsarbete	5 000	5 200	200	1 500	1 700

Tabell 5: Förändrade behov av anställda om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan samt höjd pensionsålder, per sektor (inkl. privata utförare), 2023–2033

	Demografi + Pensions-avgångar	1h	2h	3h	Ökad pensionsålder till 66 år	Summa scenario +3h för deltidsarbete samt scenario om höjd pensionsålder
Välfärden	388 400	-10 000	-19 800	-29 400	-75 600	283 400
Kommun	288 500	-7 300	-14 400	-21 500	-61 400	205 600
Region	100 000	-2 700	-5 300	-7 900	-14 200	77 900

Tabell 6: Förändrade behov av anställda om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan samt höjd pensionsålder, per verksamhet (inkl. privata utförare), 2023–2033

	Demografi + Pensions-avgångar	1h	2h	3h	Ökad pensionsålder till 66 år	Summa scenario +3h för deltidsarbete samt scenario om höjd pensionsålder
Kommun						
Äldreomsorgen	122 600	-2 700	-5 400	-8 100	-15 300	99 200
Vård och omsorg om pers. med funk.neds.	39 500	-1 100	-2 100	-3 200	-9 800	26 500
Förskola	16 300	-900	-1 700	-2 600	-8 200	5 500
Grundskola	20 000	-1 100	-2 200	-3 300	-11 800	4 900
Gymnasieskola	18 800	-300	-700	-1 000	-3 100	14 700
Övrig utbildning	10 300	-200	-300	-500	-1 900	7 900
Övrigt	60 800	-1 000	-1 900	-2 900	-11 300	46 600
Region						
Hälso- och sjukvård	83 500	-2 300	-4 600	-6 900	-11 600	65 000
Tandvård	4 200	-200	-300	-500	-500	3 200
Övrigt	12 300	-200	-300	-500	-2 100	9 700

Tabell 7: Förändrade behov av anställda om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan samt höjd pensionsålder, per personalgrupp i kommun (inkl. privata utförare), 2023–2033

	Demografi + Pensions-avgångar	1h	2h	3h	Ökad pensionsålder till 66 år	Summa scenario +3h för deltidsarbete samt scenario om höjd pensionsålder
Kommun – Personalgrupp						
Ledningsarbete	18 300	-100	-100	-200	-3 800	14 300
Handläggare	14 700	-200	-300	-500	-2 400	11 800
Administratörer	13 700	-200	-300	-500	-2 400	10 800
Sjuksköterskor	10 000	-200	-500	-700	-1 000	8 300
Undersköterskor, skötare	75 700	-1 800	-3 600	-5 400	-12 000	58 300
Vårdbiträden	23 700	-700	-1 500	-2 200	-2 100	19 400
Övrig vård och omsorg	200	0	0	-100	0	100
Rehabilitering och förebyggande	4 000	-100	-200	-300	-600	3 100
Socialsekreterare	7 000	-200	-400	-500	-800	5 700
Behandlingsassistenter /socialpedagoger	1 700	0	-100	-100	-300	1 300
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	23 800	-600	-1 200	-1 800	-6 400	15 600
Personliga assistenter	3 900	-200	-300	-500	-700	2 700
Övrigt socialt och kurativt arbete	3 600	-100	-200	-200	-700	2 700
Grundskollärare	5 700	-400	-700	-1 000	-4 500	200
Gymnasielärare	12 500	-200	-400	-600	-2 000	9 900
Förskollärare	8 300	-500	-1 000	-1 500	-4 600	2 200
Lärare i fritidshem	1 300	-100	-200	-200	-900	200
Övrigt lärararbete	9 100	-300	-500	-800	-2 200	6 100
Barnskötare	7 500	-500	-900	-1 300	-4 000	2 200
Dagbarnvårdare	300	0	0	0	-100	200
Elevassistenter	2 100	-200	-400	-600	-1 400	100
Övrigt skol- och förskolearbete	2 400	-100	-200	-300	-500	1 600

	Demografi + Pensions-avgångar	1h	2h	3h	Ökad pensionsålder till 66 år	Summa scenario +3h för deltidsarbete samt scenario om höjd pensionsålder
Kommun – Personalgrupp						
Fritidsledare	1 000	-100	-100	-100	-200	700
Bibliotekarier, biblioteksassistenter	1 900	-100	-200	-200	-400	1 300
Övrig kultur, turism och friluftsliv	2 900	-100	-300	-400	-400	2 100
Tekniska handläggare	1 400	0	-100	-100	-300	1 000
Ingenjörer	2 600	0	-100	-100	-500	2 000
Tekniker	3 100	0	0	0	-600	2 500
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	8 000	0	-100	-100	-1 100	6 800
Räddningstjänst	1 600	0	0	0	-200	1 400
Köks- och måltidsarbete	10 400	-200	-400	-600	-2 900	6 900
Städ tvätt renhållningsarbete	6 300	-100	-200	-300	-1 300	4 700

Tabell 8: Förändrade behov av anställda om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan samt höjd pensionsålder, per personalgrupp i kommun (inkl. privata utförare), 2023–2033

	Demografi + Pensions-avgångar	1h	2h	3h	Ökad pensionsålder till 66 år	Summa scenario +3h för deltidsarbete samt scenario om höjd pensionsålder
Region - Personalgrupp						
Ledningsarbete	5 600	0	0	0	-1 100	4 500
Handläggare	6 400	-100	-100	-200	-800	5 400
Administratörer	3 800	-100	-100	-200	-700	2 900
Administratörer, vård	7 300	-100	-300	-400	-1 300	5 600
Läkare	9 600	-200	-500	-700	-700	8 200
Psykologer	1 100	-100	-100	-200	0	900
Psykoterapeuter	300	0	0	0	0	300
Barnmorskor	1 600	-100	-200	-300	-300	1 000
Sjuksköterskor	22 600	-800	-1 600	-2 400	-3 100	17 100
Undersköterskor, skötare m.fl.	20 500	-500	-1 000	-1 500	-3 400	15 600
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	900	0	-100	-100	0	800
Biomedicinska analytiker	2 300	-100	-100	-200	-200	1 900
Tandläkare	800	-100	-100	-200	0	600
Tandsköterskor	2 400	-100	-200	-300	-400	1 700
Tandhygienister	600	0	-100	-100	0	500
Övrig tandvård	200	0	0	0	0	200
Arbetsterapeuter	1 100	0	-100	-100	-100	900
Fysioterapeuter	1 900	-100	-200	-200	-200	1 500
Logopeder	300	0	0	-100	0	200
Dietister	300	0	0	0	0	300
Övrigt rehabiliteringsarbete	700	0	0	-100	-100	500
Kurativt och socialt	2 000	-100	-100	-200	-200	1 600

	Demografi + Pensions-avgångar	1h	2h	3h	Ökad pensionsålder till 66 år	Summa scenario +3h för deltidsarbete samt scenario om höjd pensionsålder
Region - Personalgrupp						
Skola	900	0	-100	-100	-100	700
Kultur, turism och friluftsliv	200	0	0	0	0	200
Ingenjörer	1 000	0	0	0	-200	800
Tekniker	1 500	0	0	0	-300	1 200
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	1 000	0	0	0	-100	900
Köks- och måltidsarbete	700	0	0	0	-200	500
Städ, tvätt, renhållningsarbete	1 700	0	0	-100	-300	1 300

Välfärdens kompetensförsörjning

Personalprognos 2023–2033 och strategier för att klara kompetensförsörjningen

Att hitta rätt kompetens är den största utmaningen kommuner och regioner står inför. Rapporten innehåller personalprognosen för kommuner och regioner inklusive privata utförare för perioden 2023–2033. Prognosen innehåller två delar: det förändrade behovet av anställda till följd av demografin samt antalet pensionsavgångar. Personer 85 år och äldre ökar med 60 procent fram till 2033, vilket innebär att behovet av anställda i äldreomsorgen ökar med drygt 30 procent kommande tio år – allt annat lika. Även i hälso- och sjukvården växer behoven av personal. Samtidigt ökar personer i arbetsför ålder och sysselsatta inte tillräckligt under kommande tio år. Fler rekryteringar kommer därmed inte att vara den främsta lösningen för välfärdens kompetensförsörjning. Kommuner och regioner behöver ta tillvara de befintliga medarbetarna och hitta nya arbetssätt för att minska behoven av fler anställda.

ISBN 978-91-8047-318-7
Ladda ner eller beställ på skr.se/publikationer
Post: 118 82 Stockholm **Besök:** Hornsgatan 20
Telefon: 08-452 70 00 skr.se

Sveriges Kommuner och Regioner