



Välfärdens kompetensförsörjning

Personalprognos 2021-2031 och hur
välfärden kan möta kompetensutmaningen

Upplysningar om innehållet:

Johanna Öqvist, johanna.oqvist@skr.se

Katarina Storm Åsell, katarina.stormasell@skr.se

Johannes Johansson, johannes.johansson@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2022

ISBN: 978-91-8047-099-5

Illustration: Ida Brogren

Produktion: Advant

Innehåll

5	Sammanfattning
8	Kapitel 1. Demografin utmanar
8	Befolkningsökningen avtar
8	Kraftig ökning av äldre
10	Andelen barn och unga minskar
10	Låg ökningstakt av personer i arbetsför ålder
12	Andelen sysselsatta minskar
13	De arbetsföra minskar i 6 av 10 kommuner
14	Försörjningsbördan ökar mest i mindre och medelstora kommuner
17	Kapitel 2. Faktorer som påverkar kompetensförsörjningen
17	Tufft rekryteringsläge sedan länge
19	Bilden av jobben utmanar
19	Kompetensen matchar inte vad arbetsgivarna efterfrågar
20	Stor konkurrens om arbetskraft
20	Kommande lågkonjunktur
21	Kapitel 3. Behovet av anställda - personalprognos 2021-2031
22	Behoven av anställda ökar i välfärden
23	Behoven av anställda är kraftigt koncentrerade till äldreomsorgen
27	Ökningen av sysselsatta räcker inte
27	Stora behov av undersköterskor, sjuksköterskor, vårdbiträden och läkare


34	Kapitel 4. Så möter vi välfärdens kompetensutmaning
35	Öka heltidsarbetet
39	Ett förlängt arbetsliv minskar pensionsavgångarna
40	Ökat heltidsarbete och ett förlängt arbetsliv
45	Prioritera arbetsmiljöarbetet
48	Stöd medarbetarnas utveckling
49	Stärk ledarskapet
50	Utveckla arbetssätten
52	Kapitel 5. Potentialen på arbetsmarknaden
52	Potentialen att öka sysselsättningen
56	Potentialen att ställa om till välfärdsjobben
57	Avslutning
59	Bilaga. Så här har vi räknat
60	Beräkning ökat heltidsarbete
60	Jämställt uttag av föräldraledighet
61	Beräkning förlängt arbetsliv
61	Uppdelningen av verksamhet vård och omsorg om äldre och personer med funktionsnedsättning
61	SCB:s befolkningsprognos
62	Förändring jämfört med SKR:s föregående personalprognoser

Sammanfattning

Att hitta rätt kompetens är den största utmaningen svensk arbetsmarknad står inför. Dagligen kommer rapporter om brist på personal inom olika verksamheter i både privat och offentlig sektor. Konsekvenserna av personalbrist är tuffa. Inte minst för välfärden. Utan personal stannar äldreomsorgen, hälso- och sjukvården och skolan.

Kommuner och regioner kommer ha stora kompetensutmaningar kommande tio år. Välfärden behöver anställa 410 000 personer på grund av demografins utveckling och pensioneringar fram till 2031 – om ingenting förändras. De som är över 80 år i befolkningen kommer att öka med nästan 50 procent vilket innebär att äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med drygt 30 procent. Även hälso- och sjukvården behöver öka påtagligt.

Utmaningen består i att personer i arbetsför ålder och därmed antalet sysselsatta ökar blygsamt under kommande tioårsperiod. Ungefär hälften av ökningen av sysselsatta behöver välja jobb inom vård och omsorg i kommuner eller hälso- och sjukvård i regioner till följd av demografen. Bara äldreomsorgen behöver en tredjedel av ökningen av sysselsatta. Samtidigt är konkurrensen om arbetskraften på hela arbetsmarknaden stenhård. Förutsättningarna varierar dessutom över landet, i sex av tio kommuner minskar personer i arbetsför ålder samtidigt som behoven av välfärd ökar.




Välfärden behöver anställa 410 000 personer på grund av demografins utveckling och pensioneringar fram till 2031.



Välfärden

= kommuner, regioner
inklusive privata utförare.

Situationen är komplex men inte omöjlig att lösa. Det finns ingen enskild magisk lösning på välfärdens kompetensutmaning. Även om det finns en viss potential att möta välfärdens kompetensförsörjning genom att få fler i arbete som idag står utanför arbetsmarknaden och genom de som ställer om från andra branscher, så kommer det inte räcka. Lösningarna på välfärdens kompetensutmaning är således inte så enkla som att enbart rekrytera fler. Kommuner och regioner behöver istället förändra arbetssätt och ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarna för att minska behoven av fler anställda. Det är där den största potentialen finns. För att klara detta krävs en helhetssyn och en kombination av långsiktiga åtgärder där arbetsgivare, staten och fackliga organisationer samarbetar med målet att trygga kompetensförsörjningen i välfärden.



Kommuner och regioner behöver istället förändra arbetssätt och ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarna för att minska behoven av fler anställda.

I den här rapporten presenteras en prognos över hur behoven av personal till välfärdens olika verksamheter ser ut kommande tio år till följd av befolkningsutvecklingen, eller demografin som är det begrepp som används i denna rapport. Prognosen innehåller även antalet beräknade pensioneringar fram till 2031. Rapporten beskriver vad kommuner och regioner både gör – och kan göra – för att klara kompetensutmaningen samt vilken potential det finns i arbetskraften i övrigt.

Rapporten är indelad i fem kapitel;

1. **Demografin utmanar**
2. **Faktorer som påverkar kompetensförsörjningen**
3. **Behovet av anställda – personalprognos 2021–2031**
4. **Så möter vi välfärdens kompetensutmaning**
5. **Potentialen på arbetsmarknaden**

Resultaten i korthet

- Fram till 2031 kommer personer 80 år eller äldre att öka med nästan 264 000 personer. Det innebär att gruppen ökar med nästan 50 procent.
- Äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med omkring 31 procent - 58 500 personer - fram till 2031 på grund av demografin. Ungefär lika många anställda förväntas gå i pension under perioden. Det innebär att äldreomsorgen sammantaget behöver anställa 111 000 personer.
- Kommuner och regioner (inkl. privata utförare) behöver anställa 410 000 personer fram till 2031 - allt annat lika idag.
- Behovet av anställda i välfärden kan minska med en fjärdedel om alla deltidsarbetande arbetar tre timmar mer i veckan och pensionsåldern ökar till 66 år fram till 2031.
- Inom hälso- och sjukvården ökar behoven av anställda med nio procent till följd av demografin. Det är en ökning med 22 500 anställda. Drygt 63 000 beräknas gå i pension fram till 2031.
- Fram till 2031 ökar personer i arbetsför ålder endast med fyra procent vilket motsvarar omkring 253 000 personer. Det är en betydligt lägre ökning än föregående tioårsperiod.
- Antalet sysselsatta beräknas öka med 169 000 under samma period. Även det är lägre än sysselsättningsökningen de senaste tio åren.
- Utrikesfödda står för nästan hela ökningen av personer i arbetsför ålder och sysselsatta.
- Mer än var tredje anställd i äldreomsorgen och var femte anställd inom hälso- och sjukvården är utrikesfödd.
- Ungefär hälften av ökningen av sysselsatta behöver välja vård och omsorg i kommuner eller hälso- och sjukvård i regioner till följd av demografin.
- Drygt en tredjedel av ökningen av sysselsatta behöver välja äldreomsorgen till följd av demografin.
- Den demografiska utmaningen varierar över landet, i sex av tio kommuner minskar personer i arbetsför ålder samtidigt som äldre ökar kraftigt.
- Antalet barn och unga minskar med 0,4 procent, en stor skillnad jämfört med föregående tioårsperiod då gruppen stod för drygt en fjärdedel av befolkningsökningen.

Demografin utmanar

Befolkningsutvecklingen påverkar hur behoven av välfärd kommer se ut. En minskning av antalet barn i befolkningen leder exempelvis 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.

Befolkningsökningen avtar

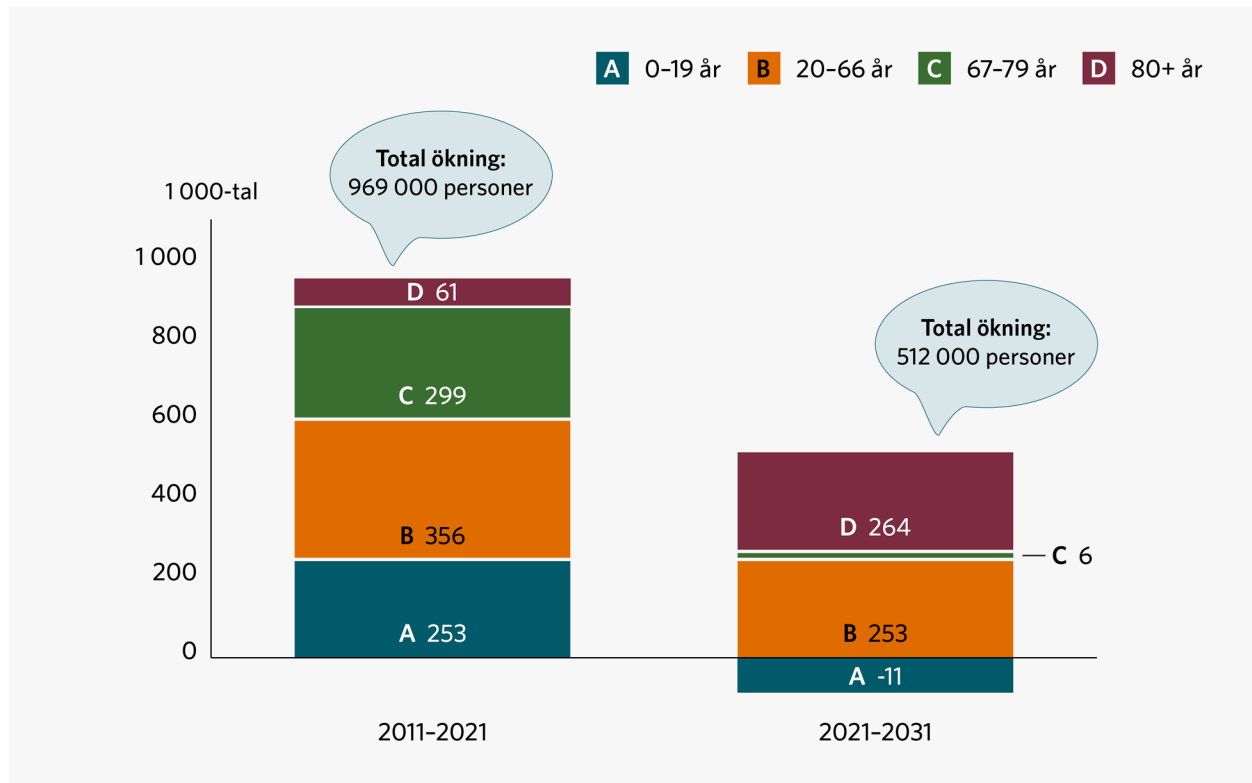
Befolkningen i Sverige kommer öka med drygt en halv miljon personer under kommande årtionde enligt Statistiska Centralbyråns (SCB) befolkningsprognos från april 2022. Det är ungefär hälften så många jämfört med befolkningsutvecklingen senaste tioårsperioden (2011–2021), vilket bland annat beror på den stora flyktinginvandringen under 2015–2016 (se diagram 1).

Kraftig ökning av äldre

Under det kommande årtiondet är det generationen födda på 1940-talet, det vill säga personer 80 år eller äldre, som kommer att öka mest, med nästan 50 procent. Det innebär en ökning med cirka 264 000 personer, vilket är betydligt högre än föregående tioårsperiod då gruppen ökade med 61 000 personer och stod för drygt sex procent av hela ökningen i befolkningen.

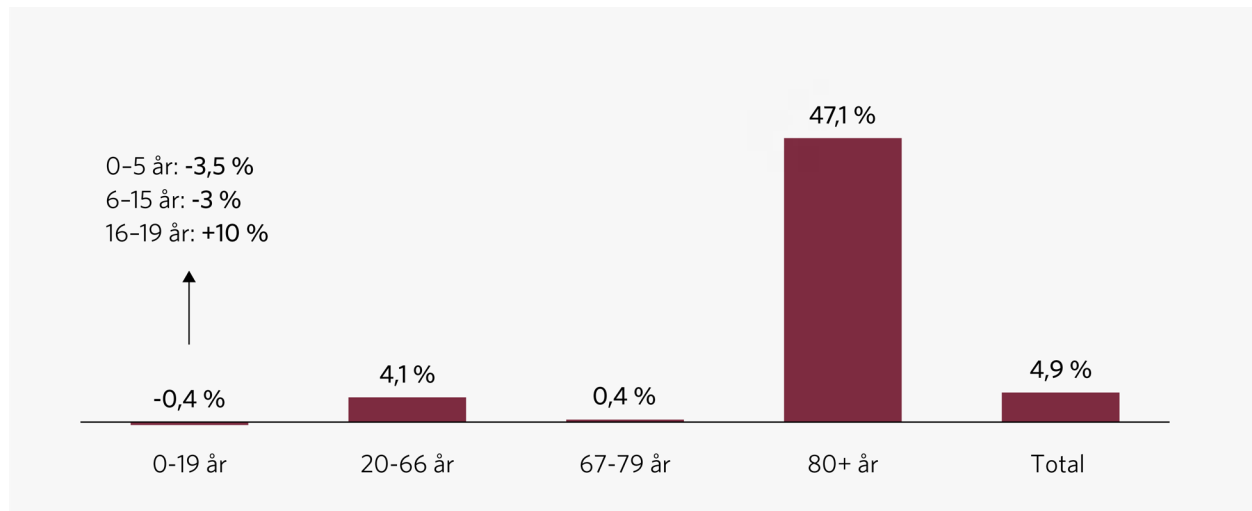
Personer 80 år eller äldre kommer att öka med nästan 50 % fram till 2031.

Diagram 1: Befolkningsökning uppdelat på ålder i tusental, 2011-2021 och 2021-2031



Källa: SCB, befolkning per 31 december.

Diagram 2: Befolkningsökning uppdelat på ålder i procent, 2021-2031



Källa: SCB, befolkning per 31 december.

Andelen barn och unga minskar

Under kommande årtionde beräknar SCB att antalet barn och unga minskar med 0,4 procent vilket motsvarar omkring 11 000 barn och unga fram till 2031. Det är framförallt barn och unga upp till 15 år som förutspås att minska. Unga i gymnasieålder förväntas däremot öka med 10 procent fram till 2031. Att barn och unga totalt sett minskar är en stor kontrast jämfört med föregående tioårsperiod då gruppen ökade med omkring 253 000 personer och stod för drygt en fjärdedel av befolkningsökningen.

Det är framförallt barn och unga upp till 15 år som förutspås att minska.

Kraftig minskning av barn och unga jämfört med tidigare prognoser

SCB:s prognoser över utvecklingen av barn och unga har varierat kraftigt under de senaste åren. 2015 beräknades barn och unga (0–19 år) att öka med nästan 17 procent fram till 2024. Fyra år senare, 2019, hade siffran skrivits ner till en ökning på fem procent fram till 2029. Under kommande årtionde visar prognosen istället att barn och unga kommer att minska. Detta beror på att SCB har förändrat sina antaganden om migration och barnafödande.¹

Låg ökningstakt av personer i arbetsför ålder

Antalet personer 20–66 år, det vill säga de i arbetsför ålder, är idag drygt 6,1 miljoner. Fram till 2031 beräknas gruppen att öka med drygt fyra procent, vilket motsvarar en ökning med omkring 253 000 personer (se diagram 1 och 2). Det är en mindre ökning jämfört med föregående tioårsperiod då gruppen ökade med 356 000 personer, drygt 6,2 procent.

Not. 1 [Sveriges framtida befolkning 2021–2070](#), SCB (2022).

En ytterligare skillnad kommande tioårsperiod jämfört med föregående är att ökningen i större utsträckning finns bland de yngsta och äldsta.

En ytterligare skillnad kommande tioårsperiod jämfört med föregående är att ökningen i större utsträckning finns bland de yngsta (20–24 år) och äldsta (60–66 år). Personer 20–24 år står för drygt en tredjedel av ökningen av den arbetsföra befolkningen och personer 60–66 år står för knappt hälften av ökningen. Endast 20 procent av ökningen i arbetsför ålder är i åldrarna 25–60 år. Föregående tioårsperiod var hela ökningen av personer i arbetsför ålder i denna grupp. Det innebär att en stor del av tillväxten i den arbetsföra befolkningen framöver finns bland personer som har relativt kort arbetslivserfarenhet och som i större utsträckning kommer att studera under delar av tioårsperioden, samt äldre personer. Fler äldre i arbetsför ålder innebär fler med lång arbetslivserfarenhet men med en successivt högre benägenhet att arbeta deltid eller gå i pension.

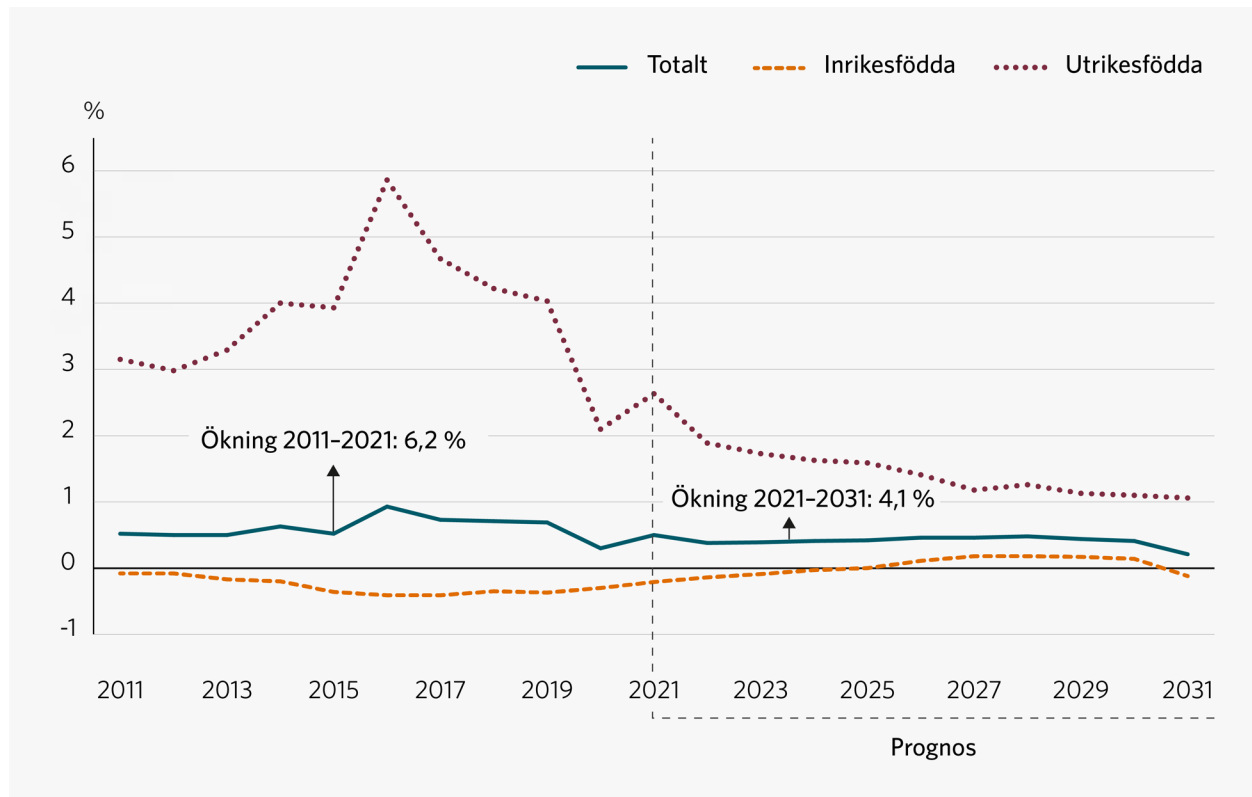
Utrikesfödda står för ungefär 95 procent av den totala ökningen av personer i arbetsför ålder.

Att befolkningen i arbetsför ålder överhuvudtaget ökat de senaste tio åren beror på att antalet utrikesfödda personer² i gruppen har ökat – sedan 2011 med nästan 45 procent, medan inrikesfödda i arbetsför ålder istället minskat med drygt tre procent. Andelen inrikesfödda i arbetsför ålder har således minskat men är fortsatt hög, cirka 75 procent. Framöver syns ett liknande mönster. Utrikesfödda står för ungefär 95 procent av den totala ökningen av personer i arbetsför ålder. Utvecklingstakten fram till 2031 blir däremot något lägre även för utrikesfödda (se diagram 3).

Antalet utrikesfödda i arbetsför ålder kan på kort sikt öka och minska genom politiska beslut inom migrationsområdet som snabbt kan ge nya förutsättningar för möjligheten att invandra och stanna.

Not. 2 Den som är född i ett annat land räknas som utrikes född, oavsett föräldrarnas födelseland eller medborgarskap.

Diagram 3: Utvecklingstakt av personer i arbetsför ålder fördelat på ursprung, 2011-2031



Källa: SCB.

Andelen sysselsatta minskar

Alla som är i arbetsför ålder är inte i arbete, det vill säga sysselsatta. En del är arbetslösa, andra är pensionärer, studerar eller är sjukskrivna.

Antalet sysselsatta 20–66 år kommer enligt Konjunkturinstitutets framskrivningsmodell för arbetsmarknaden att öka med 113 000 personer fram till 2031 till följd av den demografiska utvecklingen, och om strukturen på arbetsmarknaden är oförändrad. Antagandet om en oförändrad struktur på arbetsmarknaden är dock inte i linje med den historiska utvecklingen. Både arbetskraftsdeltagandet och andelen sysselsatta av personer i arbetsför ålder har ökat de senaste tio åren. En särskilt tydlig trend de senaste 20 åren är att

Antalet sysselsatta beräknas öka med totalt 169 000 personer fram till 2031.

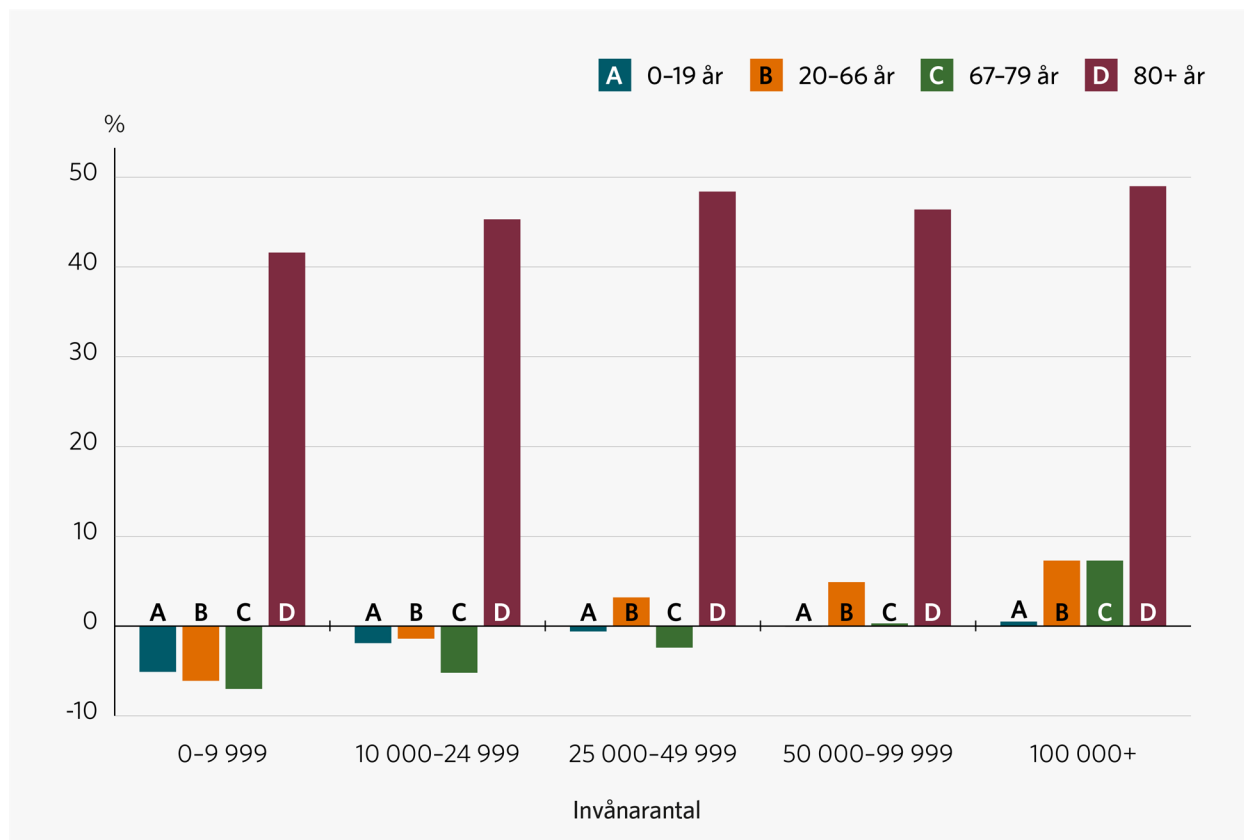
Äldre successivt stannar kvar längre på arbetsmarknaden. Om denna trend fortsätter visar Konjunkturinstitutets modell att antalet sysselsatta istället ökar med totalt 169 000 personer. Det är lägre än sysselsättningsökningen de senaste tio åren samt även lägre än ökningen av personer i arbetsför ålder fram till 2031. Det beror, som beskrivits tidigare, på åldersstrukturen med betydligt fler unga respektive äldre i gruppen arbetsför ålder. Hela ökningen i sysselsättningen är från utrikesfödda, antalet inrikesfödda sysselsatta minskar. Även detta till följd av den demografiska utvecklingen. Läs mer i [Ekonomirapporten, december 2022, SKR](#).

Personer i arbetsför ålder minskar i **6 av 10** kommuner.

De arbetsföra minskar i 6 av 10 kommuner

Samtidigt som den nationella bilden visar på en ökning av personer i arbetsför ålder, skiljer sig utvecklingen över landet. Redan idag finns stora skillnader i befolkningens sammansättning vilket det även kommer att finnas i slutet av kommande tioårsperiod. Att befolkningen blir allt äldre är en synlig trend i hela landet, även om vissa kommuner redan har haft denna utveckling en tid. När det på nationell nivå talas om en relativt låg ökning av de i arbetsför ålder är verkligheten för många mindre och medelstora kommuner snarare en minskning av personer i arbetsför ålder. Nästan 60 procent av kommunerna har en minskande andel personer i arbetsför ålder.

Diagram 4: Befolkningsökning uppdelat på ålder i kommuner efter invånarantal, 2021–2031



Källa: SCB.

Försörjningsbördan ökar mest i mindre och medelstora kommuner

Barn, unga och äldre står för de största behoven av välfärd. 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 (>66 år) det finns i relation till befolkningen i arbetsför ålder (20–66 år). Försörjningskvoten i Sverige har ökat över tid. 2011 var den 64 barn, unga och äldre per 100 personer i arbetsför ålder och 2031 beräknas den vara 72.

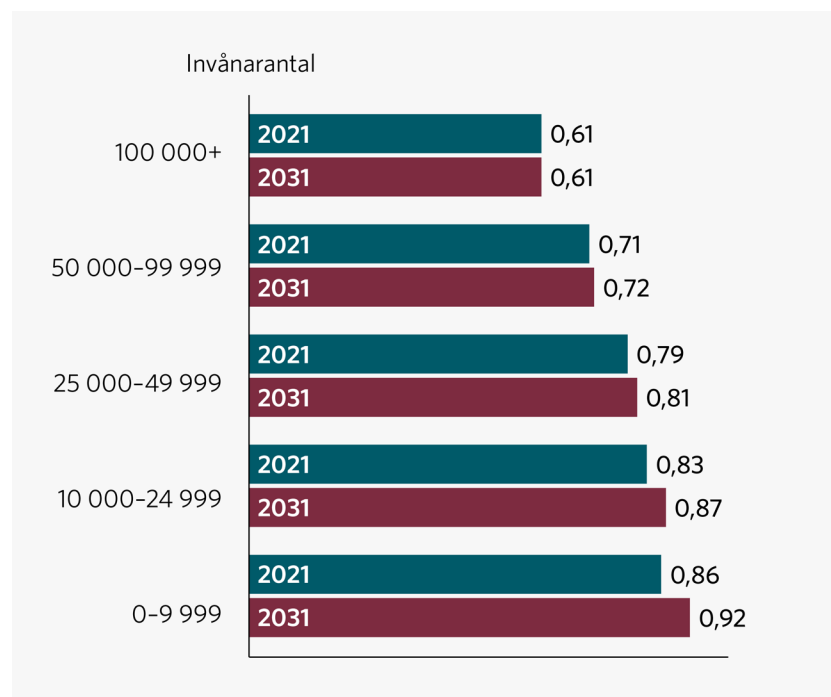
Barn, unga och äldre står för de största behoven av välfärd.

Allra mest ökar försörjningskvoten i kommuner med färre än 25 000 invånare.

Försörjningsbördan skiljer sig mellan kommuner utifrån invånarantal. I kommuner med en befolkning på över 100 000 personer är och förblir försörjningskvoten 61 från 2021 till 2031 – det vill säga 61 barn, unga och äldre per 100 personer i arbetsför ålder. I övriga kommuner ökar försörjningskvoten efter invånarantal fram till 2031. Allra mest ökar den i kommuner med färre än 25 000 invånare. Där är dagens försörjningskvot dessutom långt högre än genomsnittet i landet. I dessa kommuner är nuläget således redan tufft, samtidigt som framtiden utmanar desto mer.

Bland kommunerna som har de högsta kvoterna finns flera som har en åldrande befolkning utan större inflyttning eller barnafödande. I vissa kommuner drivs utvecklingen av stor inflyttning av äldre som nyligen gått i pension eller håller på att avsluta sitt yrkesverksamma liv. Andra kommuner får en ökad obalans när unga vuxna flyttar ut.

Diagram 5: Försörjningskvot i kommuner efter invånarantal, 2021 respektive 2031



Källa: SCB 2022.



Visste du att...

...välfärdskostnaden för en person över 80 år är i genomsnitt 280 000 kronor/år – en kostnad som ökar med stigande ålder. Det kan jämföras med snittkostnaden för barn och unga på 200 000 kronor/år och för en person i arbetsför ålder 20–66 år på 60 000 kronor.

Källa: SKR.

Befolkningens sammansättning – och därmed dess behov av välfärd – kan även variera stort inom en kommun eller region. Exempelvis mellan centralorten och tätorten, mellan innerstad och förort.

Försörjningsbördan varierar mellan olika kommungrupper. Det kommunala utjämningsystemet reglerar de ekonomiska effekterna av dessa skillnader, medan skillnaderna som uppstår i kompetensbehov består.

Behoven av välfärd kan variera stort mellan centralort och tätort, innerstad och förort.

Det kommunala utjämningsystemet

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

Faktorer som påverkar kompetensförsörjningen

Den demografiska utvecklingen kommer ha stor påverkan på välfärdens möjligheter att klara kompetensförsörjningen framöver. Det finns dessutom andra omvärldsfaktorer som påverkar möjligheten för välfärden att attrahera, behålla och utveckla personal. Det handlar bland annat om arbetsgivarnas nuvarande brist på personal, om konkurrensen på arbetskraft och de ekonomiska förutsättningarna.

Tufft rekryteringsläge sedan länge

Kompetensutmaningen finns inte bara i framtiden. Redan idag och sedan några år tillbaka har många kommuner och regioner ett besvärligt rekryteringsläge. Förutsättningarna att kompetensförsörja skiljer sig över landet vilket till stor del hänger samman med att befolkningens sammansättning varierar kraftigt. På många håll finns en åldrande befolkning i kombination med stor utflyttning och därmed minskat antal personer i arbetskraften, vilket försvårar möjligheten att få tag på rätt kompetens. Arbetsgivare som befinner sig långt ifrån lärosäten eller storstäder vittnar om större svårigheter.

På många håll finns en åldrande befolkning i kombination med stor utflyttning och därmed minskat antal personer i arbetskraften.

Undersköterskor och vårdbiträden, som är de största personalgrupperna inom vård och omsorg är mycket efterfrågade yrkesgrupper, framförallt i kommuner. Bland annat visar Arbetsförmedlingens statistik att nyanmälda lediga platser för ”Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende” kvartal 3 2022 finns på topp tio-listan i 18 av 21 län. SCB:s senaste Arbetskraftsbarometer³ (december 2021) visar att nästan hälften av arbetsgivarna uppger brist på yrkeserfarna vård- och omsorgsutbildade och drygt 40 procent uppger brist på nyexaminerade. Det är dock tydligt att förutsättningarna skiljer sig åt över landet eftersom nästan 40 procent av arbetsgivarna upplevde sig ha balans på sökande och drygt 15 procent har god tillgång.

SCB:s senaste Arbetskraftsbarometer visar att nästan hälften av arbetsgivarna uppger brist på yrkeserfarna vård- och omsorgsutbildade.

Efterfrågan på undersköterskor kan komma att påverkas av att undersköterska blir en skyddad yrkestitel den första juli 2023. Insatser kommer krävas i form av validering och kompletterande utbildning. Från första juli 2023 måste också den fasta omsorgskontakten vara en undersköterska för de som har ordinärt boende, vilket ytterligare kommer påverka efterfrågan på undersköterskor.

Efterfrågan på undersköterskor kan komma att påverkas av att undersköterska blir en skyddad yrkestitel den första juli 2023.

Grundutbildade **sjuksköterskor** är den yrkesgrupp i vilken antalet lediga tjänster under kvartal 3 2022 var som störst enligt Arbetsförmedlingens sammanställning. Efterfrågan på grundutbildade sjuksköterskor är och har varit tuff under en längre tid både i kommuner och regioner, det visar Socialstyrelsens årliga rapport över upplevd tillgång på legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal.⁴ Även här finns stora skillnader över landet.

Socialstyrelsens rapport visar också att samtliga regioner bedömer brist på specialistsjuksköterskor, röntgensjuksköterskor, läkare med specialistkompetens och barnmorskor – ett resultat som går flera år tillbaka i tiden. Majoriteten av regionerna har också brist på tandläkare, tandhygienister, psykologer och biomedicinska analytiker.

Not. 3 Arbetskraftsbarometern är SCB:s undersökning över rekryteringsläget. Den publicerades i december 2021 och statistiken avser förhållanden under perioden september 2020 till och med augusti 2021. I Arbetskraftsbarometern är det arbetsgivarnas efterfrågan på personer med viss utbildning (70 utbildningar) som undersöks.

Not. 4 Nationella planeringsstödet 2022, Socialstyrelsen.

Allt fler söker till utbildningar inom hälso- och sjukvård.

Allt fler söker till utbildningar inom hälso- och sjukvård, inte minst syns en tydlig uppgång i sökande och söktryck jämfört med före pandemin för läkare och sjuksköterskor. Det är också fler som examineras och antalet utfärdade legitimationer har ökat. Trots att utbudet har ökat över tid, har behoven ökat betydligt mer.

8 av 10

anställda i kommuner och regioner tycker att de har ett arbete som är mycket meningsfullt.

Källa: Arbetsmiljöundersökningen 2019.

Läs mer

[Unga och välfärdsjobben, SKR 2022.](#)

Bilden av jobben utmanar

Det är en högre andel av medarbetarna i kommuner och regioner än i andra sektorer som upplever att jobbet är meningsfullt. Omkring åtta av tio anställda i kommuner och regioner uppger att jobben i hög grad är intressanta och stimulerande. De allra flesta medarbetare i kommuner och regioner uppger dessutom att de i stort är nöjda med sina jobb och andelen anställda som väljer att jobba kvar är stabil.

Samtidigt är det som gör jobben meningsfulla, intressanta och stimulerande ibland detsamma som gör dem svåra. Jobb som är människonära innebär ofrånkomligen utmaningar och risker som arbetsgivaren behöver hantera, i den fysiska såväl som i den sociala och organisatoriska arbetsmiljön. Trots att det finns både positiva och utmanande aspekter av välfärdsjobben är bilden i media oftast ensidigt negativ. Det här påverkar både befintliga och framtida anställda negativt och försvårar välfärdens kompetensförsörjning.

Kompetensen matchar inte vad arbetsgivarna efterfrågar

Redan före coronapandemin fanns många långtidsarbetslösa som inte fått arbete trots flera år med stark efterfrågan på arbetskraft, en trend som ser ut att fortsätta. Tiden för hur länge personer i denna grupp varit utan arbete har också ökat. En tydlig utmaning består i att tillgången på kompetens inte motsvarar det arbetsgivarna efterfrågar.

För välfärdens arbetsgivare kommer detta fortsatt att vara en utmaning eftersom majoriteten av de arbetslösa inte uppfyller de kompetens- och utbildningskrav som finns i sektorn, och som successivt ökat.

Stor konkurrens om arbetskraft

Samtidigt som personer i arbetsför ålder och sysselsatta förväntas öka relativt lite under kommande årtionde, är konkurrensen desto högre – idag såväl som under kommande år.

Sedan pandemirestriktionerna togs bort våren 2022 har efterfrågan på arbetskraft ökat kraftigt. Arbetsförmedlingens enkätundersökning till arbetsgivarna under våren 2022 visade på rekordstora planer på att anställa det närmsta året. Därefter har det kommit signaler från flera verksamheter att planerna nu mattas av till följd av den ekonomiska konjunkturen och osäkerheter i omvärlden. De verksamheter där konkurrensen bedöms hård under kommande år är framförallt yrken inom vård, omsorg och pedagogisk verksamhet. Många arbetsgivare efterfrågar även kompetens inom data och IT, bygg och anläggning samt installation, drift och underhåll. Den gröna omställningen i norra Sverige gör också att konkurrensen om arbetskraft ökar rejält i dessa och närliggande områden.

Kommande lågkonjunktur

Den demografiska utmaningen påverkar kommuners och regioners ekonomi. Det gör även den höga inflationen liksom de ökade energipriserna, räntekostnaderna och pensionskostnaderna. Trots stora behov av personal under de närmsta åren, kan en ekonomiskt ansträngd situation leda till att kommuner och regioner kommer att behöva vara mer återhållsamma med rekryteringar. Prognosen för ekonomin – både den svenska och den i omvärlden – är dyster för de kommande åren. En återhämtning kan skönjas under 2024–2025, givet de förutsättningar som är kända idag. Samtidigt som välfärden och hela arbetsmarknaden har brist på arbetskraft finns det risk för stigande arbetslöshet.

Behovet av anställda – personalprognos 2021–2031

Det här kapitlet redovisar det beräknade behovet av anställda på grund av demografi och pensionsavgångar i kommuner och regioner inklusive privata utförare 2021–2031. Personalprognosen bygger på antagandet "allt annat lika idag" och tar varken hänsyn till förändrade sätt att organisera arbetet eller ekonomisk och politisk utveckling som kan påverka tillgång och efterfrågan på personal.

Så har vi räknat

Personalprognosmodellen bygger på befintliga uppgifter om anställda i kommuner och regioner samt en demografisk framskrivning. Underlagen som används är i huvudsak SCB:s befolkningsprognos (2022) och SKR:s personalstatistik (2021). Grundprognosen utgår från att allt är detsamma som utgångsåret 2021, såsom avgångssannolikheter, sysselsättningsgrad och tjänstledigheter m.m. Pensioneringarna beräknas genom att använda avgångssannolikheter för anställda och statistik över pensionsavgångar från SCB. Antalet anställda inkluderar även privat regi med kommunal finansiering.

Personalprognosmodellen bygger på befintliga uppgifter om anställda i kommuner och regioner samt en demografisk framskrivning.

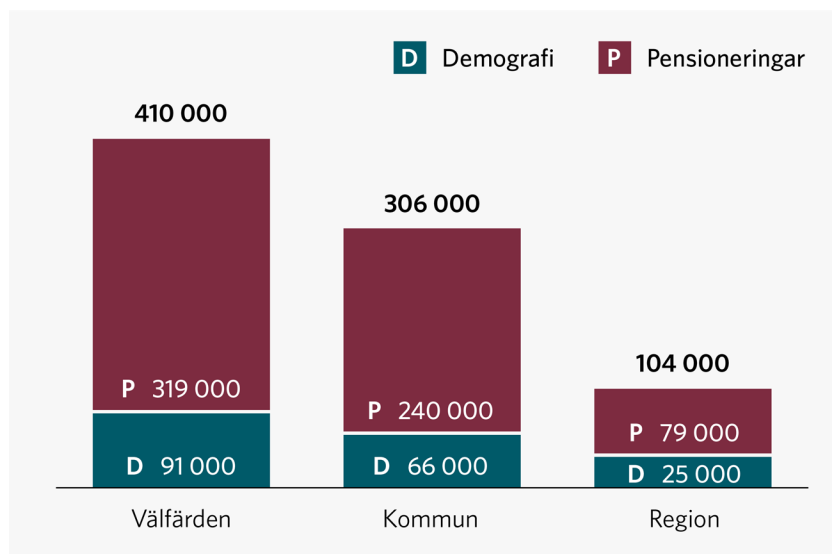
Behoven av anställda ökar i välfärden

Om ingenting förändras leder befolkningens utveckling, eller demografin, till att behovet av anställda i välfärden (inklusive privata utförare) ökar med 91 000 personer under perioden 2021–2031. Det innebär en ökning från 1 217 000 anställda 2021 till 1 308 000 anställda 2031, vilket motsvarar omkring sju procent i kommun och åtta procent i region. Under samma period beräknas omkring 319 000 anställda att gå i pension i kommuner och regioner (inkl. privata utförare). Sammantaget innebär det att behovet av anställda till välfärden, allt annat lika, beräknas bli omkring 410 000 personer under perioden. Till detta tillkommer övrig rekrytering som arbetsgivarna behöver göra för att täcka upp för den rörlighet som sker inom sektorn.

410 000

anställda behövs till välfärden fram till 2031.

Diagram 6: Prognos över behov av anställda pga demografin samt pensioneringar i välfärden, kommun och region (inkl. privata utförare), 2021–2031



Föregående tioårsperiod 2011–2021 ökade antalet anställda med omkring 12 procent i både kommun och region (inkl. privata utförare). Det är mer än vad prognosen visar för kommande tioårsperiod på cirka sju respektive åtta procent. En skillnad är att behoven framöver är kraftigt koncentrerade till vård och omsorg och att konkurrensen om arbetskraft är betydligt tuffare än tidigare.

En skillnad är att behoven framöver är kraftigt koncentrerade till vård och omsorg och att konkurrensen om arbetskraft är betydligt tuffare än tidigare.

Antalet pensioneringar är på liknande nivåer som föregående tioårsperiod, vilket är baserat på åldersstrukturen 2011 respektive 2021. Andelen anställda som är 55 år eller äldre är densamma båda åren i såväl kommun som i region.

Behoven av anställda är kraftigt koncentrerade till äldreomsorgen

Behovet av anställda i äldreomsorgen ökar med **31 %** till följd av demografin.

De ökade behoven av anställda på grund av demografin är störst inom **äldreomsorgen** som behöver omkring 58 500 fler anställda fram till 2031. Det innebär en ökning med drygt 31 procent – från dagens cirka 186 000 anställda till cirka 245 000 anställda 2031. Därutöver beräknas nästan lika många anställda gå i pension under perioden. Sammantaget betyder det att äldreomsorgen skulle behöva rekrytera cirka 111 000 anställda för att möta de ökade behoven av omsorg samt för att ersätta befintliga anställda som går i pension. Se diagram 7 och 8.

Att antalet barn och unga bedöms minska något under perioden leder till att behoven av personal inom verksamheterna **förskola & fritidshem** samt **grundskola** förväntas minska med cirka fyra respektive tre procent fram till 2031. Det kommer däremot finnas ett fortsatt rekryteringsbehov även för dessa verksamheter för att öka andelen behörig personal såväl som att ersätta anställda som kommer gå i pension.

I **gymnasieskolan** ökar behoven av anställda till följd av demografin med omkring 11 procent jämfört med dagens antal anställda. Likaså syns en ökning i behov av fler anställda inom verksamheten ”Övrig utbildning” där bland annat vuxenutbildningen ingår.

Fram till 2031 behöver antalet anställda i hälso- och sjukvården öka med cirka 22 500.

I regionerna är behoven av personal till följd av demografin som störst inom **hälso- och sjukvården**⁵. Fram till 2031 behöver antalet anställda i hälso- och sjukvården öka med cirka 22 500, vilket motsvarar en ökning med omkring nio procent jämfört med antalet anställda 2021. Under samma period beräknas ytterligare ungefär 63 000 anställda gå i pension.

Not. 5 Hälso- och sjukvård inkluderar verksamheterna primärvård, somatisk vård, psykiatrisk vård samt övrig hälso- och sjukvård.

Diagram 7: Prognos över behov av anställda pga demografin samt pensioneringar 2021-2031, per verksamhet, kommun (inkl. privata utförare)

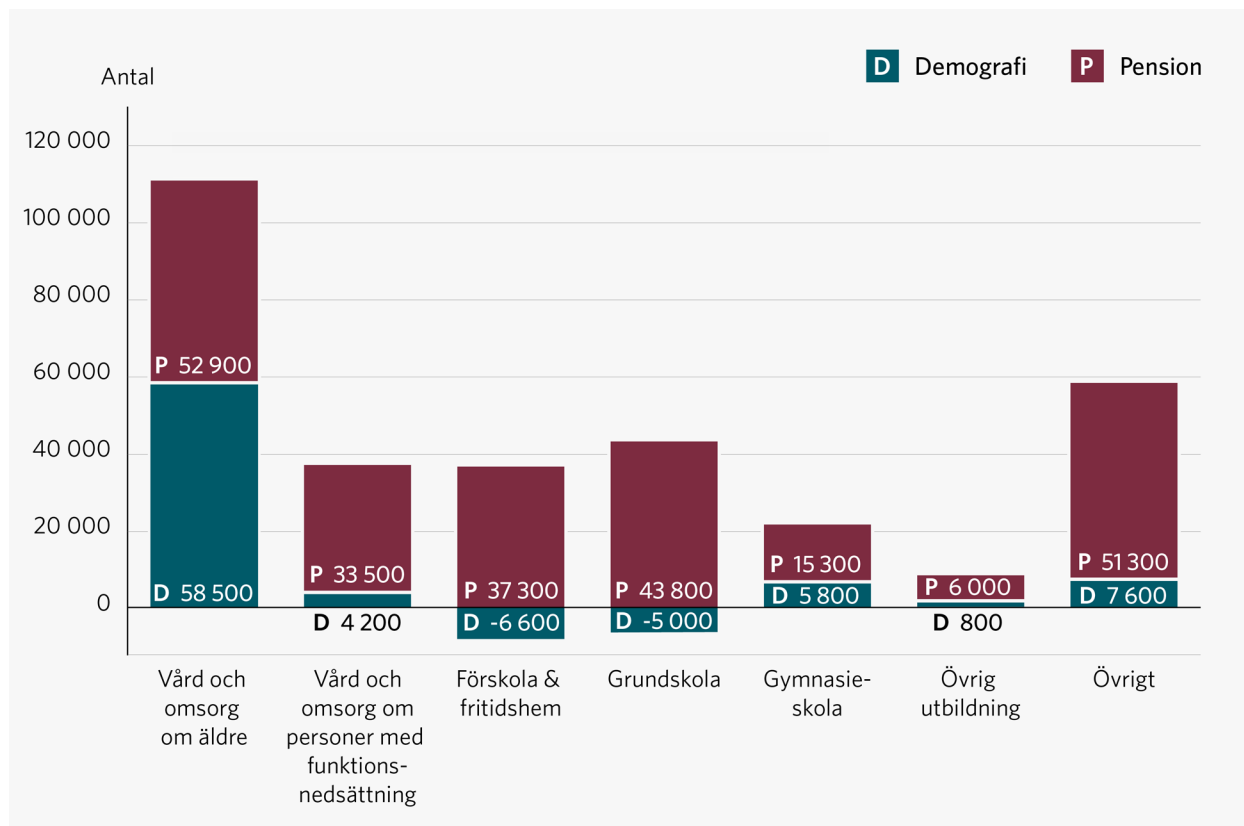
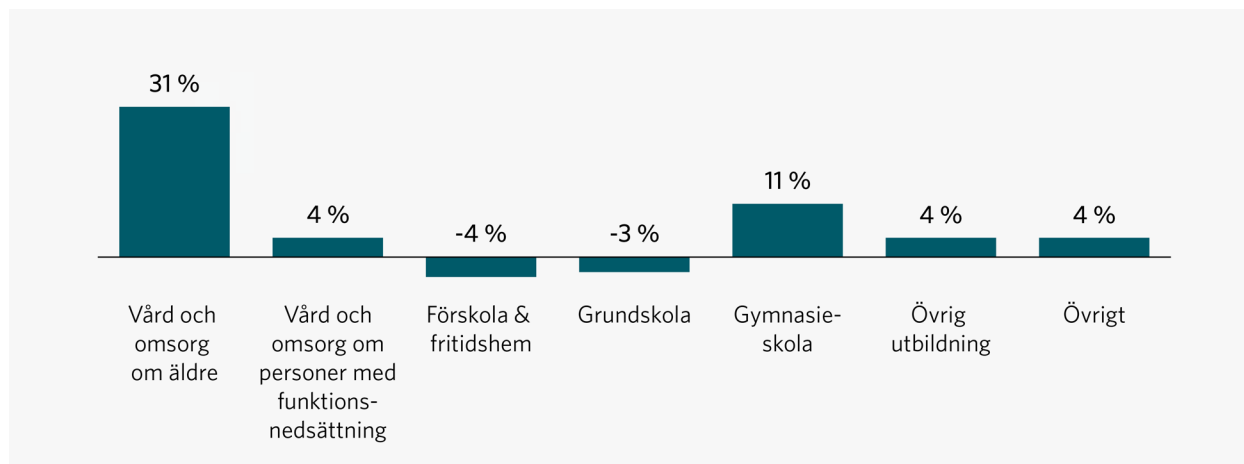


Diagram 8: Prognos över behov av anställda pga demografin i procent 2021-2031, per verksamhet, kommun (inkl. privata utförare)



Det största personalgrupperna i Övrigt är socialsekreterare, handläggare, ledning, administration och vaktmästeri.

Diagram 9: Prognos över behov av anställda pga demografin samt pensioneringar 2021-2031, per verksamhet, regioner (inkl. privata utförare)

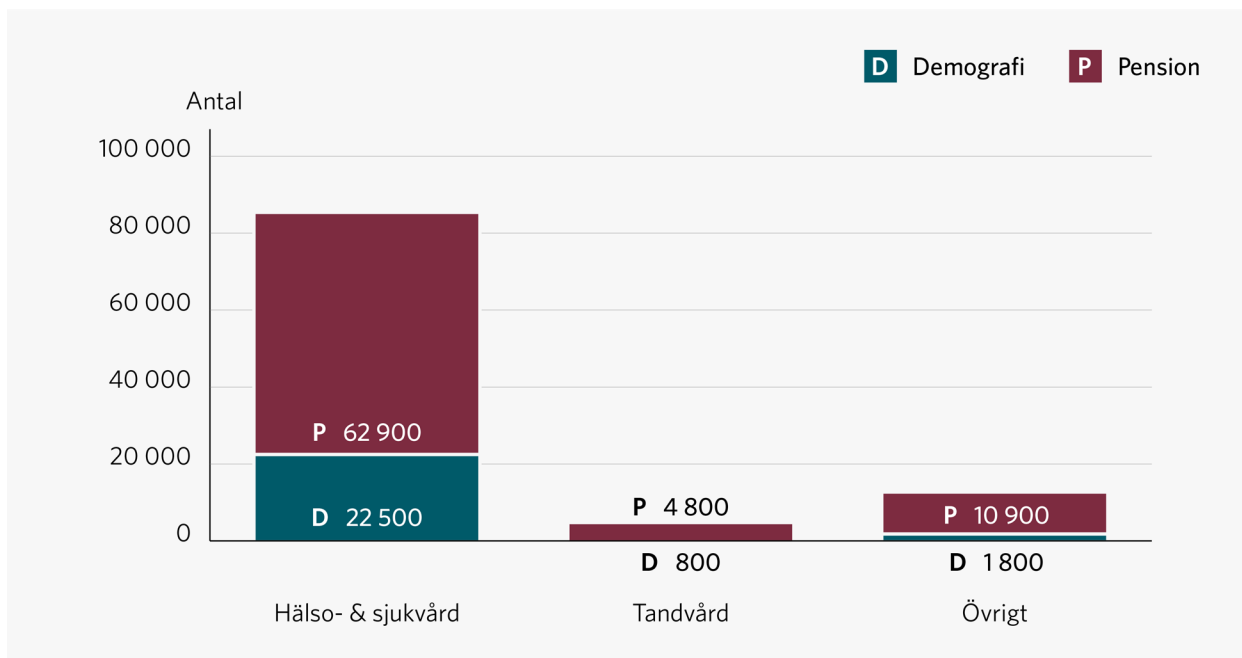
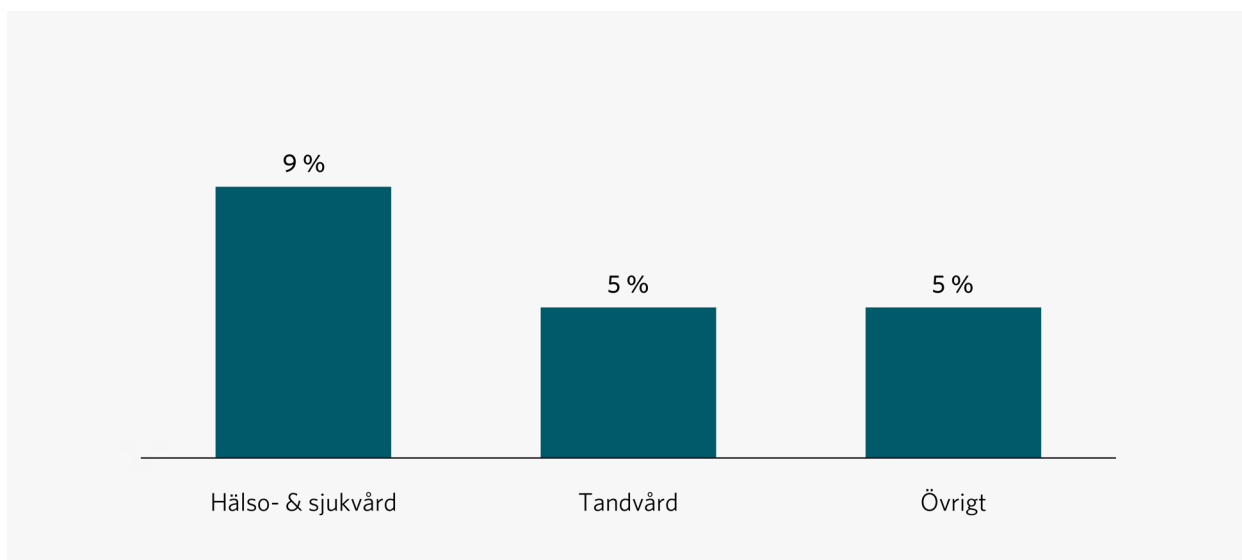


Diagram 10: Prognos över behov av anställda pga demografin i procent 2021-2031, per verksamhet, kommun (inkl. privata utförare)

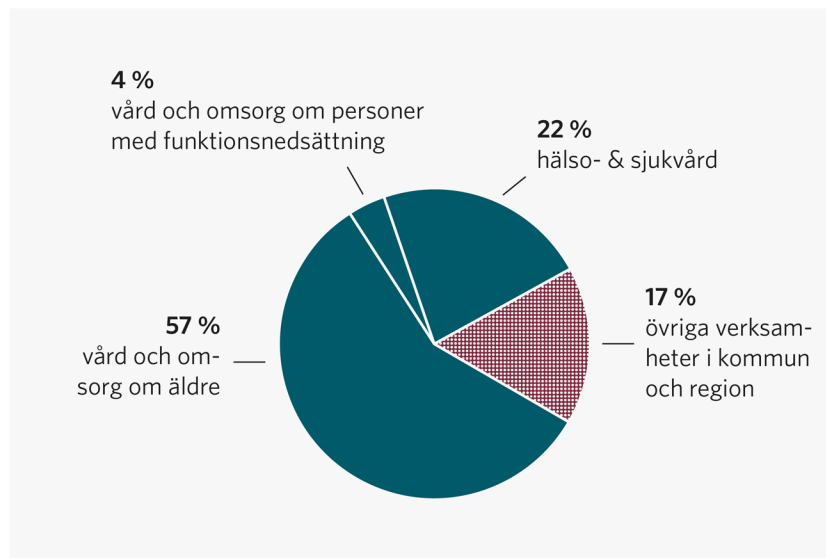


I övrigt återfinns bland annat de flesta handläggare, administratörer, ledningsarbete, tekniker, städ, tvätt och renhållning.

Eftersom befolkningsutvecklingen skiljer sig mellan olika kommuner och olika regioner (se kapitel 1 om demografin) kommer behovet av personal och antalet pensioneringar att variera därefter.

Sammantaget visar prognosen att äldreomsorgen, omsorg om personer med funktionsnedsättning och hälso- och sjukvården behöver öka antalet anställda med cirka 85 000 till följd av demografin. Det motsvarar 83 procent⁶ av de ökade behoven av anställda i välfärden (se diagram 11). Resterande 17 procent av de ökade behoven finns inom övriga verksamheter i kommuner och regioner, såsom gymnasieskolan och tandvården.

Diagram 11: Fördelning av de ökade behoven av anställda pga demografin till välfärden per verksamhet



Not. 6 I de verksamheter i kommuner och regioner där behovet av anställda ökar till följd av demografin, är ökningen sammantaget 102 000 anställda. I några verksamheter minskar behovet av anställda. Sammantaget är det ökade behovet till välfärden 91 000 anställda.

50 %

av ökningen av sysselsatta behöver välja jobb i vård och omsorg i kommuner eller hälso- och sjukvård i regioner till följd av demografin.

1/3

av ökningen av sysselsatta behöver välja jobb i äldreomsorgen till följd av demografin.

Fram till 2031 behöver kommuner och regioner sammantaget anställda omkring 93 000 undersköterskor.

Ökningen av sysselsatta räcker inte

När det ökade behovet på cirka 85 000 anställda inom äldreomsorgen, vård och omsorg om personer med funktionsnedsättning och hälso- och sjukvården i regioner sätts i relation till ökningen av personer i arbetsför ålder så blir det tydligt hur stor utmaningen är. Av ökningen på 253 000 i arbetsför ålder behöver 34 procent välja att arbeta inom äldreomsorgen, vård och omsorg om personer med funktionsnedsättning eller hälso- och sjukvården i regioner. Om behovet istället sätts i relation till ökningen av sysselsatta på 169 000 skulle det innebära att ungefär hälften av ökningen behöver välja jobb inom äldreomsorgen, vård och omsorg om personer med funktionsnedsättning eller hälso- och sjukvården till följd av demografin. Bara äldreomsorgen behöver drygt en tredjedel av ökningen av sysselsatta till följd av demografin.

Med tanke på att många branscher inom såväl privat som offentlig sektor efterfrågar personal i stor utsträckning är konkurrensen omfattande. Utöver det ökade behovet av anställda som en följd av befolkningsutvecklingen beräknas omkring 149 000 personer gå i pension inom äldreomsorgen, vård och omsorg om personer med funktionsnedsättning i kommuner och hälso- och sjukvården fram till 2031. Till detta tillkommer övrig rekrytering som arbetsgivarna behöver göra för att täcka upp för den personalrörlighet som sker.

Stora behov av undersköterskor, sjuksköterskor, vårdbiträden och läkare

Undersköterskor, vårdbiträden och sjuksköterskor är de tre yrkesgrupper i kommunerna där behovet är störst fram till 2031. I regionerna behöver antalet anställda öka som mest bland sjuksköterskor, läkare och undersköterskor.

Fram till 2031 behöver kommuner och regioner sammantaget anställa omkring 93 000 **undersköterskor**. Majoriteten av det tillskott av undersköterskor som behövs på grund av demografin står kommunerna för – cirka 35 000, vilket innebär en ökning med drygt 29 procent jämfört med dagens antal anställda.

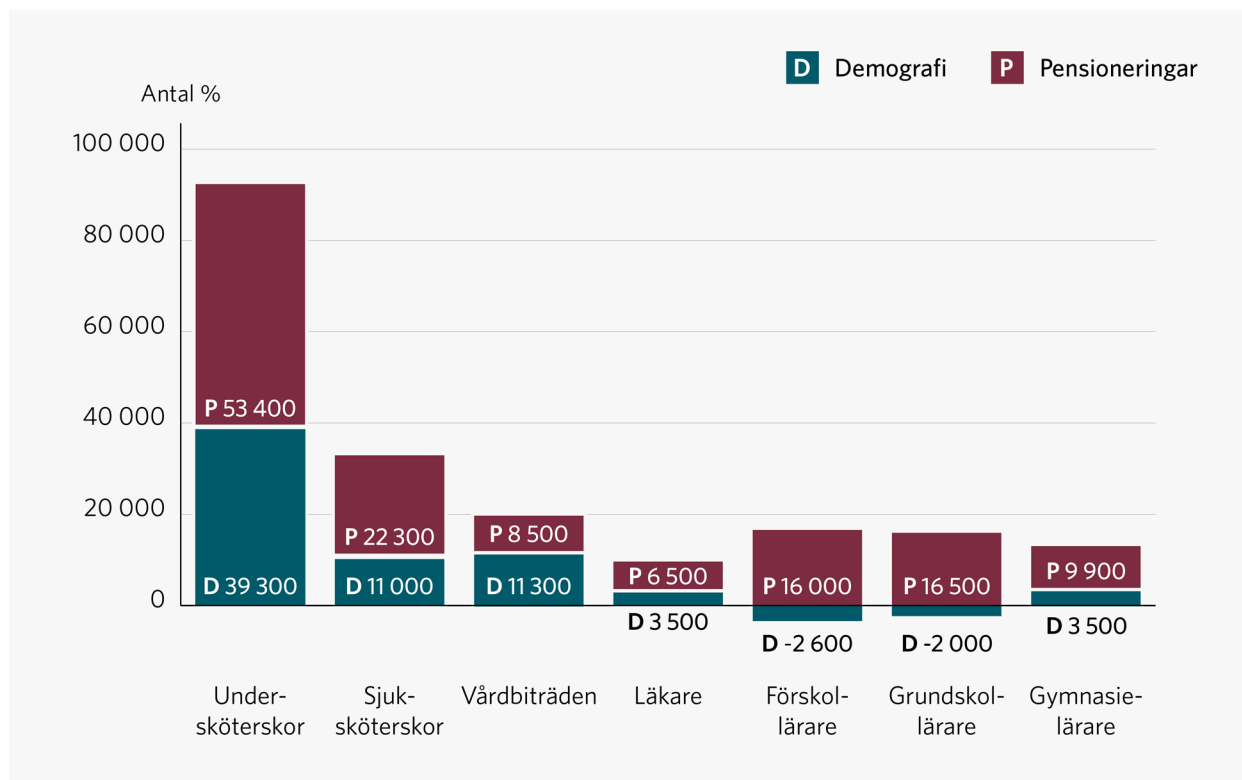
Motsvarande siffra i regionerna är cirka 5 000. I kommunerna kommer drygt 37 000 av dagens 121 000 undersköterskor att gå i pension under perioden, och drygt 16 000 av 56 100 i regionen. Behovet av **vårdbiträden** i kommuner ökar kraftigt med 29 procent fram till 2031 jämfört med dagens anställda. Behoven av undersköterskor respektive vårdbiträden kan förändras med anledning av att undersköterska blir en skyddad yrkestitel.

Personalprognosen visar att kommuner och regioner (inkl. privata utförare) behöver rekrytera omkring 33 000 **sjuksköterskor** fram till 2031. 11 000 av dessa beror på ökade behov som följer av demografin, varav drygt 6 800 i regioner (+9 procent) och 4 200 i kommuner (+22 procent).

Inom kommunerna behöver antalet sjuksköterskor öka med 4 200 anställda, vilket motsvarar en ökning på hela 22 procent.

I regionen leder den demografiska utvecklingen till att **läkare** skulle behöva öka med omkring 3 500 anställda (+9 procent) samtidigt som drygt 6 500 läkare går i pension under perioden.

Diagram 12: Prognos över behov av anställda på grund av demografi och pensioneringar 2021-2031 för några personalgrupper i kommun och region (inkl. privata utförare)



Läs mer

[Skilda förutsättningar och lokala lösningar – kompetensförsörjning i förskola, skola och vuxenutbildning, SKR 2022.](#)

Rekryteringsläget i förskola och skola har varit besvärligt under en tid.

Personalprognosen visar även att behoven av **gymnasielärare** ökar med 3 500 anställda (+10 procent) till följd av demografin fram till 2031. Däremot minskar behoven av antalet anställda för bland annat **grundskollärare** och **förskollärare** till följd av demografin. Detta är en utveckling som följer av förändringar i befolkningsprognosen där SCB räknar med lägre invandring och färre barn och unga än tidigare (läs mer under ”Så har vi räknat”). Personalprognosen för exempelvis grundskollärare har förändrats kraftigt på bara några år. 2017 visade prognosen att antalet grundskollärare skulle öka med 12 900 anställda fram till 2026. 2020 beräknades att antalet anställda skulle öka med 2 100 anställda fram till 2029. Årets prognos visar istället att behovet av grundskollärare på grund av demografin minskar med drygt 2 000 personer.

Trots att prognosen visar att behoven av fler anställda bedöms minska nationellt inom förskola och grundskola och dess yrkesgrupper, är det viktigt att komma ihåg att den nationella bilden inte speglar läget i hela Sverige. Rekryteringsläget i förskola och skola har varit besvärligt under en tid och behovet av behöriga förskollärare och lärare är fortsatt stort i stora delar av landet. Det finns stora skillnader i behov av anställda mellan centralort och landsbygd, mellan innerstad och förort samt mellan olika delar av landet när det kommer till tillgången på personal inom skola och förskola. En del kommuner har god tillgång till behöriga lärare, medan andra kommuner har svårt att rekrytera behöriga såväl som obehöriga lärare.

Minskat behov av anställda till välfärden jämfört med tidigare prognoser

Jämfört med tidigare personalprognoser visar årets prognos att behovet av anställda till välfärden totalt sett är lägre jämfört med prognosen för 2019–2029. Det beror framförallt på att befolkningsprognosen för antalet barn och unga har skrivits ner kraftigt. Behoven av anställda på grund av demografin är därmed lägre än tidigare prognos, men behoven inom äldreomsorgen är högre än tidigare.

Faktorer som kan öka och minska behoven av anställda

Kraven och förväntningarna på välfärden har ökat i takt med att invånarnas inkomster och köpkraft stigit. Att ambitionsnivån för välfärden höjs kan initieras av såväl staten som av kommunerna och regionerna själva. Om ambitionsnivån fortsätter att höjas mer än demografin, ökar behovet av anställda mer än vad grundprognosen visar. Sett till kostnadsökningen i kommuner och regioner historiskt så kan det konstateras att ökningen i genomsnitt varit 0,5–1 procent högre per år än demografin de senaste 20 åren.

Det är däremot inte säkert att ökade behov av välfärd speglar sig i en direkt ökning av fler anställda. Nya arbetssätt och teknologi kan leda till att antalet anställda minskar (läs mer i kapitel 4). Det är heller inte säkert att befolkningsutvecklingen direkt speglar sig i ökade behov av välfärd. Till exempel kan utökade hälsofrämjande och förebyggande insatser ha positiva effekter på hälsan och livskvaliteten, vilket kan leda till att behovet av stöd från socialtjänsten och hälso- och sjukvården hos de äldre minskar relativt sett. Ett exempel är att både andelen äldre personer med hemtjänst och särskilt boende har minskat stadigt de senaste åren.⁷

Det är heller inte säkert att befolkningsutvecklingen direkt speglar sig i ökade behov av välfärd.

I tabellerna nedan finns personalprognosen för samtliga personalgrupper och verksamheter i kommuner och regioner (inklusive privata utförare).⁸

Not. 7 Kolada, 2022.

Not. 8 Totalerna i tabellerna i denna rapport är beräknade före avrundning. Sektor är avrundade till tusental och verksamhet samt personalgrupp till hundratal.

Tabell 1: Personalprognos per verksamhet i kommun och region (inkl. privata utförare) 2021–2031

Sektor	Antal anställda 2021	Antal anställda 2031	Behov pga demografi 2021–2031	Pensioneringar 2021–2031	Summa demografi + pensioneringar
Välfärden	1 217 000	1 308 000	91 000	319 000	410 000
Kommun	902 000	968 000	66 000	240 000	306 000
Region	315 000	340 000	25 000	79 000	104 000

Tabell 2: Personalprognos per verksamhet i kommun (inkl. privata utförare) 2021–2031

Verksamhet	Antal anställda 2021	Antal anställda 2031	Behov pga demografi 2021–2031	Pensioneringar 2021–2031	Summa demografi + pensioneringar
Vård och omsorg om äldre	186 000	244 500	58 500	52 900	111 400
Vård och omsorg om personer med funktionsnedsättning	114 800	119 000	4 200	33 500	37 700
Förskola & Fritidshem	151 200	144 600	-6 600	37 300	30 700
Grundskola	184 300	179 300	-5 000	43 800	38 800
Gymnasieskola	53 900	59 700	5 800	15 300	21 100
Övrig utbildning	20 800	21 600	800	6 000	6 800
Övrigt	191 400	199 000	7 600	51 300	58 900

Tabell 3: Personalprognos per verksamhet i region (inkl. privata utförare) 2021–2031

Verksamhet	Antal anställda 2021	Antal anställda 2031	Behov pga demografi 2021–2031	Pensioneringar 2021–2031	Summa demografi + pensioneringar
Hälso- & sjukvård*	261 600	284 100	22 500	62 900	85 400
Tandvård	17 400	18 200	800	4 800	5 600
Övrigt	35 900	37 700	1 800	10 900	12 700

*Hälso- och vård inkluderar verksamheterna primärvård, somatisk vård, psykiatrisk vård samt övrig hälso- och sjukvård.

Tabell 4: Personalprognos per personalgrupp kommun (inkl. privata utförare) 2021–2031

Personalgrupp	Antal anställda 2021	Antal anställda 2031	Behov pga demografi 2021–2031	Pensioneringar 2021–2031	Summa demografi + pensioneringar
Ledningsarbete	45 200	48 400	3 200	14 500	17 700
Handläggare	43 900	46 600	2 700	10 700	13 400
Administratörer	30 900	33 400	2 500	10 900	13 400
Sjuksköterskor	18 700	22 900	4 200	5 500	9 700
Undersköterskor, skötare	121 000	155 500	34 500	37 100	71 600
Vårdbiträden	39 400	50 700	11 300	8 500	19 800
Övrig vård och omsorg	1 700	1 700	0	300	300
Rehabilitering och förebyggande	8 800	10 400	1 600	2 200	3 800
Socialsekreterare	30 300	32 600	2 300	4 400	6 700
Behandlingsassistenter/socialpedagoger	7 200	7 500	300	1 800	2 100
Stödassistenter och stödpedagoger m.fl.	67 100	69 600	2 500	20 200	22 700
Personliga assistenter	13 400	13 900	500	3 700	4 200
Övrigt socialt och kurativt arbete	13 400	14 100	700	3 200	3 900
Grundskollärare	84 100	82 100	-2 000	16 500	14 500
Gymnasielärare	34 000	37 500	3 500	9 900	13 400
Förskollärare	62 900	60 300	-2 600	16 000	13 400
Lärare i fritidshem	15 900	15 200	-700	3 700	3 000
Övrigt lärararbete	38 600	38 600	0	12 000	12 000
Barnskötare	65 300	62 600	-2 700	15 100	12 400
Dagbarnvårdare	800	700	-100	400	300
Elevassistenter	25 100	24 900	-200	4 600	4 400
Övrigt skol- och förskolearbete	14 500	14 700	200	3 100	3 300
Fritidsledare	7 900	7 900	0	1 300	1 300
Bibliotekarier, biblioteksassistenter	6 500	6 700	200	1 900	2 100
Övrig kultur, turism och friluftsliv	10 500	10 900	400	2 500	2 900
Tekniska handläggare	8 300	8 600	300	1 000	1 300
Ingenjörer	9 200	9 600	400	2 000	2 400
Tekniker	8 200	8 600	400	2 600	3 000
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	18 500	19 200	700	7 300	8 000
Räddningstjänst	6 200	6 500	300	1 400	1 700
Köks- och måltidsarbete	29 300	30 100	800	10 200	11 000
Städ tvätt renhållningsarbete	15 400	16 000	600	5 500	6 100

Tabell 5: Personalprognos per personalgrupp region (inkl. privata utförare) 2021–2031

Personalgrupp	Antal anställda 2021	Antal anställda 2031	Behov pga demografi 2021–2031	Pensioneringar 2021–2031	Summa demografi + pensioneringar
Ledningsarbete	13 800	14 900	1 100	4 500	5 600
Handläggare	18 200	19 300	1 100	5 300	6 400
Administratörer	9 800	10 500	700	3 300	4 000
Administratörer, vård	17 100	18 500	1 400	5 800	7 200
Läkare	40 400	43 900	3 500	6 500	10 000
Psykologer	5 700	6 100	400	800	1 200
Psykoterapeuter	400	500	100	300	400
Barnmorskor	6 400	7 000	600	1 600	2 200
Sjuksköterskor	77 400	84 200	6 800	16 800	23 600
Undersköterskor, skötare m.fl.	56 100	60 900	4 800	16 300	21 100
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	3 800	4 100	300	500	800
Biomedicinska analytiker	6 700	7 300	600	1 700	2 300
Tandläkare	4 900	5 100	200	900	1 100
Tandsköterskor	8 300	8 700	400	2 800	3 200
Tandhygienister	2 700	2 800	100	700	800
Övrig tandvård	200	300	100	100	200
Arbetssterapeuter	4 300	4 700	400	900	1 300
Fysioterapeuter	7 300	7 900	600	1 400	2 000
Logopeder	1 600	1 700	100	200	300
Dietister	1 200	1 300	100	200	300
Övrigt rehabiliteringsarbete	2 200	2 400	200	600	800
Kurativt och socialt	6 100	6 500	400	1 600	2 000
Skola	2 700	2 800	100	900	1 000
Kultur, turism och friluftsliv	700	700	0	200	200
Ingenjörer	3 100	3 300	200	700	900
Tekniker	4 100	4 400	300	1 200	1 500
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	2 800	2 900	100	900	1 000
Köks- och måltidsarbete	1 900	2 000	100	700	800
Städ, tvätt, renhållningsarbete	4 900	5 100	200	1 500	1 700

Så möter vi välfärdens kompetensutmaning

Den svaga ökningen av personer i arbetsför ålder och antalet sysselsatta i kombination med tuff konkurrens på arbetsmarknaden under kommande år betyder att välfärdens kompetensutmaning inte går att lösa enbart genom att fortsätta rekrytera fler.

Personalprognosen som presenterats i denna rapport utgår bland annat från att välfärdens arbetsgivare fortsätter att jobba på samma sätt som de gör idag. Det är inte sannolikt. Det är snarare så att det finns mycket kommuner, regioner och staten kan – och måste – göra för att minska behovet av fler anställda och samtidigt klara välfärdsuppdraget.

I detta kapitel beskrivs vad kommuner och regioner själva gör och kan göra för att möta kompetensutmaningen utifrån SKR:s nio strategier;

- › Minska behovet av fler anställda genom att **öka heltidsarbetet, öka jämställdheten och förlänga arbetslivet**
- › Behålla och utveckla medarbetare genom att **prioritera arbetsmiljöarbetet, minska sjukfrånvaron, stödja medarbetarnas utveckling och stärka ledarskapet**
- › Utveckla arbetssätten genom att **använda kompetensen rätt och utnyttja tekniken smart.**

Det finns mycket kommuner, regioner och staten kan och måste göra för att minska behovet av fler anställda och klara välfärdsuppdraget.



SKR:s nio strategier för att möta kompetensutmaningen.

Om dagens anställda i kommuner och regioner arbetar mer skulle behovet av att anställa fler minska.

Öka heltidsarbetet

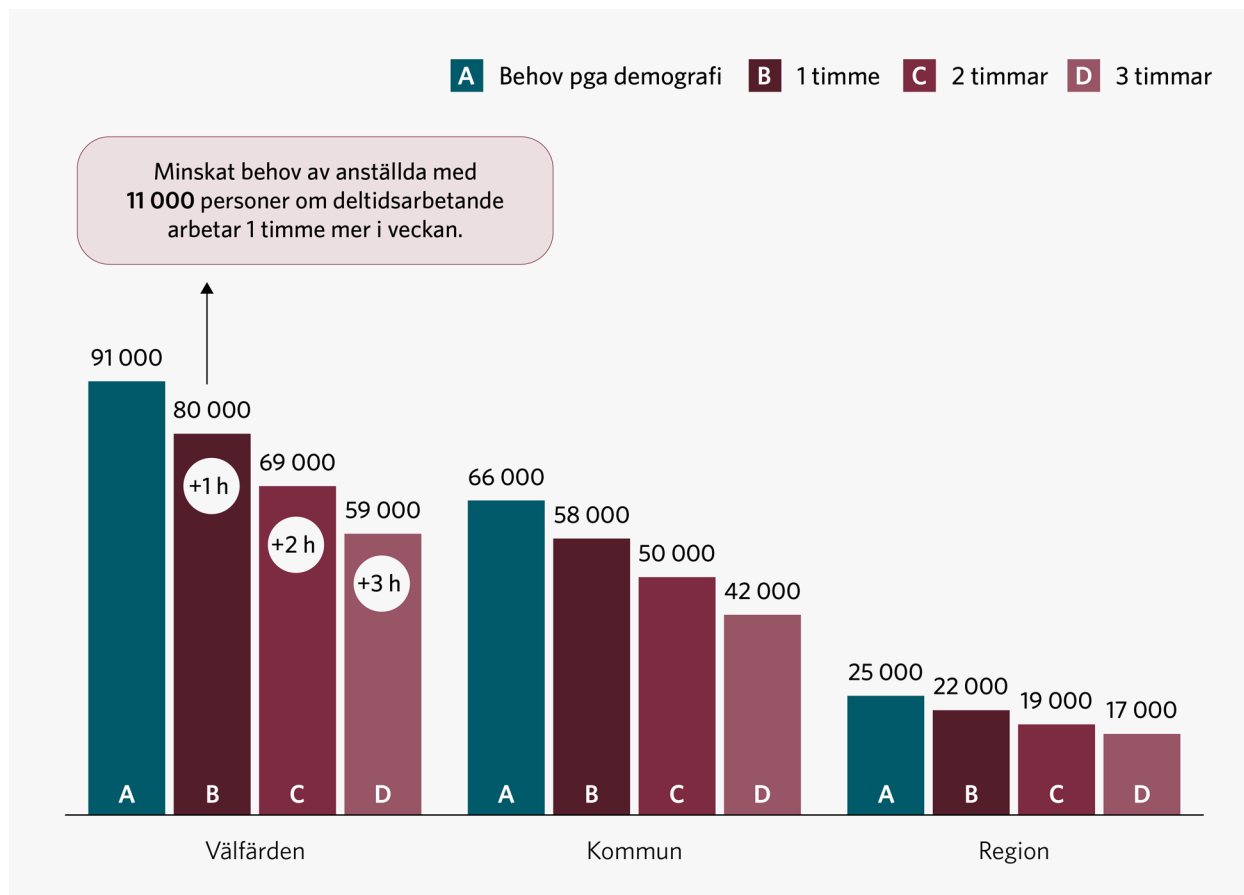
Om dagens anställda i kommuner och regioner arbetar mer skulle behovet av att anställa fler minska. Det handlar givetvis inte om att arbeta mer än heltid – men att faktiskt arbeta heltid. Idag arbetar 72 procent av de anställda i kommuner heltid och 71 procent av de anställda i regioner. Andelen heltidsarbetande har ökat kontinuerligt under de senaste åren i både kommun och region, och framförallt inom verksamheten vård och omsorg i kommun där deltidsarbete är som mest utbrett. Att fler arbetar heltid beror på att fler nyrekryterade arbetar heltid och att anställda som arbetar deltid går upp till heltid.

Det finns fortfarande ett stort antal anställda som arbetar deltid. I kommunerna arbetar knappt 200 000 anställda deltid och i regionerna drygt 75 000. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden, det vill säga hur mycket anställda arbetar i procent av heltid, bland deltidsarbetande är 73 procent i kommunerna och 75 procent i regionerna. I timmar betyder detta att deltidsarbetande arbetar ungefär 28 timmar i veckan i kommunerna och 29 timmar i veckan i regionerna.⁹ Om de anställda som idag arbetar deltid skulle arbeta en timme mer i veckan skulle behovet av fler anställda minska med 11 000 personer i välfärden (12 procent). Om deltidsarbetande istället skulle arbeta tre timmar mer i veckan minskar behovet med omkring 32 000 anställda, vilket innebär en minskning med en tredjedel jämfört med grundprognosen.



Not. 9 Beräknat på en veckoarbetstid på 38,25.

Diagram 13: Behov av anställda pga demografi 2021-2031 samt om alla deltidsarbetande arbetar en, två eller tre timmar mer i veckan



Heltidsresan

Heltidsresan är ett utvecklingsprojekt som drivs av SKR och Kommunal 2016–2024. Målet med projektet är att heltidsarbete ska bli norm i välfärden.

[Läs mer om Heltidsresan.](#)

Läs mer

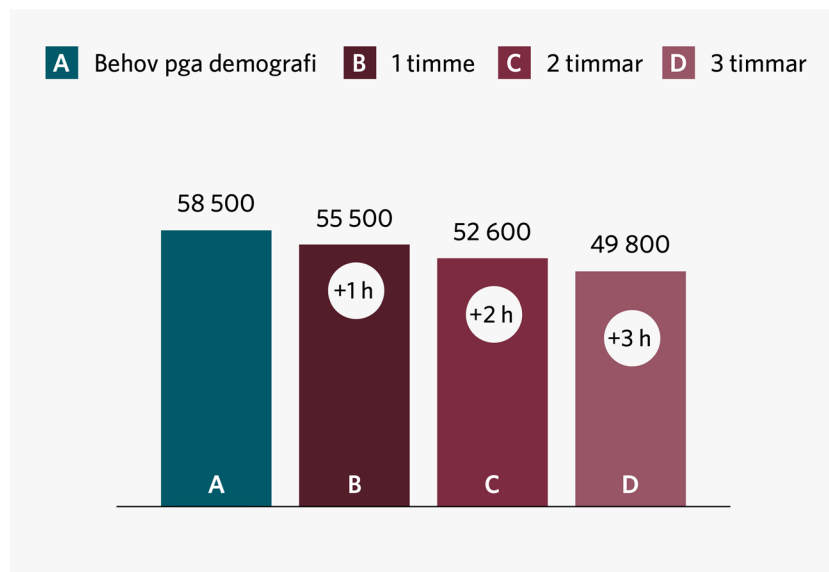
[Personalen i välfärden – personalstatistik för kommuner och regioner 2021.](#)

Störst potential att arbeta fler timmar i veckan finns inom äldreomsorgen. Om samtliga deltidsarbetande jobbar tre timmar till i veckan minskar behoven av anställda från 58 500 till 49 800 anställda.

Potentialen att öka heltidsarbetet inom äldreomsorgen skiljer sig rejält mellan landets kommuner. Några kommuner har nästan 90 procent heltidsarbetande inom omsorgen om äldre och personer med funktionsnedsättning, medan några kommuner endast har runt 25 procent heltidsarbetande.¹⁰

Om heltidsmålet (veckoarbetstiden) sänks för en grupp medför det att den som arbetar deltid utan att öka antalet arbetade timmar får en högre sysselsättningsgrad. Om heltidsmålet/måtten sänks ökar behoven av anställda framöver.

Diagram 14: Behov av anställda pga demografi 2021–2031 samt om alla deltidsarbetande arbetar en, två eller tre timmar mer i veckan, äldreomsorg



Not. 10 Kolada 2022.

Orsaker till deltid

Den vanligaste orsaken till deltidsarbete i både kommun och region är att få mer tid till hushåll och familj, det visar Arbetskraftsundersökningen (AKU) 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 20 procent av de anställda anger det som anledning till varför de inte arbetar heltid. Motsvarande siffra i regionen är fem procent. I privat sektor är dock andelen som högst på nästan 30 procent.

20 % av deltidsanställda anger att de inte får en heltidsanställning.

Ökad jämställdhet minskar behoven av personal

Det är betydligt vanligare att kvinnor arbetar deltid än män. Det är även kvinnor som tar ut merparten av föräldrapenningdagarna och tillfällig föräldrapenning (VAB). Denna frånvaro på arbetsmarknaden innebär bland annat lägre livsinkomst och lägre pension för kvinnor. Det spelar också stor roll för kompetensförsörjningen i välfärden eftersom frånvaron leder till en omfattande rekrytering av vikarier i kvinnodominerade branscher, såsom äldreomsorgen.

För att både kvinnor och män ska kunna arbeta heltid förutsätter det att män och kvinnor delar (mer) lika på föräldraledighet, VAB och på det obetalda hemarbetet.

2021 motsvarade de föräldralediga 28 400 årsarbetare i kommuner och 14 100 i regionerna. Eftersom kommuner och regioner har en stor andel anställda som är kvinnor påverkas de i högre grad av att föräldraledigheten inte tas ut jämställt. Om kvinnor och män i kommuner och regioner skulle vara föräldralediga i lika stor utsträckning skulle 9 500 färre årsarbetare behövas ersättas, varav 6 400 i kommuner och 3 100 i regioner.

4 av 5

anställda i kommuner och regioner är kvinnor.

9 500
årsarbetare

- med så mycket minskar frånvaron i kommuner och regioner om anställda delar lika på föräldraledigheten.

Källa: SKR:s personalstatistik 2021.

319 000

anställda i välfärden
beräknas gå i pension
2021-2031.

Om pensionsåldern stiger
till 66 år i kommuner
och regioner minskar
antalet pensioneringar
med 23 procent.

Om fler jobbar längre
minskar behovet av
rekryteringar med
74 000 i välfärden.

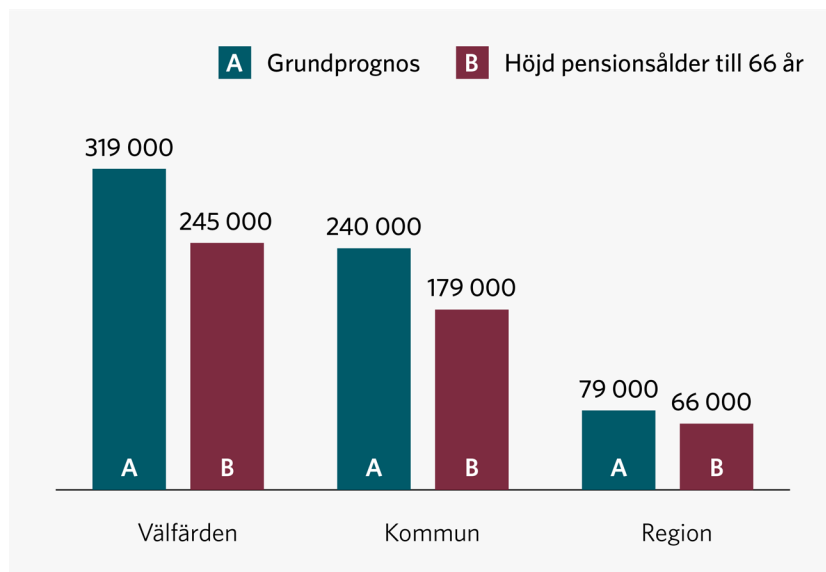
Ett förlängt arbetsliv minskar pensionsavgångarna

Trots att vi lever längre har pensionsåldern varit mer eller mindre konstant senare år. Att vi lever längre men ändå går i pension vid samma ålder som tidigare bidrar till lägre pension eftersom pensionen ska räcka fler år. Utöver en förbättrad ekonomi för individen, skulle ett förlängt arbetsliv bland anställda i kommuner och regioner bidra till ett minskat personalbehov.

Det finns en hel del som talar för att pensionsåldern kommer att stiga snabbare under kommande år. Det beror bland annat på att lägsta ålder för att ta ut garantipension och allmänpension höjs till 66 år respektive 63 år från och med 2023. 2026 höjs uttagsåldern för allmän pension till 64 år. Även LAS-åldern (lagen om anställningsskydd) höjs till 69 år från och med 2023.

Om pensionsåldern stiger till 66 år från dagens 64,2 år i kommuner och 64,5 år i regioner¹¹ fram till 2031 skulle behovet av rekryteringar till följd av pensioneringar under perioden att minska från 319 000 till 245 000. Det motsvarar en minskning med drygt 23 procent pensioneringar.

Diagram 15: Pensioneringar 2021–2031 enligt grundprognos samt om den genomsnittliga pensionsåldern höjs till 66 år



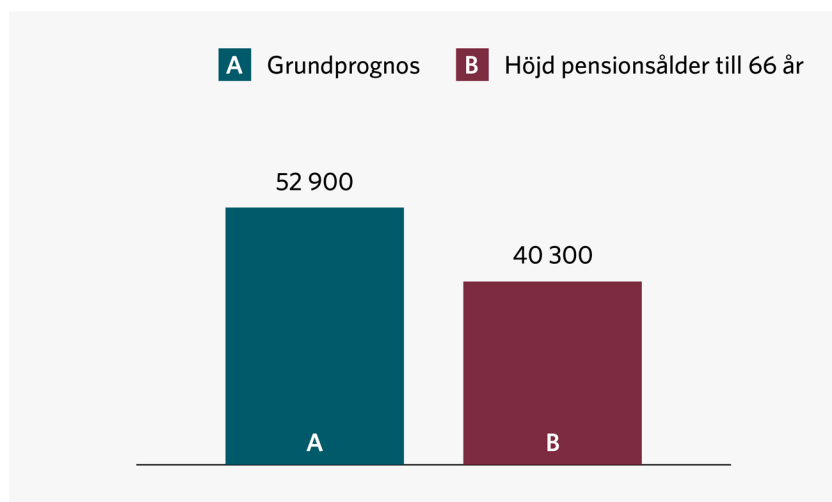
Not. 11 Uppskattad pensionsålder enligt personalprognosmodellen. Läs mer under Så har vi räknat.

Inom äldreomsorgen – där behoven av anställda är som störst – skulle ett förlängt arbetsliv till 66 år innebära att antalet pensioneringar minskar från 52 900 till 40 300 under perioden 2021–2031 – en minskning med 24 procent.

Redan idag syns en del tecken på att många både kan och vill jobba längre i kommuner och regioner. Antalet personer som arbetar efter 65 år eller kommer tillbaka efter pensionering ökar – sedan 2010 har antalet anställda som är 65 år och äldre i kommuner och regioner mer än fördubblats.

Antalet personer som arbetar efter 65 år eller kommer tillbaka efter pensionering ökar.

Diagram 16: Pensioneringar enligt grundprognos samt om den genomsnittliga pensionsåldern höjs till 66, 2021–2031, äldreomsorgen



Ökat heltidsarbete och ett förlängt arbetsliv

Ovan redovisas potentialen bland befintliga anställda utifrån att deltidsarbetande arbetar fler timmar och att pensionsåldern skjuts fram till 66 år för samtliga personalgrupper. Tabellerna nedan visar hur dessa potentialer summerat skulle kunna minska behovet av fler anställda fram till 2031. För välfärden innebär det att behovet av anställda minskar från omkring 410 000 till 304 000 om alla deltidsarbetade arbetar tre timmar mer i veckan och pensionsåldern är 66 år 2031. Det innebär att behovet av anställda minskar med en fjärdedel.

Behovet av anställda minskar med en fjärdedel om deltidsarbetande arbetar tre timmar mer i veckan och pensionsåldern höjs.

Tabell 6: Förändrade behov av anställda om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan samt höjd pensionsålder, i välfärden, kommun och region (inkl. privata utförare)

Sektor	Demografi + pensioneringar	Alla deltidsarbetare arbetar			Ökad pensionsålder till 66 år	Demografi+pensioneringar om deltidsarbetande arbetar +3h/v och höjd pensionsålder 66 år
		+1/vecka	+2/vecka	+3/vecka		
Välfärden	410 000	-10 800	-21 400	-32 000	-74 000	304 000
Kommun	306 000	-8 000	-16 100	-23 600	-61 000	221 500
Region	104 000	-2 800	-5 300	-8 400	-13 000	82 500

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

Verksamhet	Demografi + pensioneringar	Alla deltidsarbetare arbetar			Ökad pensionsålder till 66 år	Demografi+pensioneringar om deltidsarbetande arbetar +3h/v och höjd pensionsålder 66 år
		+1/vecka	+2/vecka	+3/vecka		
Vård och omsorg om äldre	111 400	-3 000	-5 900	-8 700	-12 600	90 000
Vård och omsorg om personer med funktionsnedsättning	37 700	-1 200	-2 300	-3 500	-9 000	25 300
Förskola & Fritidshem	30 700	-1 200	-2 400	-3 600	-11 100	16 000
Grundskola	38 800	-1 200	-2 300	-3 400	-11 000	24 400
Gymnasieskola	21 100	-400	-700	-1 100	-3 700	16 400
Övrig utbildning	6 800	-100	-200	-300	-1 500	5 000
Övrigt	58 900	-1 000	-2 000	-3 000	-11 800	44 100

Tabell 8: Förändrade behov av anställda om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan samt höjd pensionsålder, per verksamhet i region (inkl. privata utförare)

Verksamhet	Demografi + pensioneringar	Alla deltidsarbetare arbetar			Ökad pensionsålder till 66 år	Demografi+pensioneringar om deltidsarbetande arbetar +3h/v och höjd pensionsålder 66 år
		+1/vecka	+2/vecka	+3/vecka		
Hälso- & sjukvård	85 400	-2 400	-4 800	-7 200	-10 500	67 700
Tandvård	5 600	-200	-400	-600	-600	4 400
Övrigt	12 700	-200	-400	-500	-1 900	10 300

Tabell 9: Förändrade behov av anställda om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan samt höjd pensionsålder, per personalgrupp i kommun (inkl. privata utförare)

Personalgrupp	Demografi + pensioneringar	Alla deltidsarbetare arbetar			Ökad pensionsålder till 66 år	Demografi+pensioneringar om deltidsarbetande arbetar +3h/v och höjd pensionsålder 66 år
		+1/vecka	+2/vecka	+3/vecka		
Ledningsarbete	17 700	-100	-100	-200	-3 800	13 700
Handläggare	13 400	-200	-300	-500	-2 500	10 400
Administratörer	13 400	-200	-400	-500	-2 600	10 300
Sjuksköterskor	9 700	-200	-500	-700	-1 100	7 900
Undersköterskor, skötare	71 600	-2 200	-4 300	-6 400	-9 000	56 200
Vårdbiträden	19 800	-700	-1 300	-2 000	-1 800	16 000
Övrig vård och omsorg	300	0	0	-100	-100	100
Rehabilitering och förebyggande	3 800	-100	-200	-300	-600	2 900
Socialsekreterare	6 700	-200	-400	-500	-1 100	5 100
Behandlings-assistenter/ socialpedagoger	2 100	0	-100	-100	-500	1 500
Stödassistenterna och stödpedagogerna m.fl.	22 700	-700	-1 300	-1 900	-5 600	15 200
Personliga assistenter	4 200	-200	-400	-600	-900	2 700

Personalgrupp	Demografi + pensioneringar	Alla deltidsarbetare arbetar			Ökad pensionsålder till 66 år	Demografi+pensioneringar om deltidsarbetande arbetar +3h/v och höjd pensionsålder 66 år
		+1/vecka	+2/vecka	+3/vecka		
Övrigt socialt och kurativt arbete	3 900	-100	-200	-200	-900	2 800
Grundskollärare	14 500	-400	-900	-1 300	-4 200	9 000
Gymnasielärare	13 400	-200	-400	-700	-2 300	10 400
Förskollärare	13 400	-600	-1 200	-1 700	-4 600	7 100
Lärare i fritidshem	3 000	-100	-200	-300	-900	1 800
Övrigt lärararbete	12 000	-300	-600	-800	-2 700	8 500
Barnskötare	12 400	-500	-1 000	-1 500	-5 000	5 900
Dagbarnvårdare	300	0	0	0	-100	200
Elevassistenter	4 400	-200	-500	-700	-1 300	2 400
Övrigt skol- och förskolearbete	3 300	-100	-200	-300	-900	2 100
Fritidsledare	1 300	-100	-100	-200	-300	800
Bibliotekarier, biblioteksassistenter	2 100	-100	-200	-200	-400	1 500
Övrig kultur, turism och friluftsliv	2 900	-100	-300	-400	-500	2 000
Tekniska handläggare	1 300	0	-100	-100	-300	900
Ingenjörer	2 400	0	-100	-100	-500	1 800
Tekniker	3 000	0	0	-100	-600	2 300
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	8 000	0	-100	-100	-1 800	6 100
Räddningstjänst*	1 700	0	0	0	-100	1 600
Köks- och måltidsarbete	11 000	-300	-500	-800	-2 300	7 900
Städ tvätt renhållningsarbete	6 100	-100	-200	-300	-1 400	4 400

*För räddningstjänst är pensionsåldern 62 år och inte 66 år.

Tabell 10: Förändrade behov av anställda om deltidsarbetande arbetar fler timmar i veckan samt höjd pensionsålder, per personalgrupp i region (inkl. privata utförare)

Personalgrupp	Demografi + pensioneringar	Alla deltidsarbetare arbetar			Ökad pensionsålder till 66 år	Demografi+pensioneringar om deltidsarbetande arbetar +3h/v och höjd pensionsålder 66 år
		+1/vecka	+2/vecka	+3/vecka		
Ledningsarbete	5 600	0	0	0	-900	4 700
Handläggare	6 400	-100	-100	-200	-900	5 300
Administratörer	4 000	-100	-100	-200	-500	3 300
Administratörer, vård	7 200	-200	-300	-500	-1 100	5 600
Läkare	10 000	-200	-500	-700	-1 000	8 300
Psykologer	1 200	-100	-100	-200	-100	900
Psykoterapeuter	400	0	0	0	0	400
Barnmorskor	2 200	-100	-200	-400	-300	1 500
Sjuksköterskor	23 600	-900	-1 700	-2 600	-2 800	18 200
Undersköterskor, skötare m.fl.	21 100	-600	-1 100	-1 700	-2 600	16 800
Övr. specialiteter inom hälso- och sjukvård	800	0	-100	-100	-100	600
Biomedicinska analytiker	2 300	-100	-100	-200	-200	1 900
Tandläkare	1 100	-100	-100	-200	-100	800
Tandsköterskor	3 200	-100	-200	-300	-400	2 500
Tandhygienister	800	0	-100	-100	-100	600
Övrig tandvård	200	0	0	0	0	200
Arbetssterapeuter	1 300	0	-100	-100	-200	1 000
Fysioterapeuter	2 000	-100	-200	-300	-200	1 500
Logopedier	300	0	0	-100	0	200
Dietister	300	0	0	0	0	300

Personalgrupp	Demografi + pensioneringar	Alla deltidsarbetare arbetar			Ökad pensionsålder till 66 år	Demografi+pensioneringar om deltidsarbetande arbetar +3h/v och höjd pensionsålder 66 år
		+1/vecka	+2/vecka	+3/vecka		
Övrigt rehabiliteringsarbete	800	0	0	-100	-100	600
Kurativt och socialt	2 000	-100	-100	-200	-300	1 500
Skola	1 000	0	-100	-100	-200	700
Kultur, turism och friluftsliv	200	0	0	0	0	200
Ingenjörer	900	0	0	0	-200	700
Tekniker	1 500	0	0	0	-200	1 300
Vaktmästeri, trädgård, anläggning m.m.	1 000	0	0	0	-100	900
Köks- och måltidsarbete	800	0	0	0	-100	700
Städ, tvätt, renhållningsarbete	1 700	0	-100	-100	-300	1 300

Prioritera arbetsmiljöarbetet

Kompetensutmaningen och bristen på medarbetare är en påtaglig orsak till arbetsmiljörisker på arbetsplatserna och har ökat behovet av att kommuner och regioner prioriterar arbetsmiljöarbetet. Inom arbetsmiljöområdet är kunskapen hög om vad som skapar långsiktigt friska, hållbara och attraktiva arbetsplatser.

Organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro har mycket gemensamt och kännetecknas av vissa faktorer, så kallade friskfaktorer.

Forskare har funnit att organisationer med låg och stabil sjukfrånvaro har mycket gemensamt och kännetecknas av vissa faktorer, så kallade friskfaktorer. När förutsättningarna för friskfaktorer finns på plats och fungerar väl i vardagen, skapas en bra grund för att medarbetare ska må bra, utvecklas och att verksamheten når målen. Kommuner och regioner bedriver redan idag ett främjande arbetsmiljöarbete utifrån kunskapen om friskfaktorer.

Figur 1: Friskfaktorer

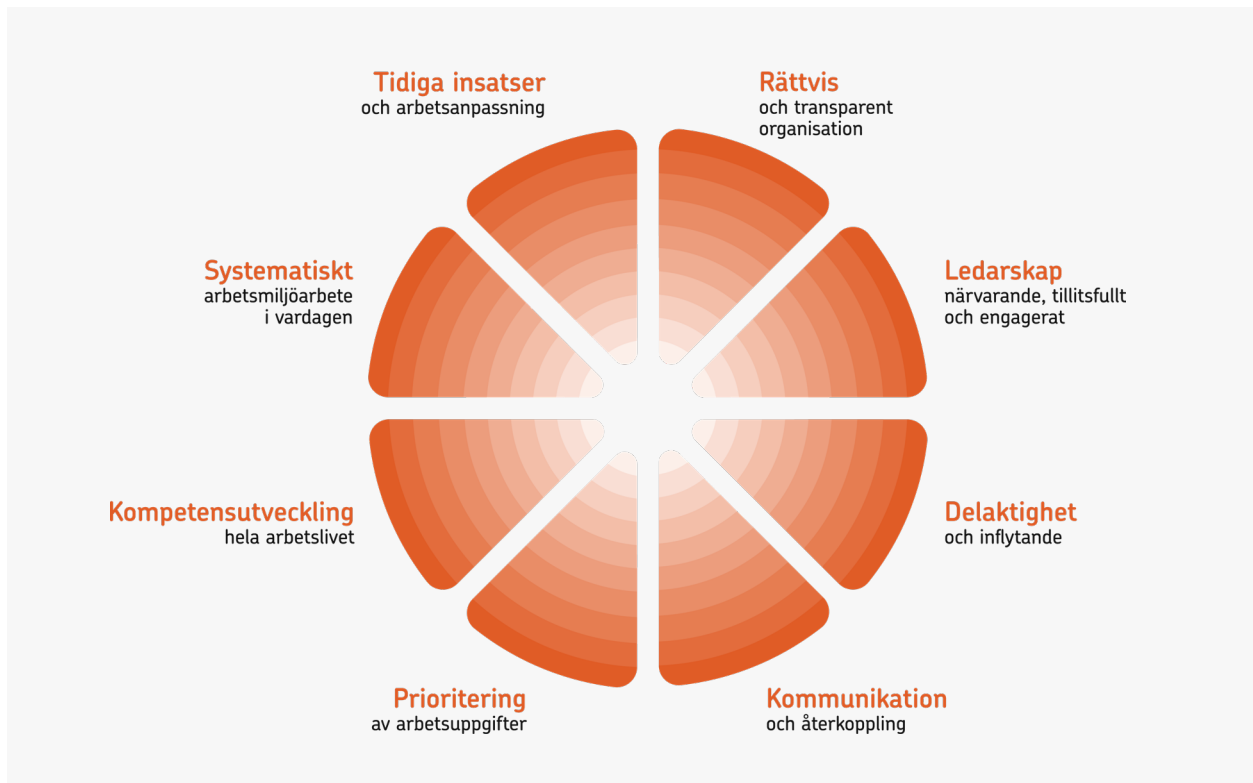


Bild: Suntarbetsliv.

I syfte att stödja och underlätta ett utvecklat arbete med friskfaktorer i kommuner och regioner har SKR och de fackliga organisationerna tecknat en avsiktsförklaring för friska arbetsplatser. Överenskommelsen innehåller en flerårig satsning på ökad kunskap och erfarenhetsutbyte om arbete med friskfaktorer.

En god dialog mellan arbetsgivare, fackliga företrädare och medarbetare är en friskfaktor i sig men är också en självklar del i arbetsmiljöarbetet. SKR och övriga parter på arbetsmarknaden i den kommunala sektorn har ambitioner om dialog och inflytande som går utöver det lagstiftningen kräver och har slutit ett centralt avtal om samverkan och arbetsmiljö, det så kallade [Samverkansavtalet](#).

Läs mer

[Säg hej till ditt kollektivavtal, SKR 2022.](#)

Lägre sjukfrånvaro minskar rekryteringsbehoven i välfärden

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

24 900

så många årsarbetare motsvarade den långa sjukfrånvaron i kommuner 2021.

7 800

så många årsarbetare motsvarade den långa sjukfrånvaron i regioner 2021.

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

I välfärden finns många kontaktyrken där såväl lång som kort sjukfrånvaro behöver ersättas i stor utsträckning. Bara sett till den sjukfrånvaro som varar 30 dagar eller längre, oavsett hel- eller deltidssjukskrivning, genererade sjukfrånvaron 2021 ett bortfall av personal i kommunerna som motsvarade cirka 24 900 årsarbetare. I regionerna motsvarade samma sjukfrånvaro cirka 7 800 årsarbetare år 2021.

Variationen i sjukfrånvaro över tid har flera orsaker som arbetsgivare inte styr över – konjunkturen, förändringar av sjukförsäkringens regler och tillämpning samt förändrade attityder i samhället. Det går inte att se motsvarande upp- och nergångar i statistiken över hur människor upplever sin hälsa eller arbetsmiljö. Sjukfrånvaro är därför ett oprecist mått på arbetsplatsens arbetsmiljö. Samtidigt går det inte att bortse från arbetsmiljöarbetets betydelse för medarbetares hälsa och sjukfrånvaro på en enskild arbetsplats.

Källa: Personalen i välfärden, SKR.

Stöd medarbetarnas utveckling

Kompetensutveckling är viktig ur flera perspektiv; dels för att utveckla verksamheten i takt med samhällsutvecklingen och ändrade behov i befolkningen, dels för att stärka individens möjligheter att ställa om i takt med att arbetsmarknaden förändras. Dessutom skapas utvecklingsmöjligheter och karriärutveckling för anställda vilket bidrar till att vara en attraktiv arbetsgivare.

Kommuner och regioner stöttar medarbetarnas utveckling genom en rad olika insatser. För nya medarbetare är introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning viktigt. Arbetsgivare behöver underlätta för medarbetare att få tid och möjlighet för kollegialt lärande eftersom det underlättar när nya kunskaper ska omsättas i praktiskt arbete. Att skapa och tydliggöra modeller för kompetens- och karriärutveckling ger medarbetarna chansen att utveckla både sig själva och verksamheten – vilket samtidigt gör jobben mer attraktiva.

Den första oktober 2022 infördes det nya statliga omställningsstudiestödet som gör att redan yrkesverksamma kan studera mitt i livet med ersättning. Samtidigt trädde ett nytt omställningsavtal i kraft mellan SKR och övriga parter som fördelaktigt kompletterar möjligheterna till omställning och kompetensutveckling.

För nya medarbetare är introduktion och tillgång till mentorskap eller handledning viktigt.

Omställningsavtalet

1 oktober 2022 trädde Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR i kraft. Avtalet skapar förutsättningar för arbetsgivarens, sektorns och arbetsmarknadens kompetensförsörjning genom insatser som främjar livslångt lärande och stärker arbetstagarens ställning på arbetsmarknaden. Avtalet förvaltas av Omställningsfonden.

Äldreomsorgslyftet

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 ambitionshöjningar. Ett exempel är "Äldreomsorgslyftet", en statlig satsning som bidrar till kompetensutveckling i äldreomsorgen genom möjligheter att studera med lön. SKR och Kommunal har en överenskommelse kopplat till satsningen vars huvudsyfte är att öka antalet tillsvidareanställda på heltid. Under 2021 påbörjade 6 300 personer studier till vårdbiträde eller undersköterska. 16 700 personer påbörjade någon form av kompetenshöjande kurs eller utbildning, exempelvis språkutbildning eller kompletteringar inför att undersköterska blir en skyddad yrkestitel från den 1 juli 2023. Äldreomsorgslyftet avslutas 2023, enligt budgetpropositionen för 2022 (Prop. 2021/22:1).

Stärk ledarskapet

Chefer och deras ledarskap har också betydelse för medarbetarnas hälsa och verksamhetens arbetsmiljöarbete.

Ett gott ledarskap är avgörande för att klara kompetensutmaningen, både på kort och lång sikt. Det bidrar till arbetsplatsens attraktivitet genom att skapa och ta tillvara engagemang och utvecklingspotential. Chefer och deras ledarskap har också betydelse för medarbetarnas hälsa och verksamhetens arbetsmiljöarbete. Synen på ledarskap påverkar vilka chefer som rekryteras, men också hur organisationen bedömer, skapar förutsättningar för, och utvecklar ledarskap.

Idag finns stora skillnader vad gäller chefers organisatoriska förutsättningar mellan olika förvaltningar, verksamheter och arbetsgivare. Det handlar bland annat om antalet underställda medarbetare, tillgång till tekniskt och administrativt stöd, närhet till närmsta chef för dialog om resultat, etiska dilemman och ekonomi, samt tillgång till arenor där chefer kan mötas och ge varandra stöd.

Verksamhetsnära chefer behöver utrymme för utvecklingsarbete och ledarskap för att lyckas i sitt uppdrag. Vilka organisatoriska förutsättningar som erbjuds är därför lika viktigt som möjligheten till kompetensutveckling eller att chefer med rätt drivkrafter och kompetenser kan rekryteras. Det är inom de verksamhetsnära chefernas ansvarsområden som förutsättningarna att förändra behovet vara som bäst och möjligheterna att göra det är som störst.

Läs mer

- › [Chefoskopet](#) – ett verktyg för att förstå och utveckla chefers organisatoriska arbetsmiljö.
- › [Checklista för chefens arbetsmiljö](#) – fokus på chefens arbetsmiljö som bygger på Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.
- › [Chefer i välfärden](#), SKR 2022.

Utveckla arbetssätten

Det är viktigt att den kompetens som finns i organisationen används optimalt och utvecklas utifrån verksamhetens behov. När normer och gamla arbetssätt utmanas, kan den samlade kompetensen användas bättre. Det kan handla om att samla kompetenser i team med syftet att använda kompetensen bättre. Det kan också handla om att omfördela eller ta bort vissa arbetsuppgifter. Kanske kan nya kompetenser och yrkesgrupper som tidigare inte funnits i verksamheten bli en del av lösningen.

Läs mer

- › [Använd kompetensen rätt – rapport och metod](#), SKR
- › [Innovationsguiden](#) – stöd för användardriven innovation och tjänstedesign i välfärden, SKR

Nära vård

Nära vård är en omställning av svensk hälso- och sjukvård och omsorg där primärvården är navet som samspelar med annan hälso- och sjukvård och socialtjänst. Målet är en personcentrerad och proaktiv vård som är förebyggande och främjar hälsa och funktionsförmåga. För att stödja omställningen har regeringen och SKR slutit årliga överenskommelser som omfattar medel till kommuner och regioner. Det pågår lokala och regionala utvecklingsarbeten i hela landet. SKR:s roll är att stödja kommunerna och regionerna. På nationell nivå har bland annat Socialstyrelsen i uppdrag att såväl stödja som följa utvecklingen.

7 av 10

medarbetare i välfärden är positiva till digitaliseringen på arbetsplatsen.
Källa: SKR 2022.

Teknologi används på många håll i kommuner och regioner för att hitta nya och smarta lösningar. Det kan bidra till att ändra arbetsmetoder och organisation av arbetet. Det öppnar för både effektivare verksamhet och högre kvalitet, samtidigt kan det minska rekryteringsbehoven.

Vissa arbetsuppgifter kan frigöras, automatiseras eller utföras på annat sätt. På så sätt kan medarbetarnas kompetens tillvaratas bättre. Införandet av teknologi utmanar traditionella arbetssätt, rutiner och arbetsinnehåll. En utvecklad styrning och organisation är därför central för att förändra beteenden och arbetssätt med stöd av digital teknik. Det ställer stora krav på delaktighet, ledarskap och att medarbetarnas digitala kompetens utvecklas kontinuerligt över tid.

Läs mer

- › [SKR:s Modellkommuner för äldreomsorgens digitalisering](#)
- › [Digitalisering i välfärden, SKR 2022](#)

Potentialen på arbetsmarknaden

Ovan har potentialen bland de befintliga medarbetarna i välfärden beskrivits och hur kommuner och regioner kan arbeta för att tillvarata den. 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. Nedan beskrivs hur potentialen att få fler personer i sysselsättning ser ut framöver på svensk arbetsmarknad. En mer utförlig beskrivning av denna potential finns i [SKR:s Ekonomirapport från december 2022](#).

Potentialen att öka sysselsättningen

Personer i arbetsför ålder beräknas öka med 253 000 fram till 2031, vilket är lägre än föregående tioårsperiod. Enligt Konjunkturinstitutets framskrivningsmodell för arbetsmarknaden kan antalet sysselsatta 20–66 år öka med 169 000 personer fram till 2031 givet att trenden med ökat arbetskraftsdeltagande och sysselsättningsgrad håller i sig. Det är en betydligt lägre utveckling än under perioden 2011–2021. Då ökade bland annat arbetskraftsdeltagandet samtidigt som den demografiska utvecklingen var mer gynnsam, det vill säga fler personer i åldern 25–55 år. Precis som

Antalet sysselsatta ökar betydligt mindre 2021–2031 jämfört med 2011–2021.

Utrikesfödda personer står för hela ökningen av sysselsatta medan antalet inrikes födda sysselsatta minskar.

konstaterats tidigare gällande ökningen av personer i arbetsför ålder är det utrikesfödda personer som står för hela ökningen av sysselsatta medan antalet inrikes födda sysselsatta minskar.

Ordlista

- › **Arbetsför ålder** – personer 20–66 år i Sverige.
- › **Arbetskraft** – personer som står till arbetsmarknadens förfogande och antingen arbetar (sysselsatta) eller är arbetslösa som aktivt söker arbete.
- › **Sysselsatt** – person som arbetar samt de som är tillfälligt frånvarande från arbetet på grund av till exempel sjukdom, semester eller vård av barn.
- › **Arbetslös** – person som inte har ett arbete, men som kan arbeta och söker arbete.
- › **Utanför arbetskraften** – Personer i arbetsför ålder som inte är sysselsatta eller arbetslösa. Delas in i grupperna heltidsstuderande som inte aktivt söker arbete, pensionärer, långvarigt sjuka och övriga.¹²

Stor potential i att få äldre att arbeta längre

Det finns en stor potential i att åstadkomma ett förlängt arbetsliv genom att äldre successivt stannar kvar längre på arbetsmarknaden – något som är en trend de senaste 20 åren. Det har även konstaterats gällande anställda i kommuner och regioner i kapitel 4. Om fler äldre kan arbeta längre och mer ökar andelen sysselsatta i befolkningen – en grupp som dessutom redan är etablerade på arbetsmarknaden och har lång arbetslivserfarenhet.

Not. 12 För mer detaljerad beskrivning av AKU se SCB:s hemsida.

Fler i arbete

Att skapa incitament och möjligheter för så många som möjligt att komma i sysselsättning är centralt, såväl för kompetensförsörjningen som för den enskilde individen liksom för att minska utanförskap. 2019 var arbetslösheten 5,9¹³ procent i åldersgruppen 20–66 år. Drygt hälften av alla arbetslösa var utrikesfödda trots att dessa endast utgör en knapp fjärdedel av arbetskraften. En femtedel av de arbetslösa var också unga (20–24 år).

Drygt hälften av alla arbetslösa var utrikesfödda trots att dessa endast utgör en knapp fjärdedel av arbetskraften.

Det är mycket svårt att få ett arbete i Sverige utan minst gymnasieutbildning. En fjärdedel av alla arbetslösa hade högst grundskoleutbildning. Detta gällde i högre utsträckning bland utrikesfödda. En central åtgärd är därför att få fler att slutföra gymnasietutbildning. Dessutom är integration och språk nyckelfaktorer.

Samtidigt som potentialen för ökad sysselsättning främst finns hos utrikesfödda arbetslösa, är det rimligt att anta att tröskeln in i sysselsättning är högre bland utrikesfödda jämfört med inrikesfödda. Därför måste staten bistå med resurser för utbildning, vuxenutbildningens förutsättningar är avgörande samt kvalitet och genomströmning på sfi. Utöver det krävs en långsiktig och stabil arbetsmarknadspolitik som utgår från arbetsgivarnas kompetensförsörjningsbehov. Arbetsförmedlingens lokala närvaro och samverkan med kommunerna är en viktig förutsättning. Dessutom måste dessa grupper ingå i kommunernas strategiska planering av kompetensförsörjning. Arbetsgivare och berörda förvaltningar måste samarbeta om exempelvis kartläggning, handledning, validering och utbildning.

Läs mer

[Kommunala perspektiv på arbetsmarknadspolitik 2022.](#)

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 språkbudskonceptet.

Not. 13 2019 är det år då ekonomin senast bedömdes vara i konjunkturell balans, det vill säga då arbetslösheten inte bedömdes påverkas i någon högre utsträckning av konjunkturen.

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 språk-användning. Idag finns drygt 2 500 språkombud och cirka 900 är i utbildning.

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 omsorgscollegie som drivs av SKR, Kommunal, Vårdföretagarna, Fremia och Sobona.

Arbetskraftsinvandring ökar utbudet

Arbetskraftsinvandring är också ett sätt att öka arbetskrafts-utbudet med personer som har en efterfrågad kompetens. Redan idag är mer än var femte anställd inom hälso- och sjukvården utrikes född, ungefär en tredjedel av läkarna, samt var tredje anställd i äldreomsorgen. Sveriges förmåga att underlätta för, och attrahera, arbetskraft från andra länder är ett viktigt bidrag till kompetensförsörjningen – i såväl välfärdssektorn som i många andra branscher. Regelverket för att rekrytera från länder utanför EU/EES upplevs i dag som komplext av många arbetsgivare. I kombination med bristande myndighetssamverkan och långa handläggningstider bidrar det till att det kan vara svårt att attrahera och rekrytera utländsk kompetens.

Sveriges förmåga att underlätta för, och attrahera, arbetskraft från andra länder är ett viktigt bidrag till kompetensförsörjningen.

Många i arbetsför ålder finns redan i arbetskraften

Andelen personer i arbetsför ålder 20–66 år som är en del av arbetskraften i Sverige är högt i ett internationellt perspektiv – 86 procent. Detta är visserligen positivt men innebär samtidigt att potentialen att få in fler är begränsad. Bland de som står utanför är många studerande, varav en stor del unga, vilket gör att möjligheten för ökad

sysselsättning i denna grupp är begränsad på kort sikt. En annan grupp som står utanför arbetskraften är personer med långvarig sjukdom eller som har en arbetsförmåga.

Potentialen att ställa om till välfärdsjobben

Till följd av bland annat teknologiska framsteg, digitalisering och grön omställning kommer arbetsmarknaden förändras. Nya yrken tillkommer samtidigt som befintliga försvinner, vilket är en utveckling som pågått sedan länge. De omstruktureringar som sker kommer påverka möjligheterna att rekrytera fler till välfärden men det krävs flexibla möjligheter för människor att ställa om mitt i livet.

Det nya statliga omställningsstudiestödet i kombination med övriga insatser för omställning som görs av arbetsgivare, omställningsorganisationer och staten skapar förutsättningar för en rörlighet som kommer gagna hela arbetsmarknaden på sikt.

Statliga omställningsstudiestödet

Fullt utbyggt beräknas statens budgeterade utgifter för omställningsstudiestödet vara mellan sex och nio miljarder per år. När systemet planeras vara fullt utbyggt 2026 beräknas i genomsnitt runt 44 000 personer per år kunna beviljas omställningsstudiestöd.


Omställning och kompetensutveckling är viktiga delar av lösningen på kompetensutmaningen, både för att ta till vara och utveckla befintliga medarbetares kompetens och för att möjliggöra yrkesväxling från andra branscher. Att de olika utbildningsformerna, högskola, komvux, yrkeshögskolan och gymnasieskolan, generellt lever upp till arbetslivets behov, vad gäller dimensionering liksom relevans och kvalitet har en avgörande betydelse. Det måste finnas tillgång till relevant utbildning i hela landet, flexibilitet som möjliggör distansstudier, studier på deltid, utbud av kortare utbildningar och kurser för yrkesverksammas vidareutbildning.

Avslutning

Att hitta rätt kompetens är den största utmaningen kommuner och regioner och hela den svenska arbetsmarknaden står inför. Dagligen rapporteras om hur olika branscher söker personal och om konsekvenser som bristen på personal för med sig. Hela samhället står inför stora utmaningar och omvärlden är turbulent. Efter två år av pandemi och därefter det ryska anfallskriget mot Ukraina är samhället på väg mot lågkonjunktur med risk för stigande arbetslöshet samtidigt som det råder brist på arbetskraft med rätt kompetens i praktiskt taget varje sektor och bransch.

Förutsättningarna att hitta rätt kompetens ser olika ut i olika delar av landet och varierar mellan olika verksamheter. Lokal arbetsmarknad, pensionsavgångar, geografiskt läge och närhet till lärosäte är några exempel. Eftersom förutsättningarna ser olika ut måste också lösningarna göra det.

I tidigare kapitel beskrivs att den låga ökningen av de som är i arbetsför ålder inte räcker för att klara kompetensutmaningen, och även om det finns en potential att öka antalet sysselsatta, så räcker inte heller det. Den största potentialen finns istället i det kommuner och regioner själva kan göra. Genom att förändra arbetssätt och ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarna kan behoven av fler anställda minska.



Genom att förändra arbetssätt och ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarna kan behoven av fler anställda minska.

SKR har tagit fram nio strategier som stöd i detta arbete. Som beskrivits gör kommuner och regioner redan mycket inom ramarna för strategierna och det finns en stor potential framåt.

Men det behövs mer. Det behövs en statlig politik som bygger på en förståelse för de utmaningar välfärden och hela arbetsmarknaden står inför. Nya beslut som innebär ambitionshöjningar måste genomföras utifrån analyser av hur de påverkar kompetensförsörjningen och arbetsgivarnas möjligheter att genomföra dem. Statliga initiativ för kompetensförsörjning bör förankras i dialog med arbetsmarknadens parter. Det behövs generella och långsiktiga statsbidrag till kommuner och regioner som innebär att de kan hitta långsiktiga lösningar på kompetensutmaningen utifrån sina lokala förutsättningar och möjligheter att rekrytera rätt kompetens. Bilden av jobben i välfärden måste bli mer nyanserad.

Situationen är komplex men inte omöjlig att lösa. Det finns ingen enskild magisk lösning på välfärdens kompetensutmaning. Att enbart rekrytera fler kommer inte räcka. Det krävs istället en helhetssyn och en kombination av långsiktiga åtgärder där arbetsgivare, staten och fackliga organisationer samarbetar med målet att trygga kompetensförsörjningen i välfärden.

Bilaga

Så här har vi räknat

Bedömningen av det framtida behovet av anställda som presenteras i denna rapport har gjorts med hjälp av SKR:s personalprognosmodell¹⁴. Modellen bygger på befintliga uppgifter om anställda i kommuner och regioner samt en demografisk framskrivning. Underlagen som används är i huvudsak SCB:s befolkningsprognos (2022) och SKR:s personalstatistik (2021)¹⁵. Grundprognosen utgår från förutsättningarna 2021, till exempel vad gäller avgångssannolikheter, sysselsättningsgrad och tjänstledigheter m.m.

Antalet anställda inkluderar även privat regi med kommunal finansiering där Konjunkturinstitutets uppgifter har använts. Antalet 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.

Antalet anställda per verksamhet 2021 skrivs fram i samma takt som förändringen av demografin som är förknippad med respektive verksamhet. Förändringen av 16–19-åringar ger förändringen för gymnasieskola och så vidare. Genom att se till det demografiska trycket tas hänsyn till att behoven varierar mellan olika åldersgrupper och kön.

Pensioneringarna 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.

Not. 14 Prognosmodellen är framtagen av Jonas Eriksson, SKR.

Not. 15 Underlagen är framtagna av Johannes Johansson, SKR.

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 sju procent av de arbetade timmarna i kommunerna 2021.

Beräkning ökat heltidsarbete

I kapitlet 4 görs beräkningar som visar förändringen av behovet av anställda om alla deltidsarbetande jobbar en, två respektive tre timmar mer i veckan. Antalet timmar detta skulle motsvara för samtliga anställda som inte har full sysselsättningsgrad har räknats om till årsarbetare. Utifrån detta har en ny högre sysselsättningsgrad beräknats och använts i modellen. Det veckoarbets-tidsmått som använts är 38,25 timmar för en heltidstjänst.

Jämställt uttag av föräldraledighet

Drygt en tredjedel av de tjänstlediga i kommuner och regioner är föräldralediga enligt SKR:s personalstatistik. Det saknas dock orsakskod för 4 av 10 tjänstlediga. Bland dessa kan det finnas personer som är föräldralediga, vilket gör att det kan finnas en viss underskattning av omfattningen av föräldraledighet. Vid beräkningen av ett jämställt föräldraledighetsuttag görs först en beräkning av föräldraledighet mätt i årsarbeten i andel av totalt antal årsarbeten för kvinnor respektive män. Det jämställda uttaget anses vara medelvärdet av kvinnors och mäns relativa föräldraledighet. Därefter beräknas hur mycket detta jämställda uttag motsvarar i antal årsarbeten. Beräkningarna görs separat för kommuner respektive regioner.

Beräkning förlängt arbetsliv

Pensionsprognosen innebär att den genomsnittliga pensionsåldern under prognosperioden antas öka med cirka två år – till 66 år. Detta görs genom att avgångssannolikheter och pensionsandelar skjuts fram med två år från 60 år. En 62-åring antas då alltså ha samma ”avgångssannolikhet” som en 60-åring i grundantagandet. För några personalgrupper har sedan andelarna skjutits fram ytterligare år för att komma upp i en genomsnittlig pensionsålder på 66 år (62-år för personalgruppen Räddningstjänst).

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.

SCB:s befolkningsprognos

SCB:s befolkningsprognoser är inga sanningar, det är långt ifrån säkert att framtiden blir på det sätt som antas. På kort sikt kan det ses som en prognos, men på lång sikt bör det ses som en beräkning som utgår från att dagens beteenden, trender, regler och allmänna förutsättningar förblir densamma i framtiden.

Befolkningsprognosen som beskrivs i denna rapport togs fram av SCB i april 2022. I prognosen görs en framskrivning av den folkbokförda befolkningen där SCB räknar på en fortsatt ökande

livslängd och att fler invandrar än utvandrar. Antalet födda barn per kvinna antas minska de närmaste åren för att sedan öka och på längre sikt nå en högre nivå än 2021. Osäkerheten i prognosen rör inte utvecklingen av äldre, vilka med största sannolikhet finns kvar i Sverige. Däremot kan antalet personer i arbetsför ålder redan på kort sikt påverkas – både öka och minska – genom förändringar inom migrationsområdet.

När denna prognos gjordes var den framtida befolkningsutvecklingen extra osäker med tanke på Rysslands invasion av Ukraina och därmed asylinvandring till Sverige som en följd. Personer som får uppehållstillstånd i Sverige genom massflyktsdirektivet ska inte folkbokföras i Sverige och ingår därmed inte i denna framskrivning. SCB har därför kompletterat prognosen med fem olika scenarier av den framtida invandringen där också de som får uppehållstillstånd enligt direktivet ingår i beräkningarna (läs mer [SCB](#)). Sedan prognosen gjordes i april har Sverige också fått en ny regering som vill minska invandringen – några sådana antaganden är alltså inte med i denna prognos.

Förändring jämfört med SKR:s föregående personalprognoser

I befolkningsprognosen för 2022 som använts i denna prognos har SCB bedömt att den framtida ökningen av antalet barn och unga inte kommer att vara lika kraftig som i deras tidigare befolkningsprognoser. Detta påverkar behoven av personal inom framförallt förskola och grundskola. Detta är den främsta förklaringen till att behovsökningen är betydligt lägre inom dessa verksamheter och för motsvarande personalgrupper i denna prognos jämfört med [personalprognosen 2019–2029](#) och [personalprognosen 2016–2026](#).

Välfärdens kompetensförsörjning

Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen

Att hitta rätt kompetens är den största utmaningen kommuner och regioner och hela den svenska arbetsmarknaden står inför. Utan personal stannar äldreomsorgen, hälso- och sjukvården och skolan. Kommuner och regioner kommer ha stora kompetensutmaningar kommande tio år. Välfärden behöver anställa 410 000 personer på grund av demografins utveckling och pensioneringar fram till 2031 – om ingenting förändras. De som är över 80 år i befolkningen kommer att öka med nästan 50 procent vilket innebär att äldreomsorgen behöver öka antalet anställda med 30 procent. Även hälso- och sjukvården behöver öka påtagligt.

Situationen är komplex men inte omöjlig att lösa. Lösningarna är däremot inte så enkla som att enbart rekrytera fler. Kommuner och regioner behöver istället förändra arbetssätt och ta tillvara och utveckla de befintliga medarbetarna för att minska behoven av fler anställda. För att klara detta krävs en helhetssyn och kombination av långsiktiga åtgärder där arbetsgivare, staten och fackliga organisationer samarbetar med målet att trygga kompetensförsörjningen i välfärden.

ISBN 978-91-8047-099-5

Beställ eller ladda ner på skr.se/publikationer

Post: 118 82 Stockholm | Besök: Hornsgatan 20

Telefon: 08-452 70 00 | skr.se