



## Personalbehovsprognos för Linköpings kommun 2008-2017

Innehåll:	Sid.
Sammanfattning	1
1. Bakgrund och definitioner	2
2. Utvärdering av Personalprognos 2003	2
3. Personalen år 2007	11
4. Personalrörlighet	13
3. Behovsutveckling	14
6. Andel icke-kommunala utförare och utmanarrätten	14
7. Rekryteringsbehov till 2017, kommunala utförare	16
7. Personalens åldersfördelning 2007-2017	20
8. Schablonmässigt personal- och rekryteringsbehov inklusive icke-kommunala utförare	21

### Sammanfattning

I denna rapport görs ett försök att beräkna behovet av personalrekrytering i Linköpings kommun för perioden 2008-2017. Metodiken bygger på en personalrekryteringsmodell från Sveriges Kommuner och Landsting, SKL.

Enligt beräkningarna behöver kommunen rekrytera cirka 6 200 personer under perioden 2008-2017, därav knappt 2 800 fram till 2012 och drygt 3 400 under perioden 2013-2017. Av de nyrekryterade 2008-2017 kommer endast ett hundratal att innebära ett ökat antal anställda, medan nästan 6 100 ersätter pensions- och andra avgångar. I prognosen ingår både visstids- och tillsvidareanställda.

Störst rekryteringsbehov, drygt 800 personer totalt under perioden 2008-2017, har personal-kategorin grundskolelärare. Inom skolan behöver även cirka 250 gymnasielärare och drygt 350 "annan lärare" rekryteras. Inom Barnomsorgen och skolan behöver drygt 600 förskollärare och ungefär lika många barnskötare rekryteras totalt 2008-2017.

Vidare behöver man rekrytera drygt 450 vårdbiträden/vårdare, drygt 300 undersköterskor/skötare och cirka 350 övrig vård/omsorgspersonal.

Om även icke-kommunala utförare räknas med stiger rekryteringsbehovet till närmare 9 500 personer under perioden 2008-2017.

## 1. Bakgrund och definitioner

I denna rapport gör vi ett försök att beskriva en trolig utveckling av personalbehovet för Linköpings kommunala verksamheter under perioden 2008-2017.

Metodmässigt bygger rapporten på SKL:s (Sveriges Kommuner och Landstings) personalrekryteringsmodell. Tidigare personalprognos för Linköpings kommun har gjorts 2003 med samma modell samt 1997 och 2000 på annat sätt. 2003 års prognos utvärderas i kapitel 2 av denna rapport.

Utgångspunkt för prognosen är den befintliga personalen i november 2007. Samtliga månadsanställda, både tillsvidare- och visstidsanställda, ingår i beräkningarna.

Med *avgång* avses i denna rapport att en person avslutar sin anställning och ett år senare inte återfinns som anställd inom Linköpings kommun. Rörlighet mellan enheter eller anställningar inom kommunen kommer därmed inte att räknas som avgångar. Med *rekrytering* avses extern rekrytering, dvs personer som varit anställda i november ett år men inte det närmast föregående året. Alla antalsuppgifter avser *individer*, inte tjänster eller anställningar. Anställningar som både påbörjas och avslutas under ett och samma år kommer inte att räknas med som rekryteringar och avgångar.

## 2. Utvärdering av Personalprognos 2003

Nedan jämförs vad Personalprognos 2003 förutsåg för år 2007 med det verkliga utfallet för detta år. När det gäller förändringar avser jämförelsen åren 2003-2007. Detaljerade siffror redovisas i tabellerna 1-7 på sid 4 ff. I de fall tabellerna visar absoluta antal personer redovisas också ett index som jämför utfall med prognos. Index = 100 innebär alltså att utfallet stämmer med prognosen; index lägre än 100 att verkligheten blev lägre än prognosen osv.

Utgångspunkt för Personalprognos 2003 var den befintliga personalen i november 2002. Enligt prognosen skulle det totala antalet anställda öka något, från 8 358 år 2002 till 8 497 år 2007, dvs en ökning med 139 personer eller 1,7 procent. Den verkliga utvecklingen blev en minskning med 496 personer eller 5,9 procent. Orsakerna till detta kommer delvis att framgå nedan. Siffrorna för respektive personalkategori framgår av tabell 1.

SKL:s modell delar in kommunernas personal i 30 personalkategorier. Klassningen i personalkategorier har skett utifrån en befattningskod, "Bsk-kod", i de kommunala personalregistren. I det material som utvärderingen av Personalprognos 2003 bygger på, SKL:s s.k. Backspegel, har dock kategorierna vårdbiträde och undersköterska slagits ihop till en kategori som kallas baspersonal. Detta innebär tyvärr att man inte kan följa hur förhållandet mellan dessa två kategorier har utvecklats.

När det gäller behovet av resurser inom kommunala ansvarsområden utgick prognosen 2003 från den förväntade demografiska utvecklingen enligt senaste befolkningsprognos. Prognosantagandena för de viktigaste verksamhetsområdena samt ett försök att uppskatta utfallet framgår av tabell 2. Med undantag för äldre- och handikappomsorgen tycks behoven ha ökat något mer än vad prognosen förutsåg, vilket beror på en något starkare befolkningstillväxt än förväntat. Trots detta har antalet kommunanställda minskat istället för att öka som prognosen antog.

Prognosen 2003 byggde på ett antagande om att 2 953 personer av kommunens personal skulle avgå ur kommunens tjänst av olika orsaker under åren 2003-2007. I verkligheten har 3 304 personer avgått ur kommunens tjänst. Antalet avgångar har alltså varit 12 procent fler än beräknat. Detta har i viss mån bidragit till att antalet kommunanställda har minskat istället för att öka som prognosen antog. Siffrorna för respektive personalkategori framgår av tabell 3.

Prognosen 2003 innebar ett totalt rekryteringsbehov om 4 076 personer under åren 2003-2007. I verkligheten har det bara rekryterats 2 806 personer eller 31 procent färre än beräknat. Detta är den viktigaste orsaken till att antalet kommunanställda har minskat istället för att öka som prognosen antog. Siffrorna för respektive personalkategori framgår av tabell 4.

Prognosen 2003 förutsatte att den genomsnittliga sysselsättningsgraden skulle vara oförändrad över tiden. I verkligheten har sysselsättningsgraden minskat marginellt, från 88,7 procent till 88,5 procent. Detta har knappast påverkat utvecklingen av antalet anställda. Siffrorna för respektive personalkategori framgår av tabell 5.

Prognosen 2003 förutsatte att den genomsnittliga frånvaron skulle vara oförändrad över tiden. I verkligheten har frånvaron minskat, från 13,6 procent till 10,2 procent. Det är sjukfrånvaron och frånvaron för utbildning som har minskat. För föräldraledighet och annan frånvaro finns ingen tydlig trend. Den minskade frånvaron har troligen bidragit till att färre personer har behövt rekryteras. Siffror för personalkategorier saknas, men i materialet aggregeras de till några större personalgrupper som redovisas i tabell 6, där även de olika slagen av frånvaro specificeras.

I prognosen 2003 gjordes antaganden om hur stor andel av olika verksamheter som skulle komma att utföras av icke-kommunala utförare. Antagandena och utfallet framgår av tabell 7. För barnomsorgen och grundskolan har andelen icke-kommunala utförare blivit något lägre än vad prognosen antog, medan den har blivit betydligt högre än förutsett inom äldre- och handikappomsorgen och mycket högre för gymnasieskolan. Detta kan förklara en del av det minskade antalet anställda inom omsorg liksom att ökningen inom gymnasieskolan har blivit mindre än förväntat.

Kommentarer för enskilda kategorier och verksamhetsområden följer efter tabellerna 1-7, på sid 8.

**Tabell 1. Antal anställda 2002 och 2007 enligt Prognos 2003 och verkligt utfall**

Personalkategori	2002	Prognos 2007	Utfall 2007	Index 2007
	Förskollärare	662	746	745
Fritidspedagog	242	264	228	86
Arbled barnoms	0	0	0	..
Dagbarnvårdare	129	128	84	66
Barnskötare	804	887	779	88
Arbled omsorg	16	15	5	33
Baspersonal	1 762	1 898	1 315	69
Sjuksköterska	81	84	80	95
Socialsekr	172	171	205	120
Övr vård omsorg	324	338	432	128
Skolledare	19	19	109	574
Gymnasielärare	517	617	542	88
Grundsk lärare	1 145	945	1 099	116
Annan lärare	324	271	296	109
Elevassistent	367	307	253	82
Övr skolpers	47	45	88	196
Fritidsledare	111	121	95	79
Bibliotekspers	46	47	49	104
Övr fritid kult	74	80	74	93
Måltidspersonal	269	235	204	87
Städpersonal	9	12	26	217
Kommunalarbet	10	9	2	22
Brandpersonal	85	93	97	104
Ingenjörer	41	45	48	107
Vaktmästare	74	60	76	127
Övr teknik	106	105	140	133
Chef	257	263	182	69
Handläggare	299	328	306	93
Kontorspersonal	366	364	305	84
<b>Summa</b>	<b>8 358</b>	<b>8 497</b>	<b>7 864</b>	<b>93</b>

**Tabell 2. Behov av resurser inom kommunala ansvarsområden, förändring 2003-2007 (baserat på demografiska förändringar)**

Verksamhet	Prognos 2003-07	Utfall 2003-07
Barnomsorg	+9,8%	+10,2%
Grundskola	-9,8%	-9,2%
Gymnasium	+22,7%	+23,7%
Övrig utbildning	+3,3%	+3,9%
Äldre- & handikapp- omsorg	+9,6%	+9,6%
Övrig verksamhet	+3,4%	+3,9%

**Tabell 3. Avgångar 2003-07 enligt Prognos 2003 och verkligt utfall**

Personalkategori	Prognos	Utfall	Index
	2003-07	2003-07	2003-07
Förskollärare	152	180	118
Fritidspedagog	54	56	104
Arbled barnoms	0	0	..
Dagbarnvårdare	60	41	68
Barnskötare	258	324	125
Arbled omsorg	7	8	111
Baspersonal	727	782	108
Sjuksköterska	39	50	128
Socialsekr	66	68	102
Övr vård omsorg	120	157	131
Skolledare	8	21	256
Gymnasielärare	171	184	108
Grundsk lärare	377	402	107
Annan lärare	121	142	118
Elevassistent	134	151	113
Övr skolpers	20	27	134
Fritidsledare	38	47	122
Bibliotekspers	17	18	104
Övr fritid kult	23	29	129
Måltidspersonal	119	127	107
Städpersonal	5	10	215
Kommunalarbet	4	9	207
Brandpersonal	15	22	143
Ingenjörer	17	23	136
Vaktmästare	32	51	158
Övr teknik	32	44	137
Chef	84	50	60
Handläggare	104	137	131
Kontorspersonal	148	144	98
Totalt	2 953	3 304	112

Tabell 4. Rekryteringar 2003-07 enligt Prognos 2003 och verkligt utfall

Personalkategori s	Progn	Utfall	Index
	2003-07	2003-07	2003-07
Förskollärare	282	262	93
Fritidspedagog	95	55	58
Arbled barnoms	0	0	..
Dagbarnvårdare	74	4	5
Barnskötare	483	247	51
Arbled omsorg	8	5	63
Baspersonal	1 125	398	35
Sjuksköterska	59	48	81
Socialsekr	88	87	99
Övr vård omsorg	184	251	136
Skolledare	9	24	267
Gymnasielärare	346	197	57
Grundsk lärare	244	368	151
Annan lärare	98	139	142
Elevassistent	129	96	74
Övr skolpers	25	42	168
Fritidsledare	74	39	53
Bibliotekspers	25	16	64
Övr fritid kult	40	30	75
Måltidspersonal	105	78	74
Städpersonal	10	17	170
Kommunalarbet	3	4	133
Brandpersonal	26	33	127
Ingenjörer	27	29	107
Vaktmästare	22	50	227
Övr teknik	41	66	161
Chef	104	35	34
Handläggare	173	99	57
Kontorspersonal	179	87	49
<b>Summa</b>	<b>4 076</b>	<b>2 806</b>	<b>69</b>

**Tabell 5. Genomsnittlig sysselsättningsgrad 2002 och 2007**

Personalkategori	Sysselsättningsgrad	
	2002	2007
Förskollärare	88,6%	88,5%
Fritidspedagog	88,5%	85,5%
Arbled barnoms	..	..
Dagbarnvårdare	95,4%	96,0%
Barnskötare	87,0%	86,1%
Arbled omsorg	90,7%	118,8%
Baspersonal	82,5%	82,9%
Sjuksköterska	85,3%	81,6%
Socialsekr	91,7%	89,1%
Övr vård omsorg	89,6%	87,5%
Skolledare	97,4%	98,7%
Gymnasielärare	91,7%	90,3%
Grundsk lärare	92,1%	90,6%
Annan lärare	89,2%	89,1%
Elevassistent	86,5%	87,1%
Övr skolpers	90,6%	91,0%
Fritidsledare	89,5%	88,5%
Bibliotekspers	86,6%	85,0%
Övr fritid kult	88,9%	87,0%
Måltidspersonal	79,7%	81,7%
Städpersonal	90,0%	77,7%
Kommunalarbet	93,8%	50,0%
Brandpersonal	98,8%	99,6%
Ingenjörer	98,1%	97,5%
Vaktmästare	96,3%	94,6%
Övr teknik	93,6%	93,2%
Chef	97,4%	97,1%
Handläggare	95,9%	95,2%
Kontorspersonal	86,8%	89,4%
<b>Totalt</b>	<b>88,7%</b>	<b>88,5%</b>

**Tabell 6. Genomsnittlig frånvaro 2002 och 2007**

Personalgrupp	Frånvaro procent	
	2002	2007
Förskola	15,8	11,8
Vård omsorg	20,1	12,2
Lärare	8,8	9,1
Teknik	11,4	8,3
Administr	6,5	5,7
Övr skola fritid	10,7	9,9
<b>Totalt:</b>		
Föräldraledig	2,8	3,0
Sjukdom m m	6,7	4,0
Utbildning	2,0	1,1
Annat	2,1	2,2
<b>Summa</b>	<b>13,6</b>	<b>10,2</b>

**Tabell 7. Andel icke-kommunala utförare, prognos och utfall**

Verksamhet	Andel icke-kommunala utförare		Prognos	Utfall
	2000	2003	2007	2007
Barnomsorg *)	≈14%	≈16%	18,4%	15,0%
Grundskola	6,0%	9,3%	15,0%	13,9%
Gymnasieskola	2,7%	3,0%	6,0%	22,7%
Äldre+Handikapp-omsorg	37,0%	44,0%	44,0%	51,6%

\*) I Personalprognos 2003 redovisades något högre siffror för barnomsorgen 2000 och 2003, men dessa omfattade troligen bara förskolan, inte skolbarnomsorgen.

### **Kommentarer om några verksamhetsområden och personalkategorier**

Av tabell 1 ovan framgår att antalet förskollärare har ökat i enlighet med prognosen från 2003, medan antalet barnskötare och fritidspedagoger har minskat istället för att öka som prognosen förutsåg. Även antalet dagbarnvårdare har minskat. Detta beror inte på att behovet av barnomsorg skulle ha minskat, och inte heller på någon ökad andel icke-kommunala utförare. Antalet avgångar har varit något högre än förväntat, särskilt för barnskötarna. Antalet rekryteringar har varit som förväntat för förskollärare men bara drygt hälften av det förväntade för fritidspedagoger och barnskötare. Dock har ett antal barnskötare tillkommit genom intern rörlighet. Dagbarnvårdare har knappast rekryterats alls. Sysselsättningsgraderna har snarare sjunkit än ökat. Däremot har frånvaron minskat totalt sett och särskilt mycket inom personalgruppen "Förskolan" (där även fritidspedagogerna ingår). Denna minskning kan dock bara delvis förklara att antalet anställda inom barnomsorgen har ökat väsentligt mindre än prognosen förutsåg. Under perioden 2003-07 har antalet barn inskrivna i förskolan ökat kraftigt medan antalet i fritidshem har minskat, främst på grund av barnkullarnas olika storlek. Prognosen byggde på att andelen icke-kommunala utförare i barnomsorgen skulle stiga mellan 2003 och 2007, men så har inte skett. Totalt sett inom barnomsorgen har alltså skett en personalminskning i förhållande till antalet barn under tiden 2003-07.

När det gäller baspersonal inom Omsorg, dvs vårdbiträden och undersköterskor, förutsåg prognosen en viss ökning, men istället har antalet anställda minskat kraftigt. Att döma av befolkningsutvecklingen i olika åldrar har behoven utvecklats ungefär som förutsett. Antalet avgångar har varit något högre än förväntat, men antalet rekryteringar har bara legat på en tredjedel av vad prognosen förutsåg. Dessutom har en del baspersonal övergått till andra personalkategorier. För sjuksköterskor och övrig vård- och omsorgspersonal har antalet avgångar varit betydligt högre än förutsett. Den senare gruppen har dock ökat i antal genom betydligt större rekryteringar än vad prognosen förutsåg. Sysselsättningsgraden har ökat marginellt för baspersonal men minskat för sjuksköterskor och övrig vård- och omsorgspersonal. Frånvaron inom personalgruppen "Vård och omsorg" har minskat kraftigt, från 20 till 12 procent. Detta kan förklara en del av det minskade antalet baspersonal. En ytterligare förklaring är att andelen icke-kommunala utförare inom äldre- och handikappomsorg har stigit kraftigt, medan prognosen antog att andelen skulle vara oförändrad.

Inom skolan förutsåg prognosen relativt stora förändringar mellan 2002 och 2007 på grund av barnkullarnas växlande storlek. På grund av "babyboomen" omkring 1990 skulle behovet inom gymnasiet öka kraftigt och därmed antalet anställda gymnasielärare. Inom grundskolan skulle behovet minska på grund av de fallande födelsetalen under 1990-talet.



Utvecklingen har dock blivit lite annorlunda när det gäller antal anställda. Antalet gymnasielärare har bara ökat måttligt, och likaså har antalet grundskollärare och ”annan lärare” bara minskat något. Avgångarna är något större än förutsett, men de verkligt stora skillnaderna gäller rekryteringarna. Gymnasielärare har bara rekryterats drygt hälften så många som prognosen antog, medan grundskollärare och annan lärare har rekryterats i mycket större utsträckning än förutsett. De genomsnittliga sysselsättningsgraderna har sjunkit och frånvaron har stigit för lärare, vilket avviker från övriga personalgrupper. Dessa förändringar kan ha bidragit till att fler grundskollärare än förväntat har rekryterats. En annan orsak är att prognosen förutsåg en fortsatt successiv ökning av andelen icke-kommunala grundskolor. Denna ökning har dock bromsats upp något efter år 2005. Främsta orsaken till att färre gymnasielärare har rekryterats är den mycket starkt ökande andelen icke-kommunala gymnasieskolor. Dessa omfattar nästan 23 procent av eleverna år 2007 mot prognosens antagande om 6 procent.

När det gäller elevassistenter och fritidsledare har antalet minskat mer än prognosen förut-såg, främst därför att något fler än väntat har avgått medan betydligt färre har rekryterats. Dessutom har elevassistenter i stor utsträckning övergått till andra personalkategorier. Antalet övrig skolpersonal har fördubblats genom nyrekryteringar och intern rörlighet. När det gäller kategorin skolledare har antalet mångdubblats, dock inte genom rekryteringar utan genom intern rörlighet.

Antalet bibliotekspersonal och övrig fritids- och kulturpersonal har inte förändrats särskilt mycket, vilket stämmer ganska bra med prognosen. Rekryteringarna har varit lite färre än vad prognosen förutsåg. Frånvaron inom personalgruppen ”Övrig skola och fritid” har sjunkit något.

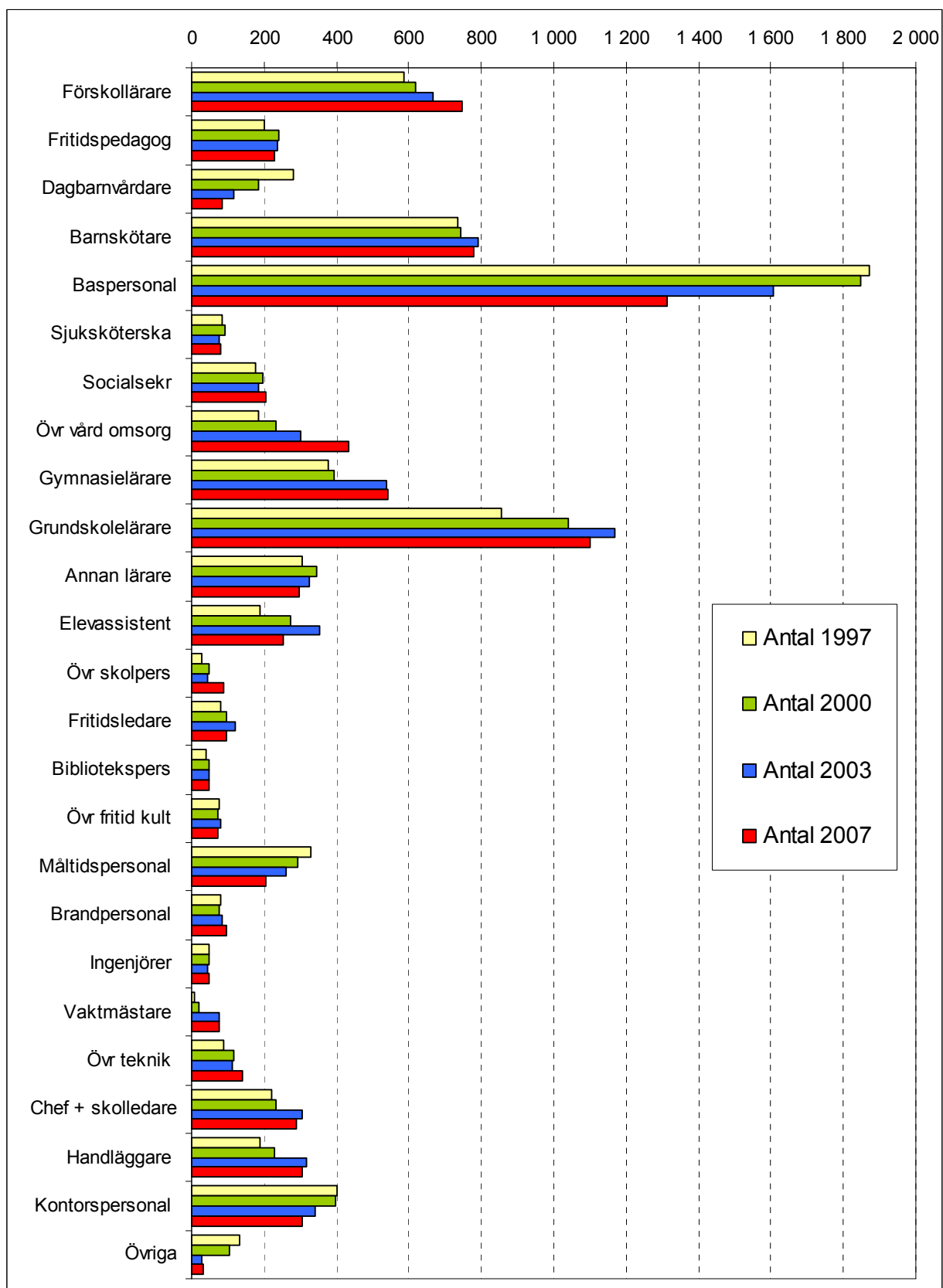
Måltidspersonalen har minskat mer än vad prognosen förutsåg. Färre än förutsett har rekry-terats.

Brandpersonal och ingenjörer har ökat i antal något mer än vad prognosen förutsåg. Antalet vaktmästare har inte minskat, som prognosen antog. Även övrig teknisk personal har blivit betydligt fler, fastän prognosen hade oförändrat antal. För alla dessa fyra kategorier har avgångarna varit fler än väntat, men även rekryteringarna, särskilt för vaktmästare och övrig teknisk personal. Frånvaron har minskat inom personalgruppen ”Teknik”.

Antalet chefer har minskat med en tredjedel, vilket inte förutsågs av Personalprognos 2003. Antalet avgångar har varit betydligt färre än väntat, men rekryteringarna bara en tredjedel av vad prognosen förutsade. Dessutom har antalet chefer minskat även genom intern rörlighet (många har förmodligen blivit skolledare). Antalet handläggare har ökat betydligt mindre än vad prognosen antog. Avgångarna har varit större än väntat och rekryteringarna bara drygt hälften av det förväntade. Dock har ett antal handläggare tillkommit genom intern rörlighet. Kontorspersonal har minskat, vilket inte förutsågs i prognosen. Antalet avgångar stämmer med prognosen, men rekryteringarna har bara varit hälften av det förväntade. Sysselsättningsgraden för kontorspersonal har ökat något. Frånvaron inom personalgruppen ”Administration” har sjunkit något.

I diagram 1 på nästa sida visas hur antalet anställda i de olika personalkategorierna har utvecklats under tiden 1997-2007. Den särklassigt största förändringen är den kraftiga minskningen av antalet baspersonal.

Diagram 1. Anställda i Linköpings kommun fördelade på personalkategori 1997-2007

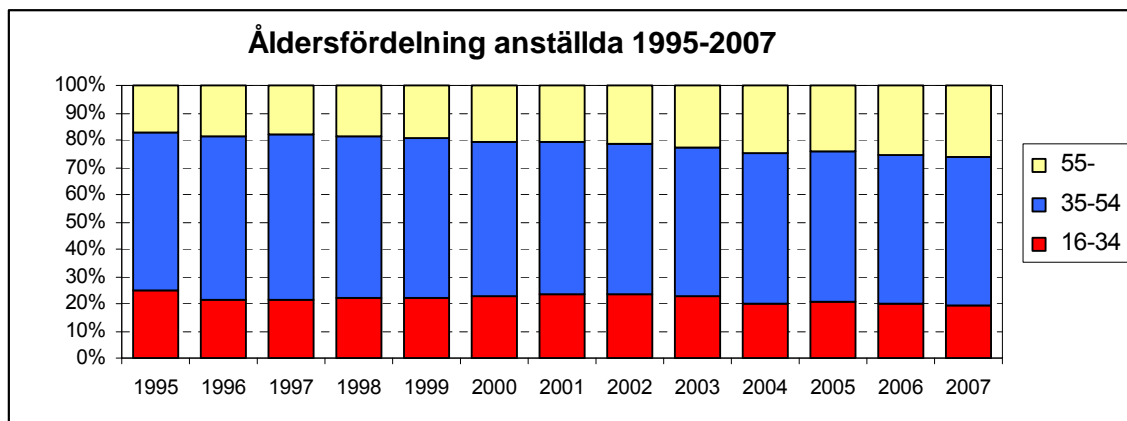


### 3. Personalen år 2007

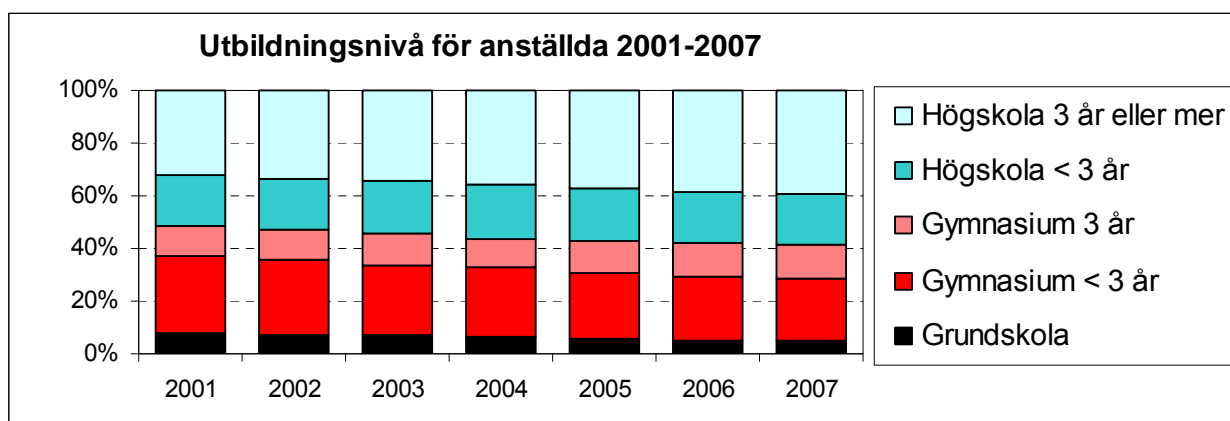
Personalprognos 2008-2017 har utförts med hjälp av SKL:s personalrekruteringsmodell. Den viktigaste utgångspunkten är Linköpings kommuns anställda i november 2007.

I de tre diagrammen nedan visas Linköpings kommuns anställdas åldersfördelning 1995-2007, utbildningsnivå 2001-2007 samt födelse land 1995-2007.

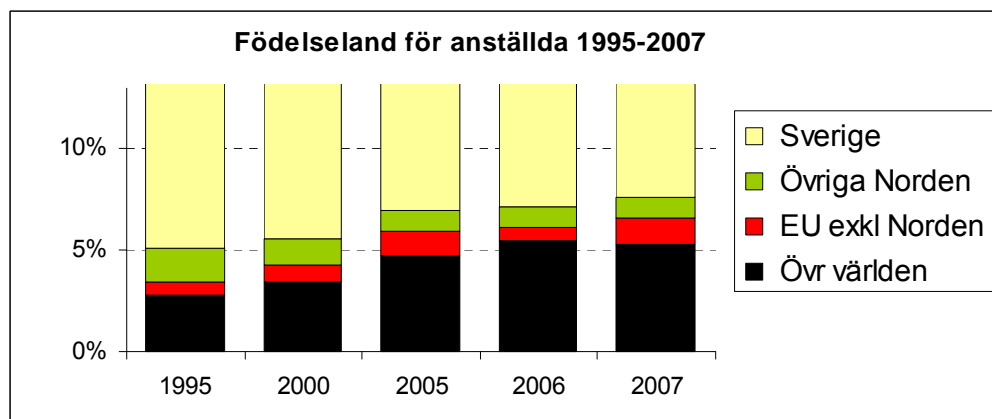
**Diagram 2. Anställda i Linköpings kommun 1995-2007 fördelade på åldersgrupp**



**Diagram 3. Anställda i Linköpings kommun 2001-2007 fördelade på utbildningsnivå**



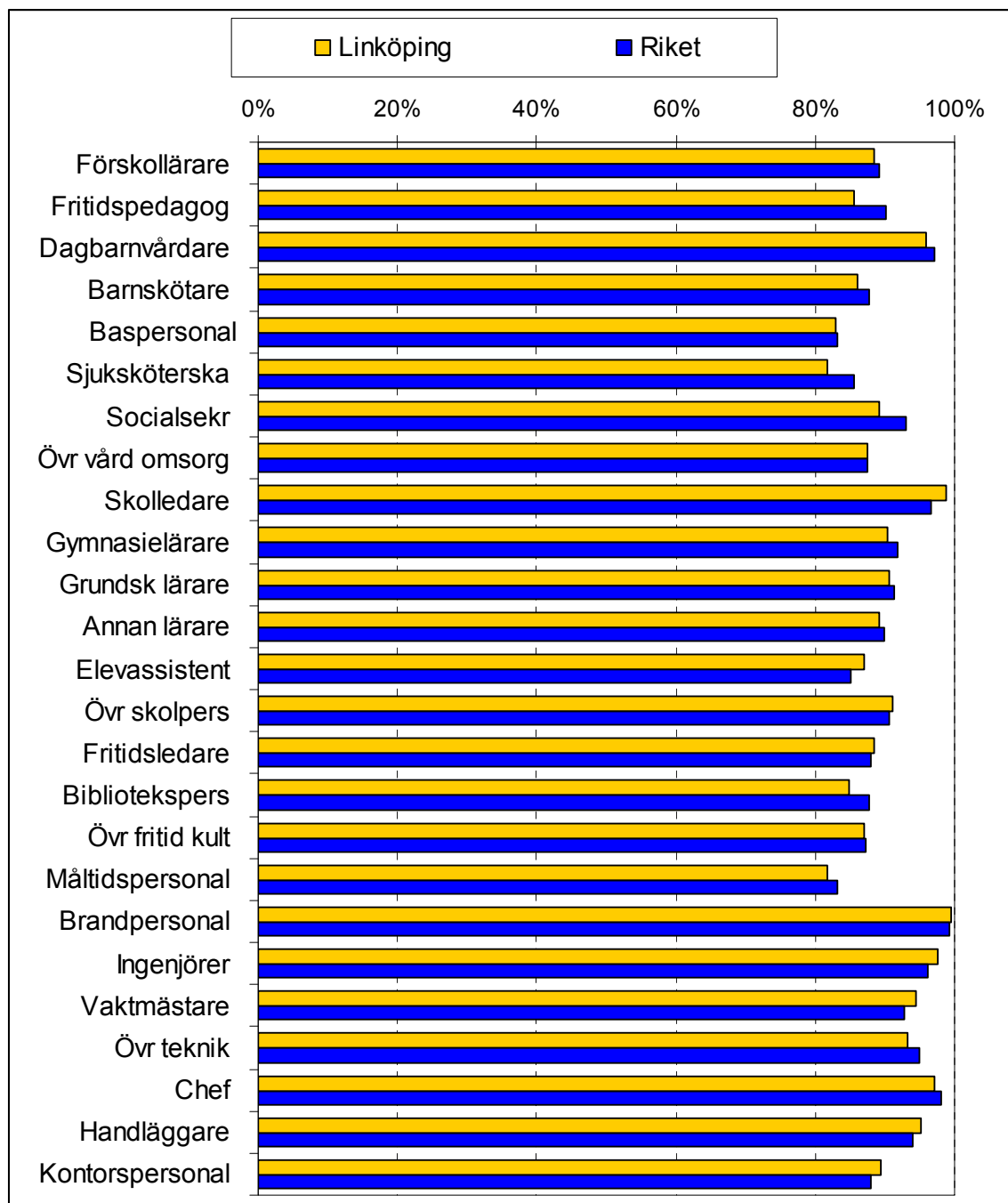
**Diagram 4. Anställda i Linköpings kommun 1995-2007 fördelade på födelse land**



I SKL:s modell bygger de flesta beräkningar på begreppet årsarbeten, men i denna rapport redovisas de som antal anställda, dvs antalet personer oavsett sysselsättningsgrad. Den genomsnittliga sysselsättningsgraden för månadsanställda i Linköpings kommun var 2007 enligt SKL 88,5 procent. Genomsnittet för kommunanställda i hela Sverige var 88,4 procent. Siffran varierar mellan personalkategorier som framgår av diagrammet nedan.

Enligt SKL:s siffror ökade sysselsättningsgraden i Linköpings kommun något från 88,7 % 1995 till 90,3 % år 2000, men har därefter alltså åter sjunkit. Prognosen bygger på oförändrad sysselsättningsgrad. För personalkategorier med fler än 100 anställda har Linköpings sysselsättningsgrad används; för övriga grupper rikets.

**Diagram 5. Sysselsättningsgrad i Linköpings kommun och riket för personalkategorier 2007**



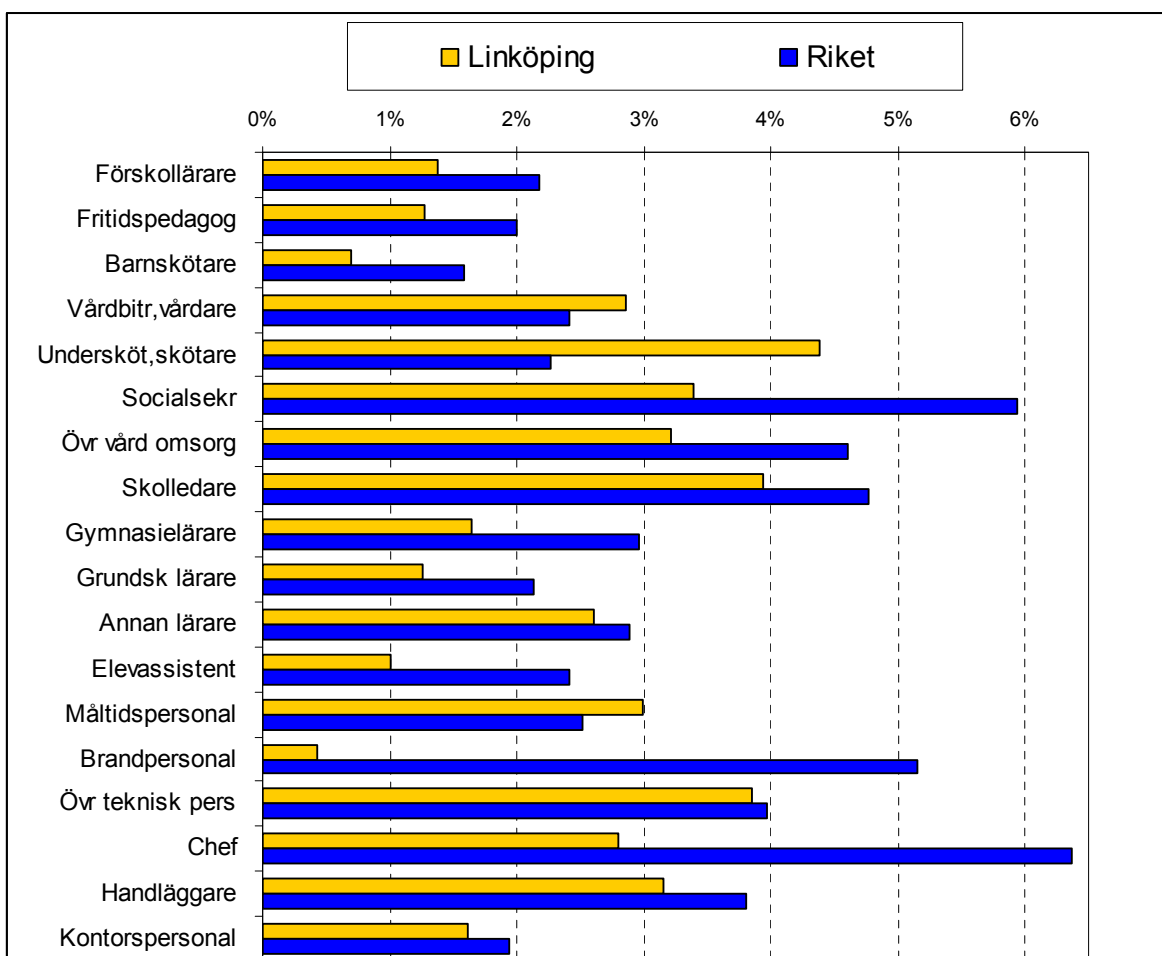
## 4. Personalrörlighet

När det gäller förväntad personalrörlighet bygger antagandena huvudsakligen på den rörlighet som har konstaterats i Linköpings kommun mellan 2002 och 2007. Även rörligheten i samtliga svenska kommuner 2002-2007 har dock utnyttjats för att få ett större material, framförallt när det gäller personalkategorier med relativt få anställda.

Med personalrörlighet avses andel avgångar per år, och med avgång avses att en person avslutar sin anställning och ett år senare inte återfinns som anställd inom kommunen.

Nedan visas den konstaterade rörligheten 2002-2007 för åldrarna 35-54 år i några större personalkategorier i Linköpings kommun och riket.

**Diagram 6. Personalrörlighet i Linköpings kommun och riket för personalkategorier 2002-07, medeltal per år, åldrarna 35-54 år.**



### 3. Behovsutveckling

De verksamheter kommunen ansvarar för betjänar i huvudsak kommunens befolkning. Behovet av dessa verksamheter förändras därför i och med att kommunens folkmängd förändras. Större delen av verksamheterna är dessutom relaterade till speciella åldersgrupper, vilket innebär att behovsutvecklingen påverkas av hur befolkningens åldersstruktur förändras.

Efterfrågan på kommunal service är dock inte alltid direkt proportionell mot antalet personer i de åldersgrupper som servicen riktar sig till. Andelen barn i förskoleålder vars föräldrar efterfrågar kommunal barnomsorg kan t ex förändras, liksom andelen bland de äldsta som behöver olika former av omsorg.

Vi har i denna rapport gjort antaganden om behovsutvecklingen i olika kommunala verksamheter år från år under perioden 2008-2017. Antagandena bygger främst på lokala prognoser. Antagandena redovisas i tabellen nedan.

För barnomsorgen har vi använt gällande barnomsorgsbehovsprognos. Åldrarna 1-5 år och 6-9 år har räknats som dimensionerande för resursbehovet för respektive förskola och skolbarnsomsorg. För grundskola och gymnasieskola har befolkningsprognosen för åldrarna 6-15 respektive 16-18 år använts som mått på behovsutvecklingen, och för övrig utbildning åldrarna 19-64. För äldre- och handikappomsorgen har gjorts en sammanvägning av utvecklingen för grupperna 0-64 år, 65-74 år, 75-84 år samt 85 år och uppåt, där den äldsta gruppen givetvis väger tyngst. För övriga verksamheter har befolkningsprognosen för kommunens totalbefolkning använts som mått.

För barnomsorgen antas behoven öka under hela prognosperioden på grund av stigande födelsetal. För grundskolan minskar de något i början men ökar sedan kraftigt. För gymnasieskolan minskar de. För övrig utbildning och övrig verksamhet ökar behoven måttligt under hela perioden. För omsorg ökar de också under hela perioden, särskilt i början.

En del av de kommunalt beställda verksamheterna utförs av icke-kommunala utförare. På sidan 17 redovisas dessa andelar samt de antaganden som gjorts för deras utveckling.

**Tabell 8. Behov av resurser inom kommunala ansvarsområden, förändring 2008-2017**

Verksamhet	2008-12	2013-17	Totalt
Barnomsorg	+11,6%	+7,6%	+20,1%
Utbildning			
Grundskola	-3,4%	+12,2%	+8,4%
Gymnasium	-6,4%	-11,5%	-17,2%
Övrig utbildning	+4,6%	+2,4%	+7,1%
Äldre- & handikappomsorg	+6,5%	+3,9%	+10,6%
Övrig verksamhet	+4,8%	+4,2%	+9,2%

### 6. Andel icke-kommunala utförare och utmanarrätten

Behovet av kommunal personal i framtiden påverkas starkt av om andelen icke-kommunala utförare förändras. Samtidigt är det ofta mycket svårt att förutse hur denna andel kommer att

utvecklas. Inom barnomsorg och skola är den beroende av föräldrars och ungdomars egna val. Inom omsorg handlar det om en upphandling som till stor del styrs av ekonomiska faktorer. På grundval av uppgifter och bedömningar från de olika förvaltningarna har vi gjort följande antaganden om andelen icke-kommunala utförare.

**Tabell 9. Andel icke-kommunala utförare, prognos 2008-2017**

Verksamhet	Andel icke-kommunala utförare						
	1997	2000	2003	2007	Prognos		
					2008	2012	2017
Barnomsorg *)	≈10%	≈14%	≈16%	15,0%	15,0%	14,3%	14,3%
Grundskola	5,0%	6,0%	9,3%	13,9%	14,3%	16,8%	18,0%
Gymnasieskola		2,7%	3,0%	22,7%	27,9%	30,9%	29,9%
Äldre+Handikapp-omsorg	23,0%	37,0%	44,0%	51,6%	56,0%	58,0%	60,0%

\*) I Personalprognos 2003 redovisades något högre siffror för barnomsorgen 1997, 2000 och 2003, men dessa omfattade troligen bara förskolan, inte skolbarnsomsorgen.

I avsnitt 8 nedan behandlas det framtida behovet av personal inom de verksamheter kommunen har ansvar för oavsett utförare.

Utmanarrätten som har beslutats av kommunfullmäktige 17 juni 2008 kan komma att innebära icke-kommunala utförare på nya områden. Undantagna är områdena myndighetsutövning, strategiska ledningsfunktioner samt ”vad som enligt lag eller förordning måste utföras av kommunen med egen personal eller som inte kan läggas ut på entreprenad”.

Kommunledningen förefaller inte ha gjort någon utredning med konsekvensantaganden eller scenarier för vad utmanarrätten kan komma att innebära när det gäller vilka områden som i praktiken kommer att beröras, och vilken omfattning och utvecklingstakt det hela kommer att få. Att då inom ramen för personalbehovsprognosen göra sådana antaganden är knappast möjligt. Vad man kan konstatera är bara att större delen av den kommunala verksamheten och de flesta personalkategorierna kan komma att beröras på så sätt att delar av verksamheten vid någon framtida tidpunkt kan komma att utföras av icke-kommunala utförare.

I bakgrunden till beslutet skriver kommunledningskontoret:

*Uppsala kommun är en kommun som infört utmanarrätt. Kommunen har inrättat en särskild funktion för utmanarfrågorna med uppgift ”att aktivt inspirera externa utförare och kommunens egna medarbetare att finna nya driftsformer för det kommunala tjänsteutbudet”. Funktionen är organiserad på kommunledningskontoret. Uppsala har sedan utmanarrätt infördes under hösten 2007 mottagit ett tjugofemtal utmaningar. Fram till och med mars 2008 har tre av utmaningarna lett till att utredning inletts om upphandling alternativt försäljning av verksamhet. Flertalet utmaningar har rört verksamhet som redan är konkurrensutsatt.*

Det är osäkert om man kan dra några slutsatser för Linköpings del av detta.

I SKL:s modell som används för personalbehovsprognosen finns ingen möjlighet att avgränsa en specifik enhet eller förvaltning. Om man t ex skulle anta att Linköpings biblioteksverksamhet skulle bedrivas av någon icke-kommunal utförare kan detta inte läggas in i modellen, utan antagandena skulle då gälla vissa andelar av några personalkategorier inom ”Övrig verksamhet”.

## 7. Rekryteringsbehov till 2017, kommunala utförare

På grundval av den nuvarande personalens sammansättning och de antaganden om personalrörlighet samt behovsutveckling som vi har gjort ovan, har behovet av personal och rekryteringsbehovet för de kommunala utförarna räknats fram för perioden 2008-2017. Resultatet av prognosberäkningen redovisas i tabell 10-11 nedan för verksamheter och personalkategorier. Beräkningen utgår från att andelen icke-kommunala utförare inom respektive verksamhet utvecklas enligt tabell 9 ovan.

När det gäller genomsnittlig sysselsättningsgrad antas den vara oförändrad i respektive personalkategori under perioden 2007-2017. För personalkategorier med fler än 100 anställda har Linköpings sysselsättningsgrad används; för övriga grupper rikets.

När det gäller sjuk- och annan frånvaro bygger prognosen på rikets nivåer från år 2007 under hela prognosperioden 2008-2017. Det kan diskuteras om detta är det rimligaste antagandet, men prognosmodellen gör det komplicerat att införa några andra antaganden, eftersom man då måste skilja inte bara mellan olika personalkategorier utan också inom varje kategori mellan olika åldrar och typ av frånvaro.

Det bör påpekas, att beräkningen av rekryteringsbehov är beroende av vilka personalkategorier som arbetar inom de olika kommunala verksamheterna. Om det sker förskjutningar mellan personalkategorierna, t ex genom att en kategori successivt ersätts med en annan, kommer detta givetvis att påverka det verkliga rekryteringsbehovet. Exempel på detta är om proportionerna förändras mellan barnskötare och förskollärare inom barnomsorgen, mellan vårdbiträden och undersköterskor inom äldreomsorgen eller mellan kontorspersonal och handläggare inom administrationen. Även andra förändringar av arbetsorganisationen, rationaliseringar mm kan påverka det verkliga behovet av olika personalkategorier.

Utvärderingarna av tidigare personalprognoser har visat att relativt stora förskjutningar mellan ovan nämnda och andra personalgrupper har skett både under perioden 1997-2003 och under 2003-2007. Tyvärr saknas ordentligt underlag för rimliga antaganden när det gäller fortsatta förändringar på detta område. Med utgångspunkt från tidigare utveckling samt förväntade demografiska förändringar har vi dock tillämpat följande antaganden i prognosen:

- Inom förskola och skolbarnsomsorg ökar andelen förskollärare från 35,5 procent år 2007 till 38 procent år 2017, medan andelen barnskötare minskar från 39,9 procent till 38 procent och andelen dagbarnvårdare minskar från 5,5 till 4,9 procent.
- Inom äldre- och handikappomsorg ökar andelen undersköterskor/skötare från 21,7 procent år 2007 till 25 procent år 2017, medan andelen vårdbiträden/vårdare minskar från 47,9 till 44 procent.
- Inom övrig verksamhet ökar andelen handläggare från 19,6 procent år 2007 till 21 procent år 2017, medan andelen kontorspersonal minskar från 12,6 till 11 procent.

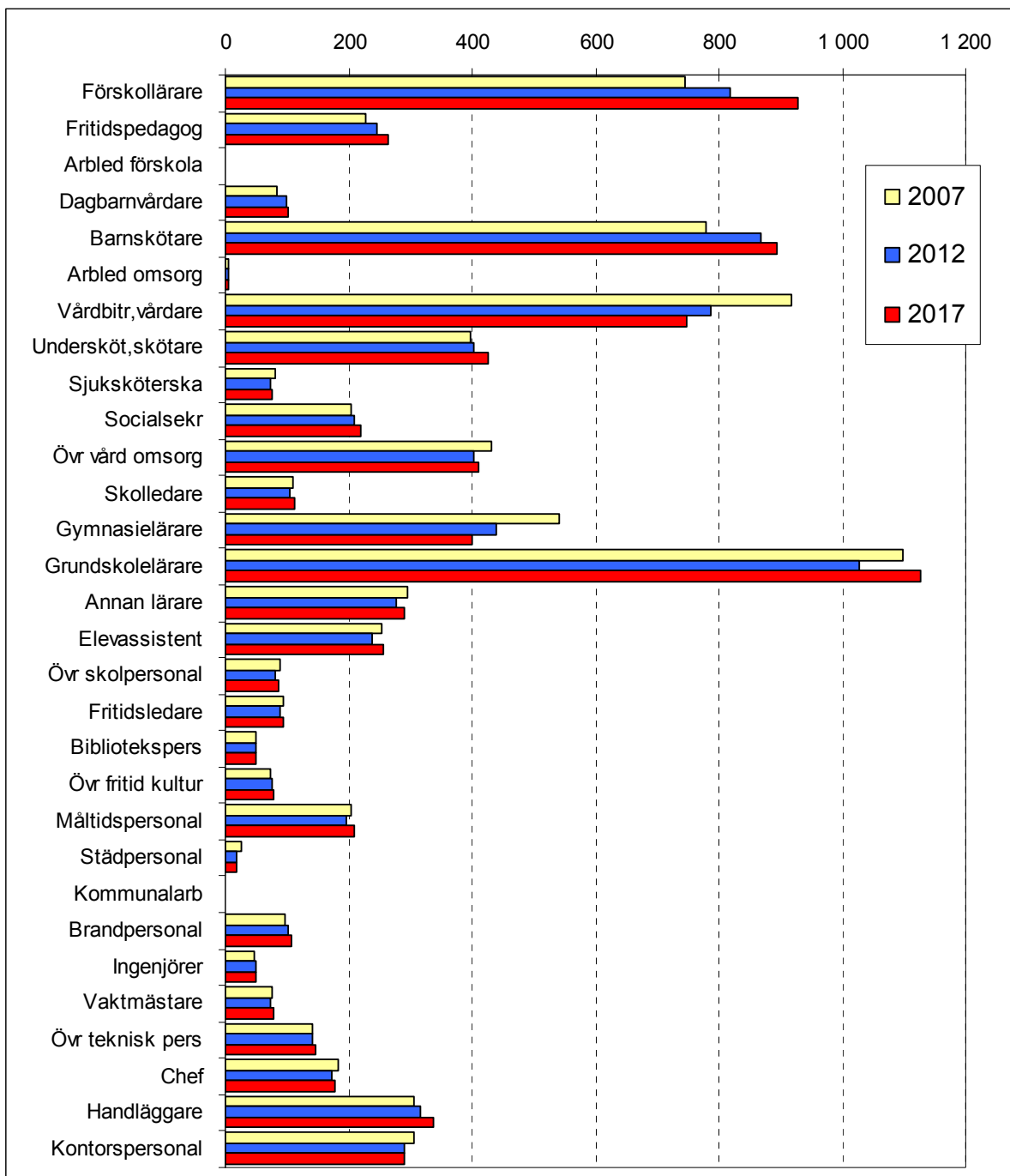
Prognosen redovisas nedan i en tabell över verksamhetsområde och personalkategori, samt i en tabell över samtliga personalkategorier totalt. I tabellerna visas antalet anställda år 2007,



2009, 2012 och 2017, samt den erforderliga bruttorekryteringen 2008-09, 2010-12 och 2013-2017. Antalet anställda 2007, 2012 och 2017 visas också i diagram 7 nedan.

På sidan 5 redovisades kommunens personal fördelad på 25 kategorier 1997-2007. I diagrammet nedan visas de förändringar som prognosen förutser till år 2017. I prognosen redovisas alla 30 kategorierna var för sig.

**Diagram 7. Anställda i Linköpings kommun fördelade på personalkategori 2007-2017**



Tabell 10. Antal anställda och antal rekryterade per verksamhet, prognos 2008-2017

Verksamhet/ personalkategori	Antal anställda				Rekryteringsbehov brutto			
	2007	2009	2012	2017	2008-09	2010-12	2013-17	Summa
<b>Barnomsorg</b>	<b>1 853</b>	<b>1 937</b>	<b>2 078</b>	<b>2 237</b>	<b>299</b>	<b>505</b>	<b>840</b>	<b>1 643</b>
Förskollärare	654	681	735	836	94	167	320	581
Fritidspedagog	194	200	213	230	25	46	85	156
Dagbarnvårdare	84	95	100	102	32	41	60	133
Barnskötare	757	791	847	871	115	199	287	601
Elevassistent	49	51	54	59	9	14	25	48
Måltidspersonal	49	51	54	59	12	18	29	58
<b>Grundskola</b>	<b>2 081</b>	<b>1 996</b>	<b>1 940</b>	<b>2 152</b>	<b>257</b>	<b>460</b>	<b>1 076</b>	<b>1 793</b>
Förskollärare	89	83	81	91	3	12	34	49
Sjuksköterska	32	31	30	34	8	11	25	44
Övr vård omsorg	41	38	37	41	5	9	23	37
Skolledare	80	77	75	84	9	16	44	69
Gymnasielärare	44	41	40	44	4	10	22	36
Grundskolelärare	1 027	992	960	1 062	120	199	466	785
Annan lärare	186	181	177	195	41	67	138	246
Elevassistent	161	153	149	167	13	28	75	115
Övr skolpersonal	42	40	39	43	4	9	23	37
Måltidspersonal	123	116	114	127	17	28	65	110
Vaktmästare	44	44	43	47	16	31	62	109
Kontorspersonal	65	63	61	68	8	15	34	57
<b>Gymnasieskola</b>	<b>788</b>	<b>720</b>	<b>1 831</b>	<b>554</b>	<b>73</b>	<b>107</b>	<b>188</b>	<b>367</b>
Skolledare	15	15	0	11	1	1	4	7
Gymnasielärare	461	415	0	318	33	56	95	185
Grundskolelärare	41	38	0	29	4	4	7	14
Annan lärare	73	69	0	53	14	18	28	60
Elevassistent	42	38	1	30	2	3	7	13
Övr skolpers	23	21	0	16	2	3	6	10
Måltidspersonal	28	26	0	20	3	3	6	13
Kontorspersonal	25	23	50	18	2	3	6	11
<b>Övrig utbildning</b>	<b>105</b>	<b>107</b>	<b>109</b>	<b>112</b>	<b>23</b>	<b>36</b>	<b>58</b>	<b>117</b>
Gymnasielärare	37	36	37	38	6	11	16	33
Annan lärare	32	34	35	35	10	14	23	47
<b>Omsorg</b>	<b>1 831</b>	<b>1 687</b>	<b>1 655</b>	<b>1 637</b>	<b>129</b>	<b>378</b>	<b>667</b>	<b>1 174</b>
Vårdbitr vårdare	917	824	788	747	42	159	262	464
Undersköt Sköt	389	384	394	417	41	93	181	315
Sjuksköterska	39	37	36	36	8	14	24	45
Övr vård omsorg	306	282	279	281	28	73	137	239
Chef	47	43	42	41	1	8	15	24
Handläggare	40	37	37	36	3	8	14	26
Kontorspersonal	50	47	46	45	4	12	19	35
<b>Övrig verksamhet</b>	<b>1 206</b>	<b>1 217</b>	<b>1 244</b>	<b>1 295</b>	<b>202</b>	<b>331</b>	<b>586</b>	<b>1 119</b>
Socialekr	199	201	205	214	31	48	87	166
Övr vård omsorg	73	73	75	78	14	21	40	75
Fritidsledare	47	44	45	47	4	9	17	30
Bibliotekspers	40	42	42	44	10	13	21	45
Övr fritid kult	59	60	62	64	11	18	33	63
Brandpersonal	97	99	102	106	11	19	34	64
Ingenjörer	48	48	49	51	8	14	27	49
Övr teknik	111	112	114	119	20	33	59	112
Chef	94	93	95	99	11	22	40	74
Handläggare	223	230	241	260	42	68	121	231
Kontorspersonal	153	152	150	146	25	39	59	123
<b>Summa</b>	<b>7 864</b>	<b>7 664</b>	<b>7 655</b>	<b>7 985</b>	<b>982</b>	<b>1 817</b>	<b>3 415</b>	<b>6 214</b>

Tabell 11. Antal anställda och antal rekryterade totalt, prognos 2008-2017

Alla verksamheter	Antal anställda				Rekryteringsbehov brutto			
	2007	2009	2012	2017	2008-09	2010-12	2013-17	Summa
Förskollärare	745	766	818	929	98	179	355	631
Fritidspedagog	228	232	245	265	26	51	98	175
Arbled barnoms	0	0	0	0	0	0	0	0
Dagbarnvårdare	84	95	100	102	32	41	60	133
Barnskötare	779	812	868	895	117	202	296	614
Arbled omsorg	5	5	5	5	0	1	3	4
Vårdbitr vårdare	917	824	788	747	42	159	262	464
Undersköt Sköt	398	393	403	427	43	95	185	323
Sjuksköterska	80	77	74	76	17	28	52	97
Socialekr	205	206	210	219	31	49	89	169
Övr vård omsorg	432	405	403	411	48	106	204	358
Skolledare	109	106	103	111	13	22	56	91
Gymnasielärare	542	492	439	400	44	77	134	254
Grundsk lärare	1 099	1 064	1 028	1 128	130	212	488	830
Annan lärare	296	289	277	289	67	101	194	361
Eleassistens	253	244	238	257	23	46	108	177
Övr skolpers	88	84	82	85	11	19	41	71
Fritidsledare	95	88	90	95	8	19	35	61
Bibliotekspers	49	51	50	51	12	15	24	52
Övr fritid kult	74	74	75	78	13	21	40	74
Måltidspersonal	204	197	195	210	32	50	103	186
Städpersonal	26	18	18	18	0	7	8	15
Kommunalarbet	2	1	1	1	0	0	0	0
Brandpersonal	97	99	102	106	11	19	34	64
Ingenjörer	48	48	49	51	8	14	27	49
Vaktmästare	76	76	74	78	28	54	101	183
Övr teknik	140	139	140	145	23	38	71	133
Chef	182	173	173	178	15	36	71	122
Handläggare	306	307	316	336	49	84	153	286
Kontorspersonal	305	297	290	290	42	72	124	238
<b>Summa</b>	<b>7 864</b>	<b>7 664</b>	<b>7 655</b>	<b>7 985</b>	<b>982</b>	<b>1 817</b>	<b>3 415</b>	<b>6 214</b>

Med de antaganden som vi har redovisat i rapporten blir alltså rekryteringsbehovet totalt drygt 6 200 personer under perioden 2008-2017, därav 2 800 personer fram till år 2012 och drygt 3 400 under perioden 2013-2017. Rekryteringsbehovet beror till mycket liten del på ett beräknat ökat antal anställda. 98 procent av rekryteringarna beräknas ersätta personalavgångar. Sammanlagt kommer cirka 6 100 att ersätta avgångar och bara drygt 100 innebär ett ökat antal anställda. Vi påminner om att prognosen omfattar både visstids- och tillsvidareanställda.

Under 1997-2003 utgjordes de nyrekryterade till 37 procent av tillsvidareanställda och till 63 procent av visstidsanställda. Om dessa proportioner tillämpas på prognosens rekryteringsbehov skulle det innebära att Linköpings kommun under perioden 2008-2017 kommer att tillsvidareanställa cirka 2 300 personer och visstidsanställa drygt 3 900 personer.

Störst rekryteringsbehov, drygt 800 personer totalt under perioden 2008-2017, har personal kategorin grundskolelärare. Denna rekrytering behövs främst för att ersätta personalavgångar, även om antalet anställda grundskolelärare beräknas öka med ett trettiotal.

Inom skolan behöver även cirka 250 gymnasielärare och drygt 350 ”annan lärare” rekryteras, trots att antalet gymnasielärare beräknas minska med nästan 100.

Inom Barnomsorgen och skolan behöver drygt 600 förskollärare och ungefär lika många barnskötare rekryteras totalt 2008-2017.

Inom Omsorg behöver man rekrytera drygt 450 vårdbiträden/vårdare och drygt 300 undersköterskor/skötare (proportionerna mellan dessa kategorier kan dock komma att förändras mer än vad vi har antagit).

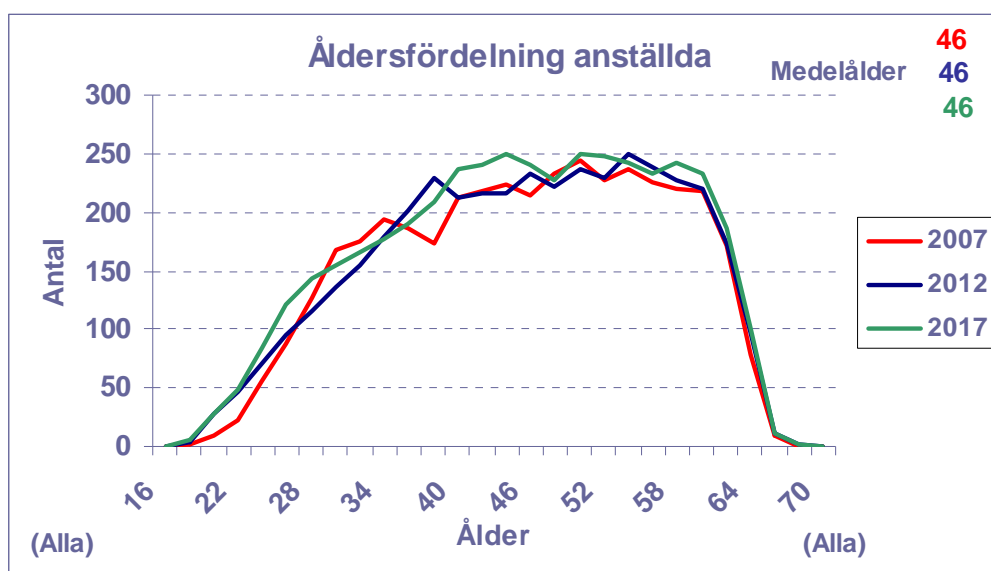
Cirka 350 övrig vård/omsorgspersonal behöver rekryteras, främst till Omsorg.

Andra kategorier med betydande rekryteringsbehov enligt beräkningen är handläggare (knappt 300), kontorspersonal (knappt 250), elevassistenter, måltidspersonal, vaktmästare, fritidspedagoger och socialsekreterare (vardera knappt 200).

## 7. Personalens åldersfördelning 2007-2017

Medelåldern för nyrekryterade är betydligt lägre än medelåldern för befintlig personal. Därmed kommer enligt vår beräkning medelåldern för personalen totalt i Linköpings kommun att stabilisera sig på dagens nivå, vilket är 46 år. Den beräknade åldersfördelningen under prognosperioden framgår av diagrammet nedan.

**Diagram 8. Anställda i Linköpings kommun fördelade på ålder 2007, 2012 och 2017**



## **8. Schablonmässigt personal- och rekryteringsbehov inklusive icke-kommunala utförare**

En del av de verksamheter kommunen har ansvar för utförs av icke-kommunala utförare. I de hittills redovisade prognosberäkningarna har denna del inte ingått. I detta avsnitt redovisas ett schematiskt beräknat totalt personalbehov och därav följande rekryteringsbehov 2008-2017 för all kommunalt beställd och betalad verksamhet, oavsett utförare.

Man kan inte utan vidare anta, att den andel som utförs av icke-kommunala utförare kommer att vara konstant. Om denna andel ökar inom en verksamhet, minskar rimligtvis kommunens rekryteringsbehov till denna verksamhet, och vice versa.

I denna rapport har vi hittills vid beräkningen av rekryteringsbehovet utgått från den personal som var anställd i kommunen 2007 och de verksamheter som utfördes av kommunala enheter 2007. Vi har dock gjort antaganden om hur fördelningen kommunala-ickekommunala utförare kommer att utvecklas under perioden.

I tabell 9 på sidan 15 har vi redovisat den ungefärliga andelen icke-kommunala utförare i olika verksamheter 1997-2003 samt gjorda antaganden för 2008-2017.

På grundval av dessa andelar har vi gjort en schablonmässig prognosberäkning som avser de verksamheter kommunen ansvarar för totalt, oavsett utförare. Prognosberäkningen presenteras i tabell 12 på nästa sida.

Den schematiska beräkningen utgår från att personaltäthet, personalstruktur (proportionerna mellan olika personalkategorier) och personalrörlighet är densamma hos icke-kommunala utförare som hos de kommunala. Detta är säkert inte helt korrekt, men vi har inte tillgång till uppgifter om de verkliga förhållandena.

Resultatet av beräkningarna innebär att det totala rekryteringsbehovet stiger framför allt för personal inom Omsorg och skolan när även icke-kommunala utförare räknas med. Totalt stiger rekryteringsbehovet med 52 procent eller drygt 3 200 personer under hela perioden 2008-2017, därav knappt 950 vårdbiträden/vårdare, knappt 600 undersköterskor/skötare och cirka 450 övrig vård- och omsorgspersonal. För grundskolelärare stiger behovet med drygt 200, för gymnasielärare med knappt 200 och för Annan lärare med cirka 100.

För förskollärare och barnskötare stiger behovet med vardera knappt 100.

Det totala rekryteringsbehovet för kommunalt beställda verksamheter oavsett utförare skulle enligt dessa beräkningar bli närmare 9 500 personer under tiden 2008-2017.

**Tabell 12. Antal anställda och antal rekryterade totalt, prognos 2008-2017.  
Schablonmässig beräkning för samtliga utförare.**

Alla verksamheter	Uppskattat antal anställda				Rekryteringsbehov brutto			
	2007	2009	2012	2017	2008-09	2010-12	2013-17	Summa
Förskollärare	876	901	953	1 069	124	201	393	718
Fritidspedagog	267	272	285	304	33	58	108	199
Arbled barnoms	0	0	0	0	0	0	0	0
Dagbarnvårdare	99	112	116	117	43	44	65	152
Barnskötare	916	958	1 008	1 025	155	223	325	703
Arbled omsorg	9	10	10	10	2	2	4	8
Vårdbitr vårdare	1 894	1 898	1 897	1 844	257	461	686	1 404
Undersköt Sköt	813	903	957	1 036	211	257	448	916
Sjuksköterska	129	133	133	137	35	50	89	175
Socialekr	210	212	216	225	37	51	91	179
Övr vård omsorg	768	795	810	834	160	240	412	813
Skolledare	128	128	127	136	20	28	66	114
Gymnasielärare	685	692	641	594	129	117	188	434
Grundsk lärare	1 281	1 263	1 254	1 365	184	283	574	1 040
Annan lärare	347	353	345	360	99	132	238	469
Elevassistent	301	297	297	318	38	67	135	239
Övr skolpers	102	102	100	104	17	25	50	93
Fritidsledare	105	97	100	106	8	22	39	68
Bibliotekspers	51	55	54	54	16	16	26	58
Övr fritid kult	81	82	84	86	16	24	44	85
Måltidspersonal	241	239	239	256	48	63	122	233
Städpersonal	50	39	39	40	-2	13	21	32
Kommunalarbet	2	1	1	1	0	0	0	0
Brandpersonal	97	99	102	106	13	19	34	66
Ingenjörer	48	48	49	51	9	14	27	50
Vaktmästare	88	90	89	94	38	70	129	236
Övr teknik	147	147	149	154	29	41	75	145
Chef	240	236	238	246	26	48	94	167
Handläggare	358	366	377	400	69	100	176	345
Kontorspersonal	376	379	377	379	68	95	157	319
<b>Summa</b>	<b>10 710</b>	<b>10 909</b>	<b>11 048</b>	<b>11 453</b>	<b>1 879</b>	<b>2 765</b>	<b>4 816</b>	<b>9 460</b>