

Personalbehovsprognos Nacka kommun

2017-2030





Sweco Society

Hållbar samhällsutveckling kräver väl underbyggda beslut av både kommuner, myndigheter, regioner och företag. Swecos mål är att bidra till ett hållbart och växande samhälle genom att hjälpa våra kunder till bra beslut. Swecos konsulter är experter på samhällsanalys och våra tjänster spänner över ett brett samhällsutvecklingsfält.

Till våra profilområden hör: tillväxtfrågor, samhällsplanering, näringslivsutveckling, välfärdsfrågor, arbetsmarknadsfrågor, forskning och innovation, infrastruktur, vård och omsorg, skola och utbildning, organisations- och verksamhetsutveckling samt strategiutveckling inom offentlig sektor. Tillsammans har Swecos konsulter inom samhällsanalys mångårig erfarenhet av att ta fram kvalificerade utvärderingar, undersökningar, prognoser, statistiska underlag, analyser och strategier.

Innehåll

Sammanfattning	3
1. Personalprognos för Nackas kommunala verksamhet	4
1.1 Personalbehov	4
1.2 Rekryteringsbehov	7
2. Prognos för Nackas verksamhetsområden	12
2.1 Förskola.....	12
2.1.1Förskoleverksamheten med och utan politiska mål	14
2.2 Grundskola	18
2.3 Gymnasieskola.....	24
2.4 Omsorg om funktionsnedsatta	28
2.5 Äldreomsorg	32
2.6 Socialt arbete	36
2.7 Kultur och Fritid	40
2.8 Teknisk verksamhet	45
2.9 Administration mm.....	49
3. Metod	53
3.1 Modellen.....	53
3.2 Data	53
3.3 Antaganden	53
3.3.1Rörlighet.....	53
3.3.2Andel sysselsatta.....	53
3.3.3Sysselsättningsgrad.....	54
3.3.4Åldersfördelning nyrekryterade.....	54
3.3.5Befolkningsutveckling	54
3.3.6Effektivitet	54
3.3.7Politiska prioriteringar	54
4. Bilaga	55

Sammanfattning

Idag arbetar över 4 400 personer i Nacka kommun. Fram till 2030 kommer det behövas ca 850 nya medarbetare. Bedömningen av hur personal- och rekryteringsbehoven kommer att utvecklas är främst kopplad till den demografiska utvecklingen, men även kommunens ambition om en ökad andel fristående anordnare inom verksamhetsområdena förskola, skola, kultur och fritid samt vård och omsorg. För att kunna växa med 850 nya medarbetare fram till 2030 krävs att Nacka kommun årligen rekryterar omkring 610 personer. Behovet varierar dock från år till år och ser olika ut inom kommunens olika verksamheter. Flest medarbetare behöver rekryteras till förskolan och skolan – sammanlagt omkring 380 nya medarbetare per år. Rekryteringsbehov uppkommer dels då personalbehovet ökar, dels då medarbetare slutar eller går i pension.

Tabell 1 Personal- och rekryteringsbehov per verksamhet i Nacka kommun

Verksamhet	Anställda 2016	Anställda 2030	Årligt rekryteringsbehov 2017-2030	Genomsnittlig rekrytering 2013-2016
Förskola	682	850	100	81
Grundskola	1 762	2 000	240	227
Gymnasieskola	265	310	40	46
Socialt arbete	246	360	50	39
Omsorg om funktionsnedsatta	196	200	30	34
Äldreomsorg	403	580	50	50
Kultur och Fritid	116	140	20	11
Teknisk verksamhet	246	280	30	35
Övrig verksamhet	529	530	60	90
Nacka kommun	4 445	5 300	610	613

Under de kommande åren syns framförallt ett ökat rekryteringsbehov inom förskolan, men även grundskolan, socialt arbete och kultur och fritid behöver rekrytera fler jämfört med vad man rekryterat i genomsnitt åren 2013-2016. I Tabell 2 redovisas personal- och rekryteringsbehovet för några av de största yrkesgrupperna i Nacka kommun. Rekryteringsbehovet är fortsatt stort inom de största yrkesgrupperna grundskollärare och barnskötare. Jämfört med de faktiska rekryteringarna för åren 2013 till 2016 krävs dock framförallt en ökning av antalet förskollärare. Det ökade rekryteringsbehovet av förskollärare har delvis sin grund i Nacka kommuns ambition om att öka andelen förskollärare i förskolan. För att uppfylla denna målsättning krävs att antalet rekryteringar av förskollärare nästintill fördubblas jämfört med vad som faktiskt rekryterats under 2016.

Tabell 2 Personal- och rekryteringsbehov per yrkesgrupp i Nacka kommun

Yrkesgrupp	Anställda 2016	Anställda 2030	Årligt rekryteringsbehov 2017-2030	Genomsnittlig rekrytering 2013-2016
Grundskollärare	699	790	90	91
Barnskötare*	626	640	80	92
Förskollärare *	315	490	50	29
Undersköterska	239	340	25	21
Vårdbiträde, vårdare	222	300	30	45

* Beräkningarna bygger på antaget om att andelen förskollärare ska öka till 50 procent i förhållande till barnskötare inom förskoleverksamheten. För att uppnå målet med 50 procent förskollärare redan 2018 framgår detta scenario under prognos för förskola, sid 12.



1. Personalprognos för Nackas kommunala verksamhet

I detta avsnitt ges en översiktlig genomgång av prognosresultatet vad gäller personal- och rekryteringsbehovet i hela Nackas kommunala verksamhet samt per verksamhetsområde. I följande avsnitt presenteras varje verksamhetsområde mer ingående vad gäller verksamhetsområdets yrken, personalens ålder och vilka eventuella utmaningar kommunen kommer att ställas inför vad gäller rekrytering av personal. De verksamhetsområden som presenteras i prognosen är förskola, grundskola, gymnasieskola, äldreomsorg, socialt arbete, omsorg om funktionsnedsatta, kultur och fritid, teknisk verksamhet och administration mm. Prognosen har inte tagit hänsyn till den kommande kommunaliseringen av bl. a hemsjukvården som troligen kan förväntas genomföras i april 2020.

1.1 Personalbehov

Hur kommunens personalbehov kommer att förändras beror i hög grad på befolkningsutvecklingen i kommunen, men även på hur effektiviteten och fördelningen mellan kommunala och fristående anordnare förändras. Prognosen bygger på antagande om en förändrad

fördelning mellan kommunal produktion och fristående anordnare inom verksamhetsområdena förskola, grundskola, gymnasieskola, kultur och fritid, äldreomsorg och omsorg om funktionsnedsatta. Inom dessa verksamheter antas 25 procent av det tillkommande personalbehovet under prognosperioden vara i kommunal produktion. Tabell 1 visar fördelningen mellan den kommunala produktionen och den fristående år 2016.

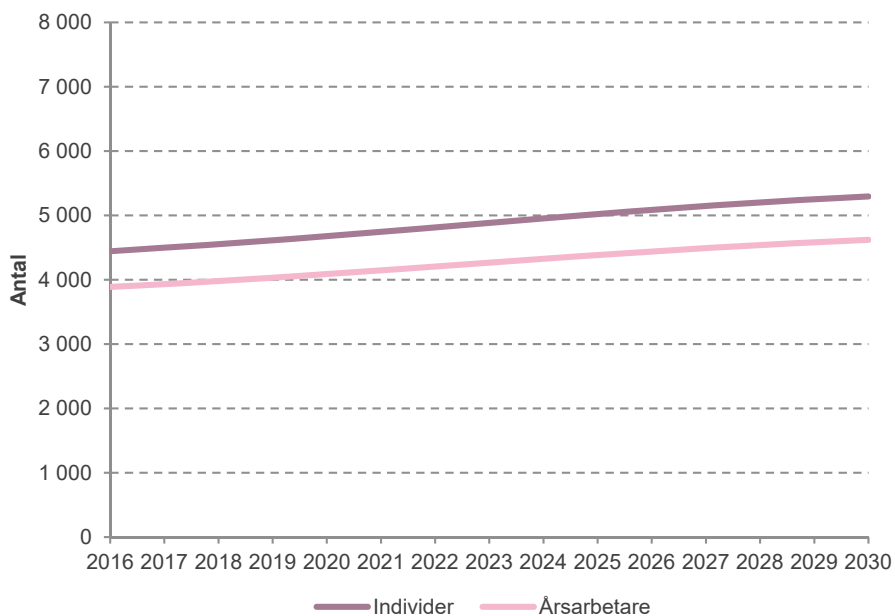
Tabell 3 Andel i kommunal produktion 2016

Verksamhet	Andel i kommunal produktion 2016
Förskola	50 %
Grundskola	79 %
Fritidshem	82 %
Gymnasium	84 %
Äldreomsorg	45 %
Omsorg om funktionsnedsatta	37 %
Kultur och fritid	
Fritidsgårdar	80 %
Musikskolan	60 %
Bibliotek	50 %

I prognosen antas personaltätheten/effektiviteten vara oförändrad, d.v.s. vi utgår ifrån att det råder balans mellan kommunens behov och den personal som finns idag.

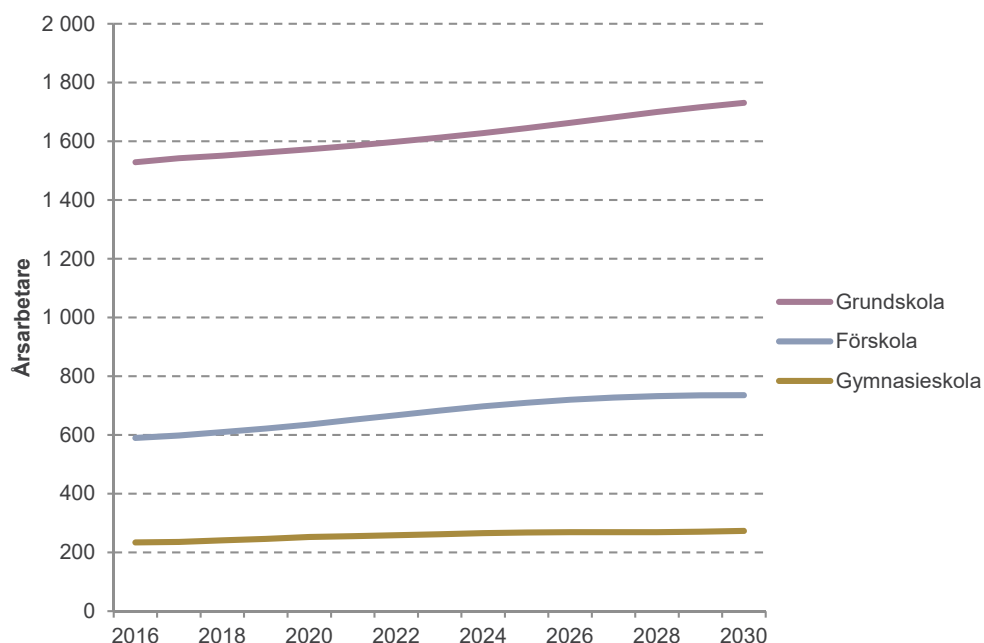
Av Figur 1 framgår att personalbehovet i Nackas kommunala verksamheter beräknas öka från cirka 4 400 individer år 2016 till cirka 5 300 individer år 2030. Antalet årsarbetare förväntas öka från närmare 3 900 år 2016 till drygt 4 600 år 2030. Förhållandet mellan individer och årsarbetare för varje yrke och ålder hos personalen antas vara konstant under hela prognosperioden. Det totala förhållandet kommer däremot ändras en aning om personalens åldersstruktur förändras.

Figur 1 Personalbehov Nacka kommun

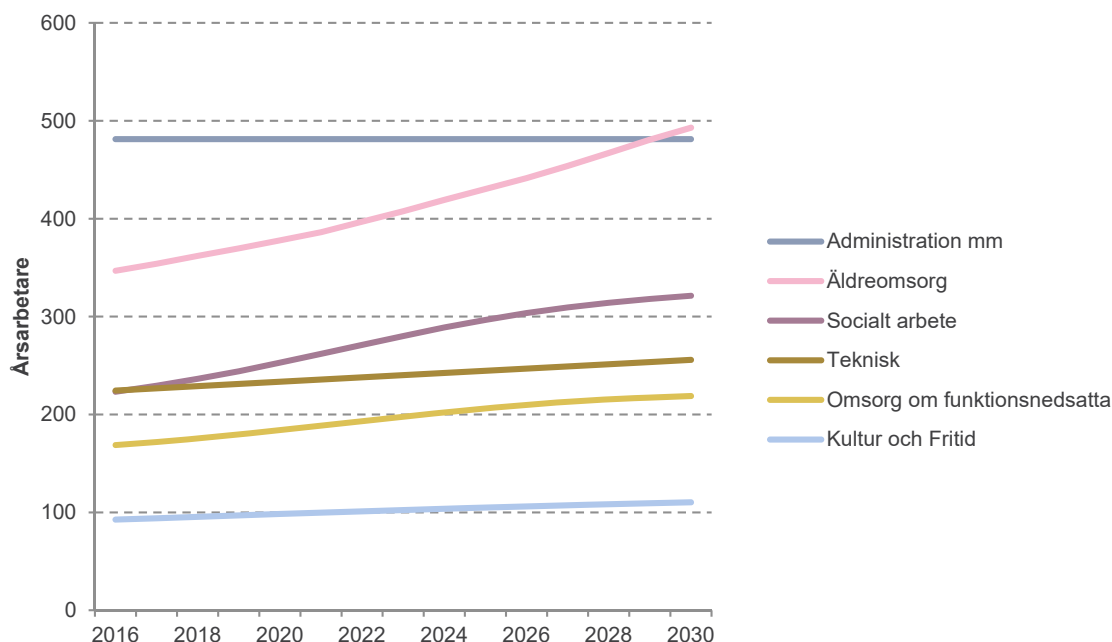


Olika verksamheters personalbehov påverkas av olika befolkningsgrupper. Exempelvis styrs personal i grundskolan av antalet barn i skolåldrarna medan behovet av äldreomsorg styrs av antalet äldre i befolkningen. I Figur 2 och Figur 3 framkommer att personalbehovet inom samtliga verksamhetsområden, förutom övrig verksamhet, kommer att öka under prognosperioden. De verksamhetsområde där behovet beräknas öka mest procentuellt sett är socialt arbete och äldreomsorg. Där beräknas personalbehovet öka med 44 respektive 42 procent mellan år 2016 och år 2030. Samtidigt ökar personalbehovet i årsarbetare räknat som mest i grundskolan. Där beräknas personalbehovet öka från 1 530 årsarbetare år 2016 till cirka 1 730 årsarbetare år 2030.

Figur 2 Personalbehov i utbildningsverksamheter



Figur 3 Personalbehov i övriga verksamheter



1.2 Rekryteringsbehov

Behovet av rekrytering är komplext och beror på en rad olika faktorer. Den mest uppenbara anledningen till ett ökat eller minskat rekryteringsbehov är förändringar i personalbehovet. Dessutom påverkas behovet av personal och rekryteringar av eventuella effektiviseringar i verksamheterna samt på den befintliga personalens rörlighet, vilken i sin tur i stor utsträckning

beror på personalens åldersstruktur. Yngre personer stannar i regel en kortare tid på en arbetsplats än äldre och en ung personalstyrka genererar därför ett större rekryteringsbehov än en medelålders. Samtidigt förväntas omsättningen vara stor om personalen till stor del består av personer som närmar sig pensionsåldern. För de flesta yrken inom kommunal verksamhet leder en ökad ålder, fram till 60-årsåldern, till en minskad sannolikhet för att sluta. Vid en högre ålder är det fler som pensionerar sig och andelen som slutar ökar därför snabbt från år till år.

Rekryteringsbehovet som beskrivs i denna rapport definieras som behovet av personal vid ett givet år minus den personal som är kvar sedan föregående år. Då prognosen utgår ifrån personalen i kommunen i november månad, innebär det att rekryteringsbehovet endast omfattar personal som rekryterats under året och är kvar i november året efter. Nacka kommun genomför även rekryteringar av personal som arbetar kortare perioder, exempelvis genom kortare visstidsanställningar. Under 2016 motsvarade dessa drygt 200 rekryteringar, varav vårdbiträde, vårdare och undersköterskor utgjorde knappt hälften. Även barnskötare stod för en relativt stor andel av dessa 200 rekryteringar under 2016. Under 2013-2015 genomfördes i genomsnitt cirka 100 rekryteringar per år av personal som arbetar kortare perioder, för mer information se Tabell 4.

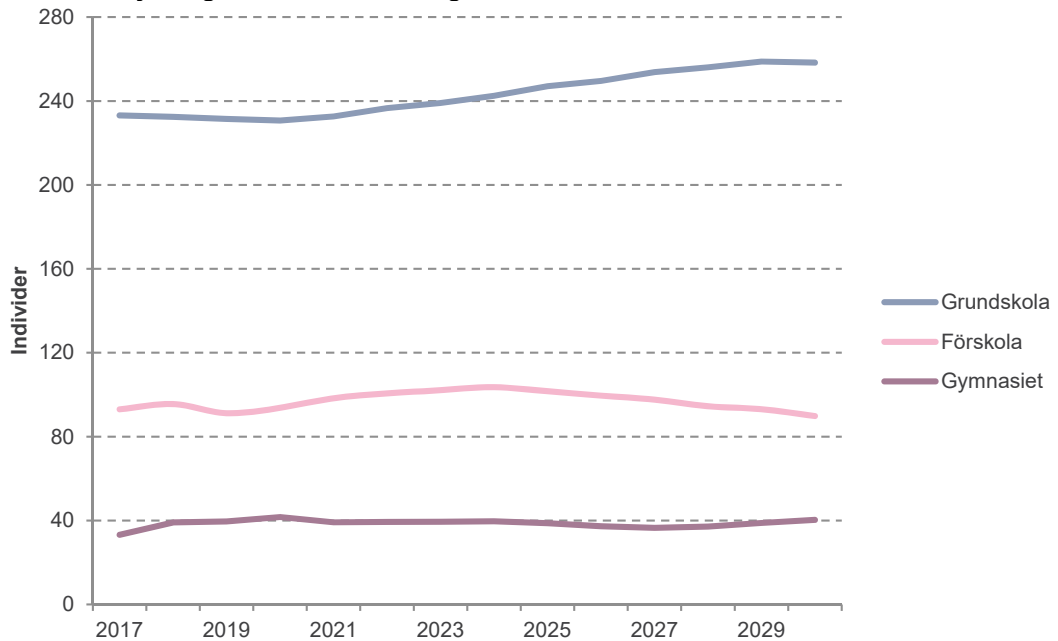
Den del av rekryteringsbehovet som beror på personalomsättning är beroende av kommunens nuvarande personal. I den senare delen av prognosen får även den personal som rekryteras under prognosperioden stor inverkan, eftersom den nya personalens åldersstruktur då påverkar personalomsättningen. Som framgår av Figur 4 förväntas rekryteringsbehovet vara strax under 600 individer årligen fram till år 2020 för att därefter sakta öka under prognosperioden. Att rekryteringsbehovet ökar något från år 2020 beror på att personalbehovet ökar något snabbare från 2020. Från 2026 fortsätter personalbehovet att öka med inte i lika snabb takt som under åren 2020-2024, vilket leder till att rekryteringsbehovet stabiliseras runt 630 individer per år. Samtidigt visar Figur 4 nedan att rekryteringsbehovet är som störst under den senare delen av perioden, vilket visar att förändringar i personalens ålderssammansättning kan antas spela en betydande roll för behovet av rekrytering. Även det faktum att personalstyrkan är större vid prognosperiodens slut bidrar till att antalet avgångar och rekryteringar är fler mot slutet av prognosperioden.

Figur 4 Avgångar och rekryteringsbehov i Nacka kommun, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



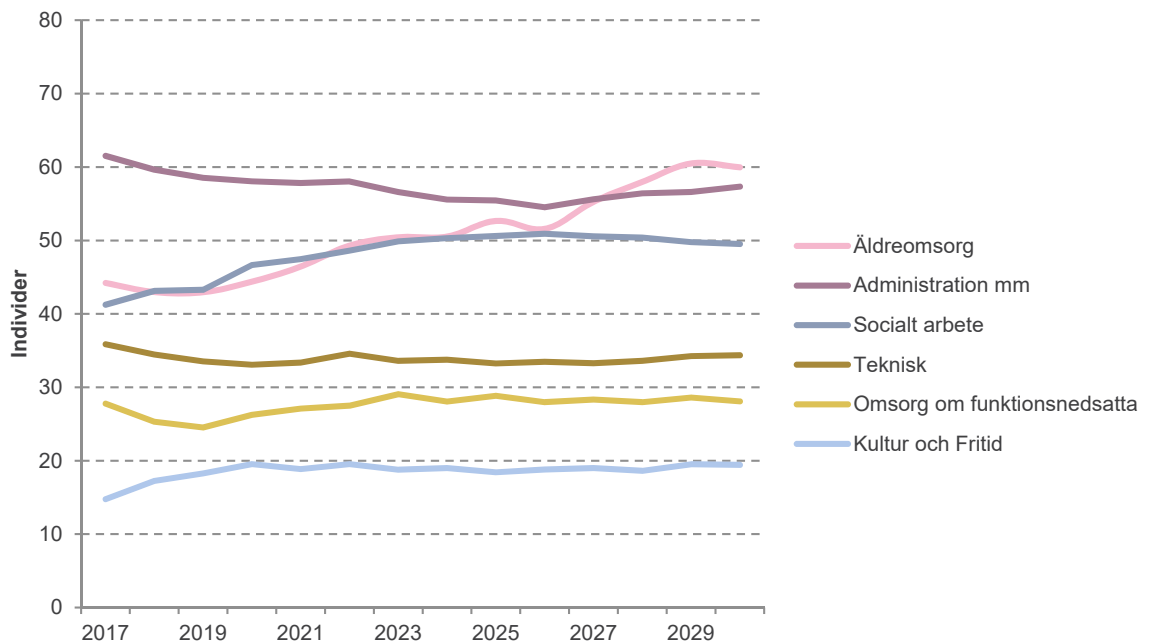
Utvecklingen av rekryteringsbehovet skiljer sig något åt mellan de olika verksamhetsområdena. Av Figur 5 och Figur 6 framgår rekryteringsbehovet per verksamhetsområde. Av utbildningsverksamheterna är rekryteringsbehovet störst i det största verksamhetsområdet, grundskolan. Rekryteringsbehovet beräknas här vara relativt oförändrat fram till 2021 för att därefter öka något för varje år fram till 2029. Inom förskolan är rekryteringsbehovet som störst för förskollärare. Gymnasieskolans rekryteringsbehov ligger runt 40 personer per år under hela prognosperioden.

Figur 5 Rekryteringsbehov för utbildningsverksamheter



Inom socialt arbete ökar rekryteringsbehovet fram till 2026 då rekryteringsbehovet är som störst medan rekryteringsbehovet inom kultur och fritid stabiliseras strax under 20 personer per år redan år 2020. Äldreomsorgens rekryteringsbehov minskar inledningsvis, men ökar sedan kraftigt under prognosperioden.

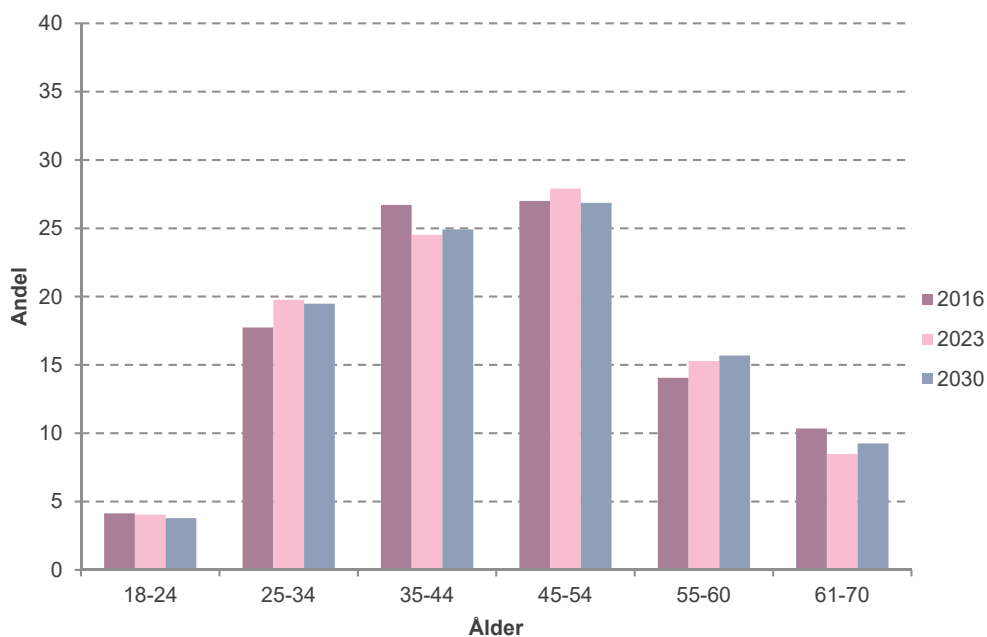
Figur 6 Rekryteringsbehov för övriga verksamheter



I Figur 7 redovisas personalens åldersfördelning år 2016 samt den fördelning som förväntas år 2023 samt för det sista prognosåret 2030. Enligt prognosen kommer andelen personer i åldersgrupperna 25-34 och 55-60 år att öka medan personalen i övriga åldersgrupper kommer

att minska. Ovan konstaterades att rekryteringsbehovet väntas bli högre i slutet av prognosperioden och att det till stor del beror på förändringar i personalomsättning som följd av förändrade åldersstrukturer. Att andelen individer i den äldsta åldersgruppen minskar leder till en minskad personalomsättning. Samtidigt ökar andelen individer i åldersgruppen 25-34 år, vilket leder till en ökad personalomsättning. Det är därmed svårt att på kommunnivå se hur förändringar i åldersstrukturen påverkar rekryteringsbehovet.

Figur 7 Åldersfördelning för Nacka kommuns personal år 2016, 2023 och 2030



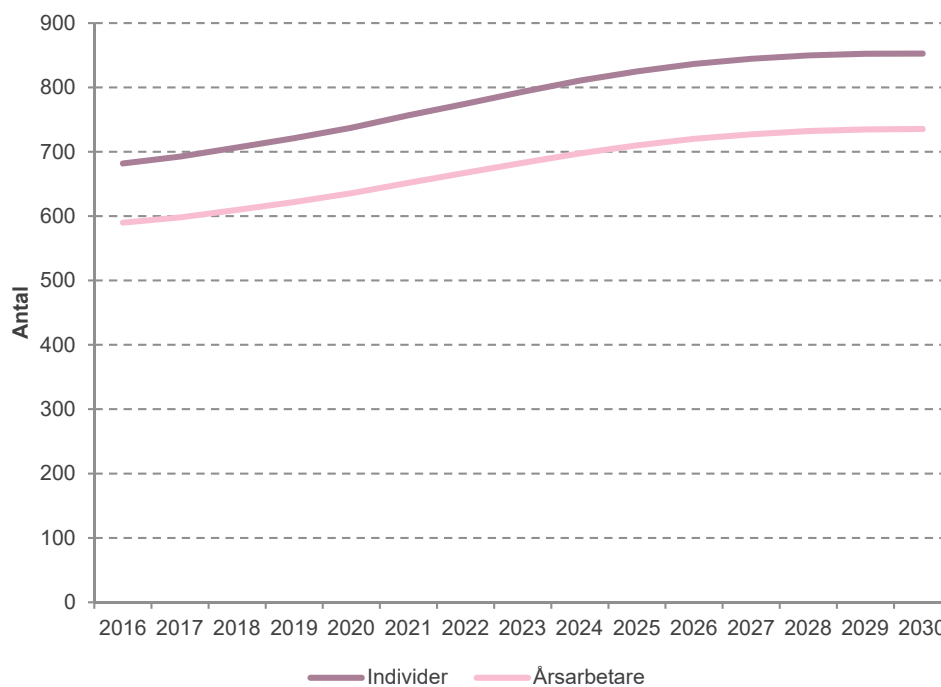
2. Prognos för Nackas verksamhetsområden

I följande avsnitt presenteras resultatet av prognosen för de olika verksamheterna mer ingående. Här diskuteras personal- och rekryteringsbehov och vilka faktorer som ligger bakom förändringarna på personalens åldersstruktur och omsättning.

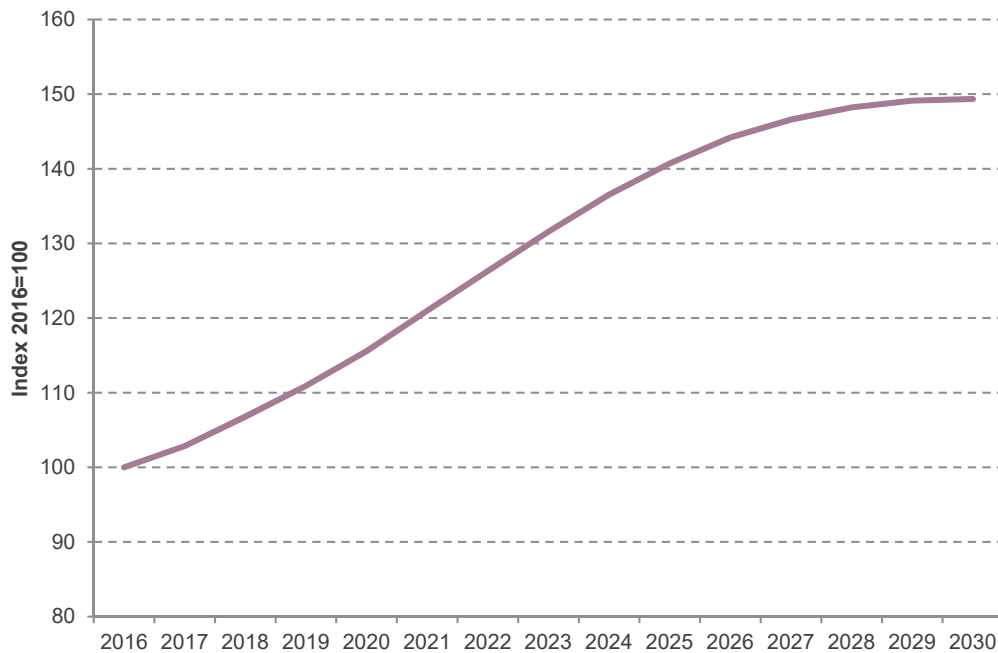
2.1 Förskola

År 2016 arbetade cirka 680 personer motsvarande cirka 590 årsarbetare i den kommunala förskolan. Personalbehovet i förskolan beräknas öka för varje år fram till år 2030, dock är ökningen mot slutet av prognosperioden relativt liten. Antalet årsarbetare ökar med cirka 140 under prognosperioden för att vara cirka 730 år 2030, vilket beräknas motsvara cirka 850 individer.

Figur 8 Personalbehov i kommunal förskola



Till grund för personalbehovsprognosen i förskolan ligger den prognostiserade utvecklingen av antalet barn i förskoleåldern. Antalet barn i förskoleåldern förväntas öka för varje år i prognosen utom under de sista åren. I Figur 9 visas det så kallade demografiska trycket. I slutet av perioden beräknas alltså det demografiska trycket vara 149, vilket innebär att antalet barn i åldrarna 1-5 år har ökat med 49 procent från år 2016 till år 2030.

Figur 9 Demografisk behovsförändring förskolan, index

Prognosen bygger även på ett antagande om att fördelningen mellan förskoleplatser i kommunal produktion respektive fristående förändras under prognosperioden. 2016 var andelen förskoleplatser i kommunal produktion 50 procent. Under prognosperioden antas att 25 procent av det tillkommande personalbehovet kommer att vara i förskolor som bedrivs i den kommunala produktionen. Därmed antas 75 procent av det tillkommande behovet drivas av fristående anordnare. Med hänsyn taget till såväl det demografiska trycket som omfördelningen mellan kommunala och fristående anordnare beräknas personalbehovet öka motsvarande 25 procent.

Vidare bygger prognosen på ett antagande om oförändrad personaltäthet och att andelen barn som överhuvudtaget går i förskola inte förändras.

Rekryteringsbehovet beror, som tidigare nämnts, dels på hur mycket personalbehovet förändras och i vilken takt, dels på hur personalomsättningen inom ett verksamhetsområde ser ut. Av Figur 10 framgår att rekryteringsbehovet i förskolan förväntas öka från drygt 90 rekryteringar år 2016 till 104 år 2024. Därefter sjunker behovet något för varje år fram till år 2030, vilket är en följd av att personalbehovet ökar i ett något långsammare tempo i slutet av perioden.

Figur 10 Rekryteringsbehov i kommunal förskola, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



2.1.1 FÖRSKOLEVERKSAMHETEN MED OCH UTAN POLITISKA MÅL

De största yrkesgrupperna inom verksamhetsområdet förskola är barnskötare och förskollärare. För de kommande åren finns en fortsatt ambition om att öka andelen förskollärare i förhållande till andelen barnskötare. Under 2016 utgjorde förskollärarna 35 procent av de båda yrkesgrupperna. Målsättningen är att andelen förskollärare ska utgöra 50 procent av de båda yrkesgrupperna inom förskoleverksamheten.

I Figur 11 redovisas rekryteringsbehovet av förskollärare och barnskötare utifrån tre olika scenarier. I det första scenariot antas förhållandet mellan andelen barnskötare och förskollärare inom förskoleverksamheten vara oförändrad. I det andra scenariot antas andelen förskollärare öka successivt under hela prognosperioden för att nå målet om 50 procent förskollärare år 2030. Andelen förskollärare ökar med två procentenheter från 35 procent till 37 procent under 2017, därefter ökar andelen förskollärare med en procentenhet per år för att slutligen utgöra 50 procent av de båda yrkesgrupperna år 2030. I det tredje och sista scenariot antas målet om 50 procent förskollärare nås redan 2018. Detta innebär att andelen förskollärare ökar med 7,5 procentenheter under 2017 och sedan med ytterligare 7,5 procentenheter 2018. Därefter antas andelen förskollärare ligga konstant på 50 procent prognosperioden ut. Streckad linje i Figur 11 visar den faktiska rekryteringen år 2013 till år 2016. Det är värt att påpeka att rekryteringsbehovet för varje år i prognosen bygger på att rekryteringsbehovet för föregående prognosår är uppfyllt. Om den faktiska rekryteringen ett visst år inte når upp till målet, kommer rekryteringsbehovet kommande prognosår att vara högre än vad diagrammet visar.

För att Nacka kommun ska nå målet om 50 procent förskollärare i förskoleverksamheten redan år 2018 krävs en kraftig ökning av rekryteringar av förskollärare under de inledande prognosåren. 2017 förväntas 66 förskollärare rekryteras till förskoleverksamheten, vilket är en

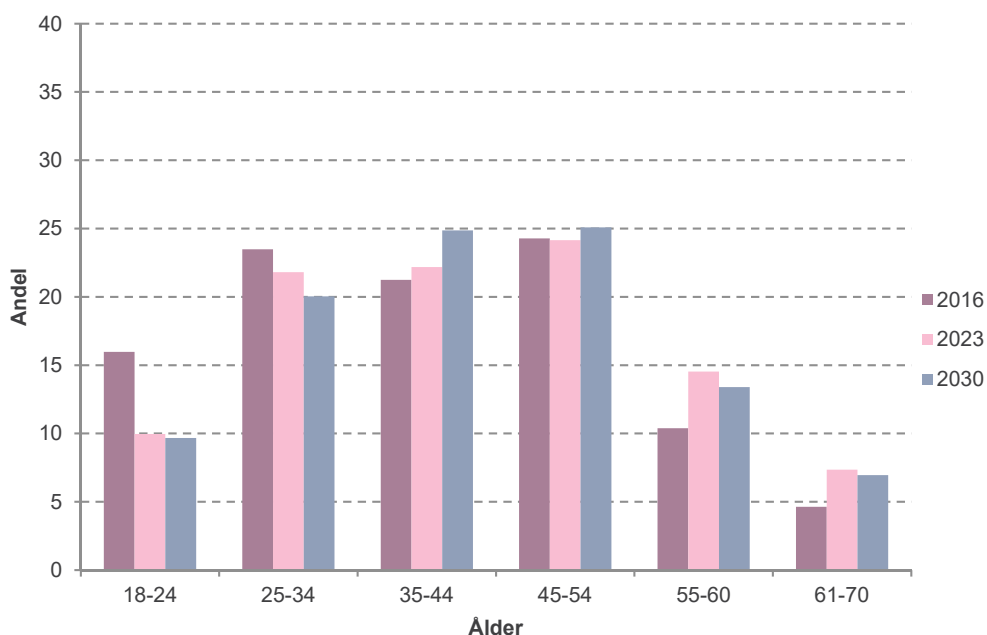
tredubbling jämfört med antalet förskollärare som rekryterades år 2016. Även om målet om 50 procent förskollärare antas vara uppfyllt först år 2030 krävs en ökning av antalet rekryteringar av förskollärare jämfört med vad man faktiskt har rekryterat under åren 2013-2016. Totalt sett är det sammanslagna rekryteringsbehovet av förskollärare och barnskötare som högst år 2024 då behovet ligger på nästan 100 rekryteringar.

Figur 11 Rekryteringsbehov av barnskötare och förskollärare utifrån tre scenarier, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



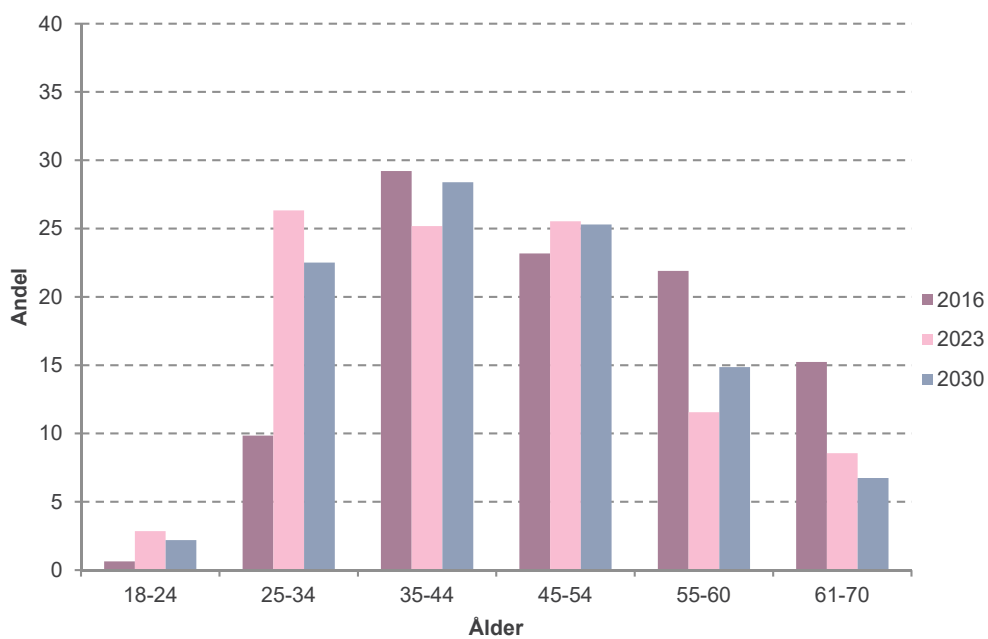
Av Figur 12 framgår att det fram till år 2030 förväntas en föråldring av personalgruppen barnskötare då andelen under 35 år förväntas minska samtidigt som andelen över 34 år ökar. Att andelen under 35 år minskar är något kan antas bidra till ett något minskat rekryteringsbehov genom hela prognosperioden.

Figur 12 Åldersfördelning för barnskötare år 2016, 2023 och 2030



Som framgår av Figur 13 förväntas en förnyring av förskollärare, något som redan syns under 2023. Andelen förskollärare i åldersgruppen 25-34 år kommer att mer än fördubblas, från att utgöra cirka 10 procent år 2016 till 25 procent år 2030. Att denna grupp ökar bidrar till en något högre personalomsättning och ett ökat rekryteringsbehov i slutet av prognosperioden, eftersom denna åldersgrupp har en något högre rörlighet än åldrarna 35-60, där andelen personal minskar. Samtidigt minskar även åldersgruppen 61-70 kraftigt, vilket bidrar till en lägre personalomsättning och ett lägre behov av att rekrytera. Detta gör att det inte är helt självklart hur rekryteringsbehovet totalt sett påverkas av den förväntade förändringen i åldersstrukturen hos förskollärarna.

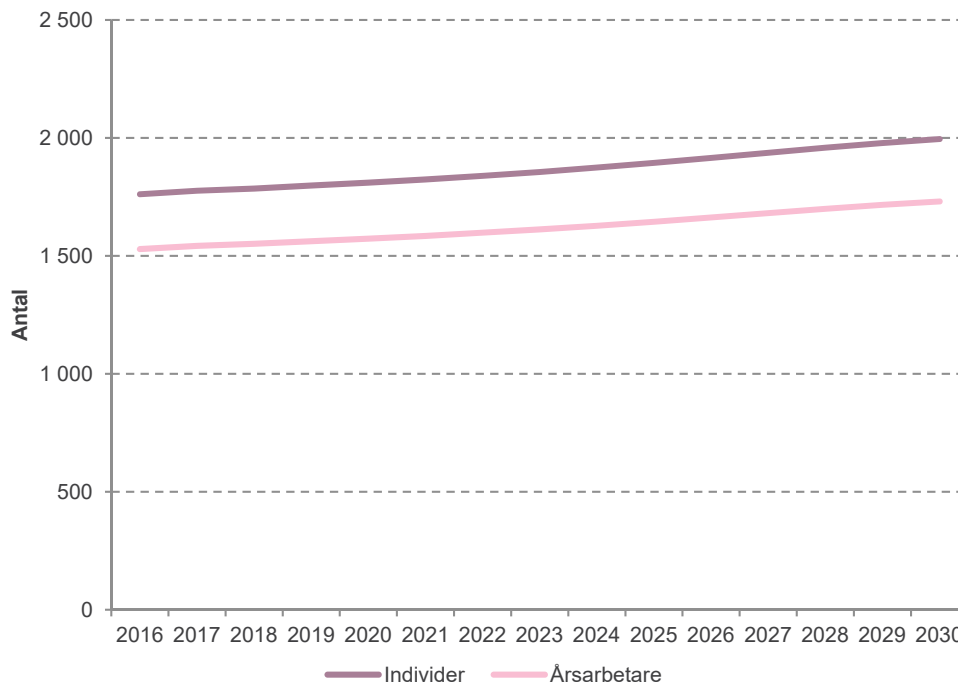
Figur 13 **Åldersfördelning för förskollärare år 2016, 2023 och 2030**



2.2 Grundskola

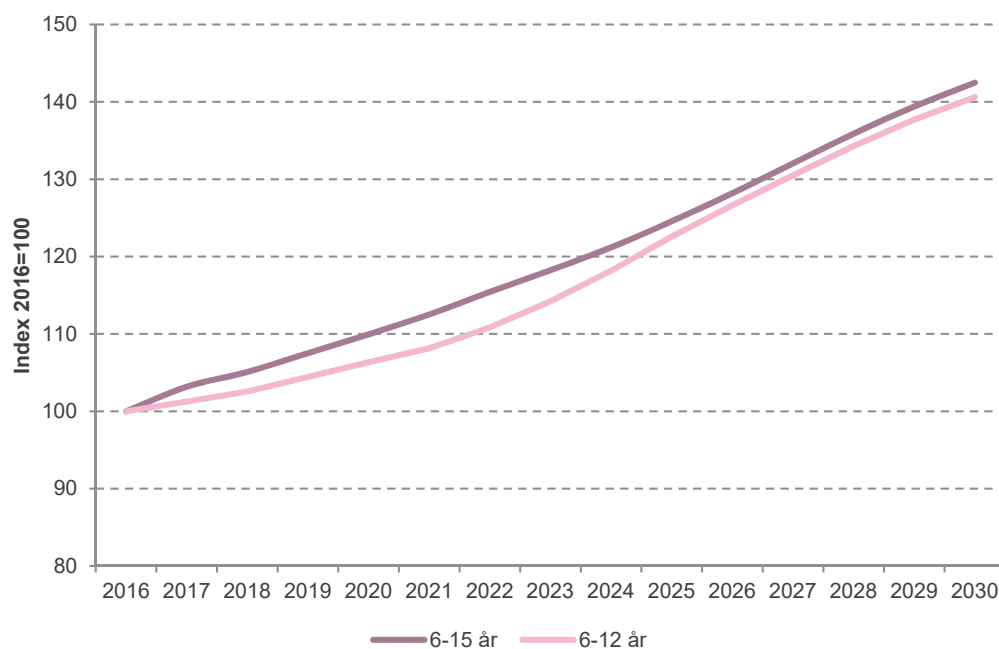
Av Figur 14 framgår att cirka 1 760 personer arbetade inom grundskolan år 2016, vilket motsvarade knappt 1 530 årsarbetare. Personalbehovet inom grundskolan förväntas öka med drygt 230 individer under prognosperioden.

Figur 14 Personalbehov i den kommunala grundskolan

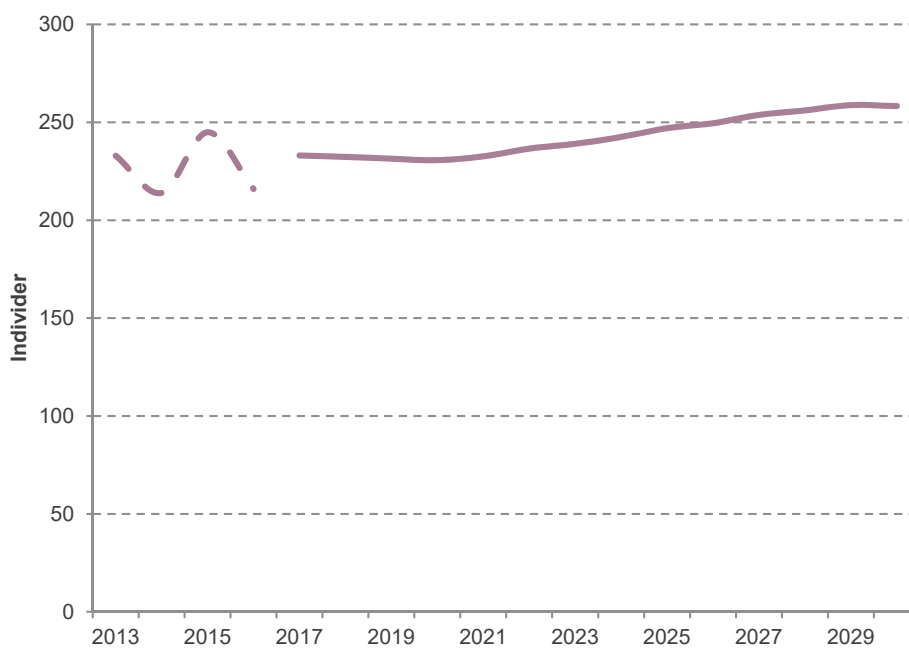


Som underlag för personalbehovet i grundskolan ligger den prognostiserade utvecklingen för antal barn i grundskoleåldern, 7-15 år och i förskoleklass, 6 år. Fritidspedagoger, fritidsledare och barnskötare som arbetar inom grundskolan följer utvecklingen av antal barn i åldern 6-12 år. Övriga yrkesgrupper följer utvecklingen av antal barn i åldern 6-15 år. Som kan ses i Figur 15 förväntas antalet barn i åldern 6-15 år öka något mer än antalet barn i åldern 6-12 år. Befolkningen i åldersgrupperna har prognostiserats att öka med 43 respektive 41 procent under prognosperioden.

Även inom grundskolan antas det ske en omfördelning mellan fristående anordnare och den kommunala produktionen. 25 procent av det tillkommande personalbehovet antas vara i den kommunala produktionen.

Figur 15 Demografisk behovsförändring i grundskolan, index

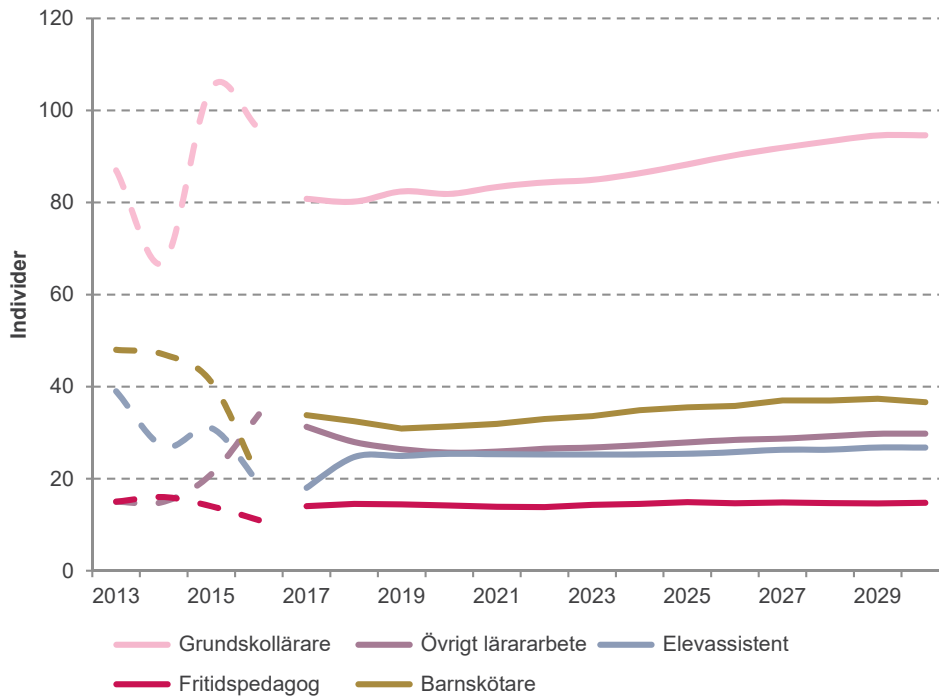
Rekryteringsbehovet i den kommunala grundskolan förväntas ligga runt 230 personer per år fram till 2022 då det ökar något. Rekryteringsbehovet väntas vara som högst under 2029 då cirka 260 personer förväntas rekryteras till grundskolan.

Figur 16 Rekryteringsbehov i den kommunala grundskolan, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016

Den största yrkesgruppen inom verksamhetsområdet var år 2016 grundskollärare. Rekryteringsbehovet av grundskollärare förväntas vara runt 90 individer per år, vilket framgår

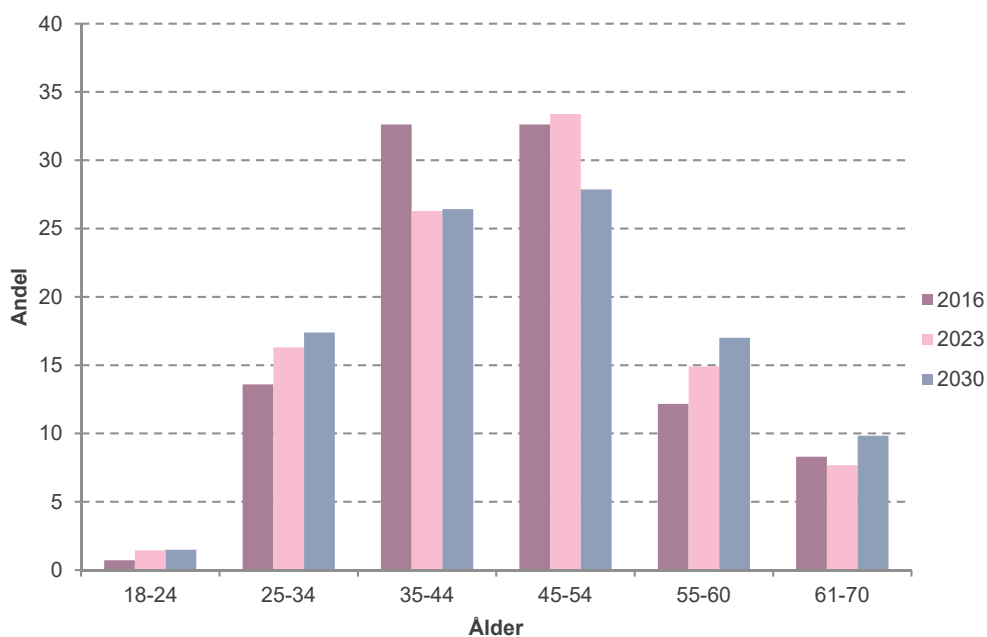
av Figur 17, och följer i stort sett samma mönster som rekryteringsbehovet för hela verksamhetsområdet. Andra yrkesgrupper inom verksamhetsområdet är övrigt lärararbete, elevassistenter, fritidspedagoger och barnskötare. Inom dessa yrkesgrupper är rekryteringsbehovet betydligt lägre och varierar relativt lite under prognosperioden.

Figur 17 Rekryteringsbehov av de största yrkesgrupperna i grundskolan, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016

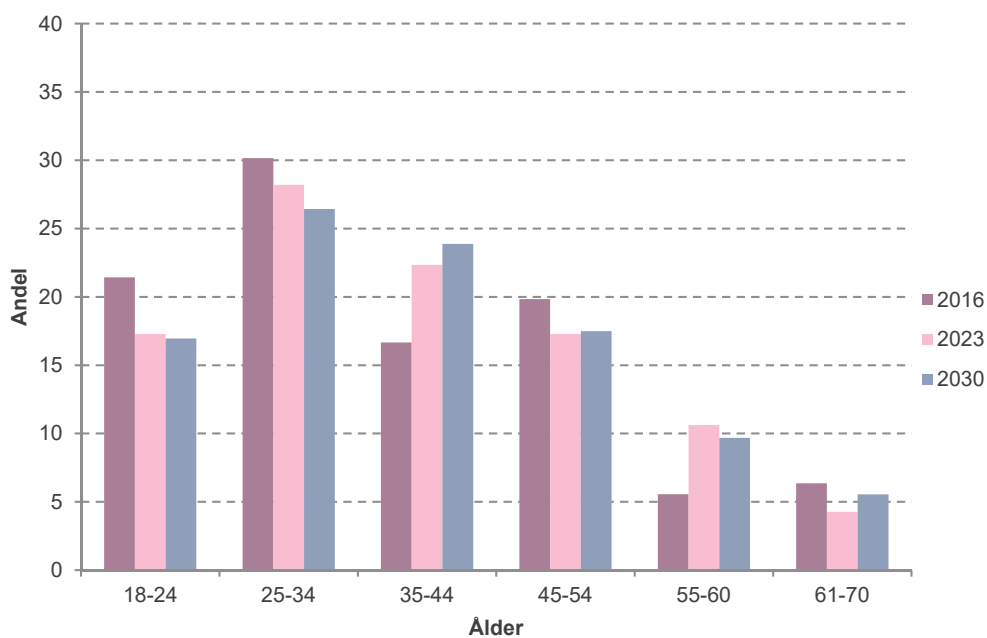


Figur 18 till Figur 22 visar åldersfördelningen för de största yrkesgrupperna i grundskolan. Barnskötare och elevassistenter är yrkesgrupper med relativt stor andel i de yngre åldersgrupperna, 16 respektive 21 procent av personalen i dessa yrkesgrupper är under 25 år. Detta kan jämföras med Nackas totala personal där endast 4 procent är under 25 år. För både barnskötare och elevassistenter kommer dock andelen under 25 att minska under prognosperioden. Fritidspedagoger och övrigt lärararbete har en större andel i den äldsta yrkesgruppen, 61-70 år, än övriga yrkesgrupper inom grundskolan och antalet pensioneringar kan väntas bidra till en ökad personalomsättning inom dessa yrkesgrupper. För grundskollärare minskar andelen unga samtidigt som andelen över 44 år ökar under prognosperioden.

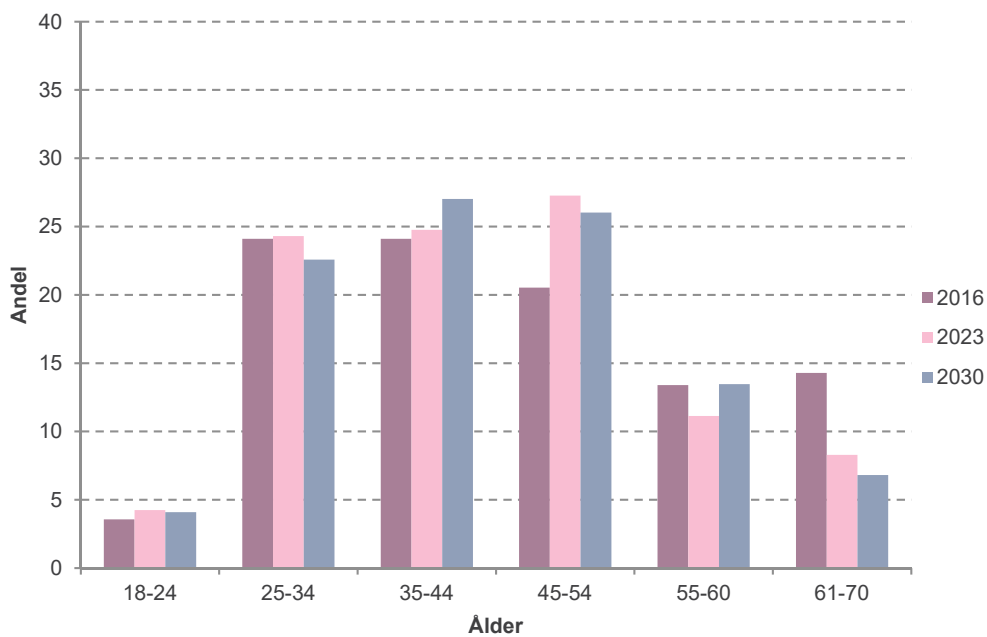
Figur 18 Åldersfördelning för grundskollärare år 2016, 2023 och 2030



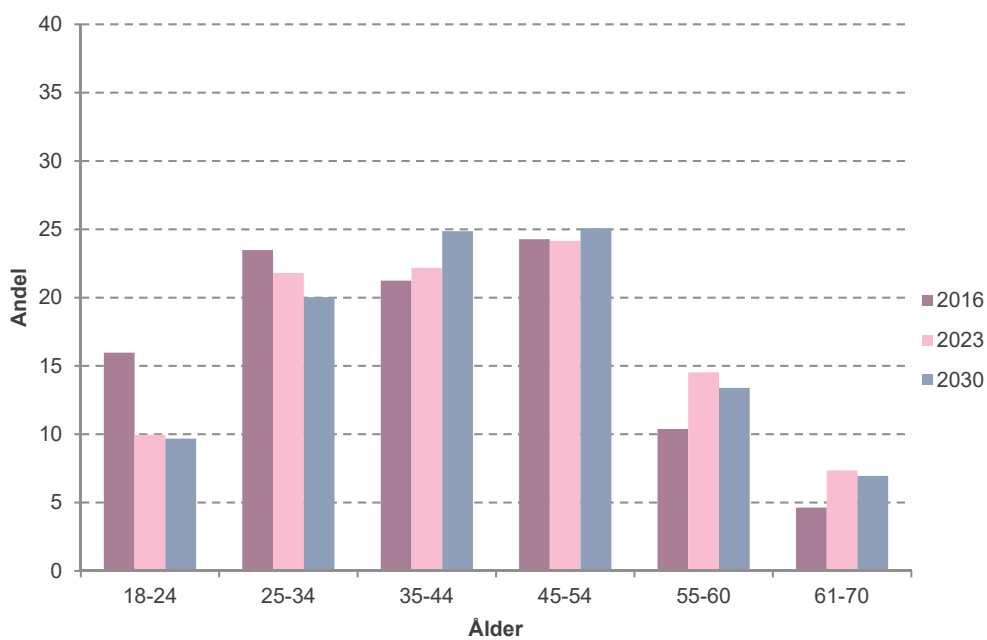
Figur 19 Åldersfördelning för elevassistenter år 2016, 2023 och 2030



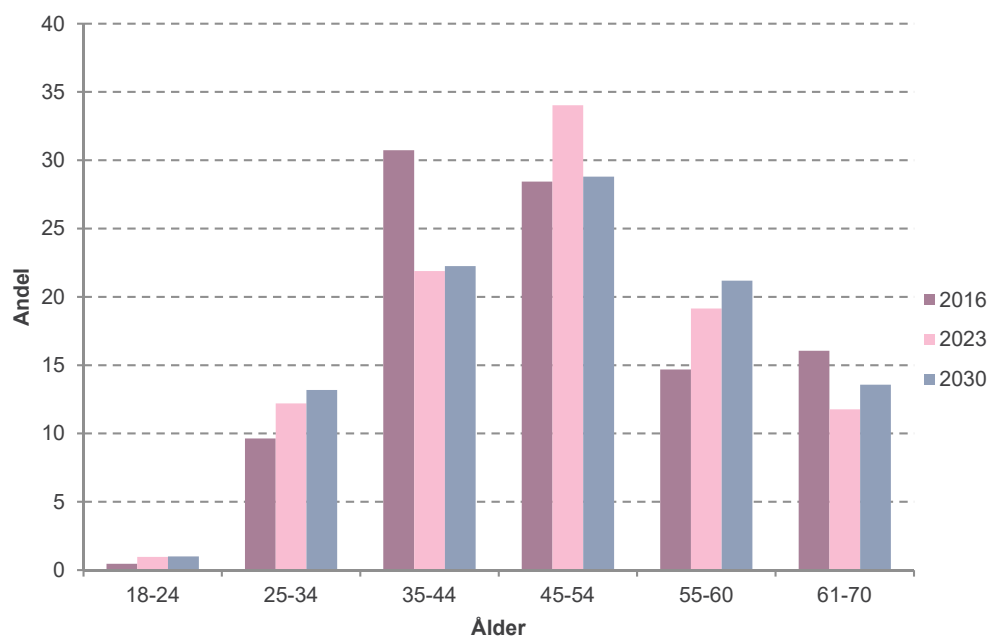
Figur 20 Åldersfördelning för fritidspedagoger år 2016, 2023 och 2030



Figur 21 Åldersfördelning för barnskötare år 2016, 2023 och 2030



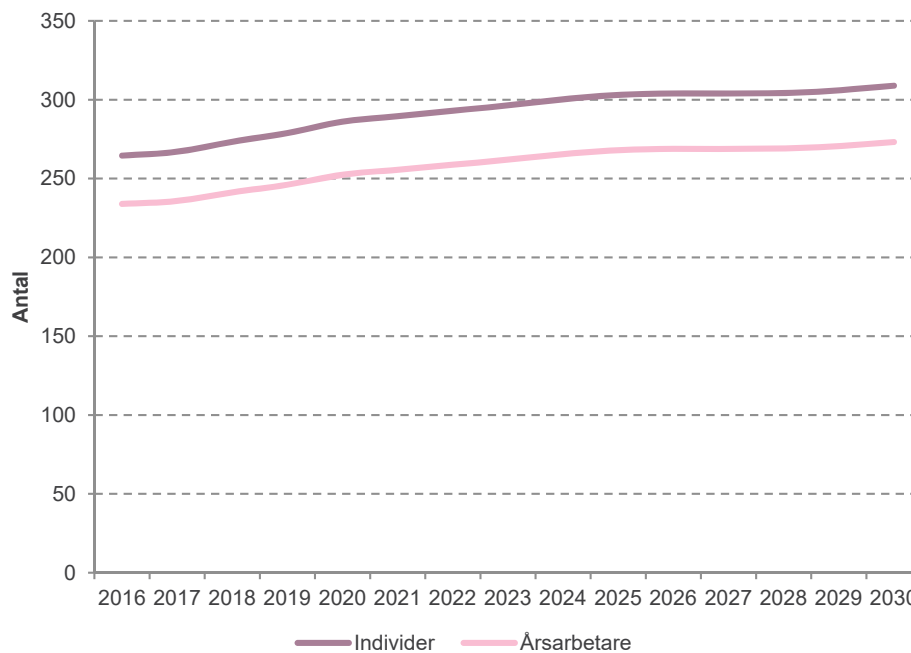
Figur 22 **Åldersfördelning för övrigt lärararbete år 2016, 2023 och 2030**



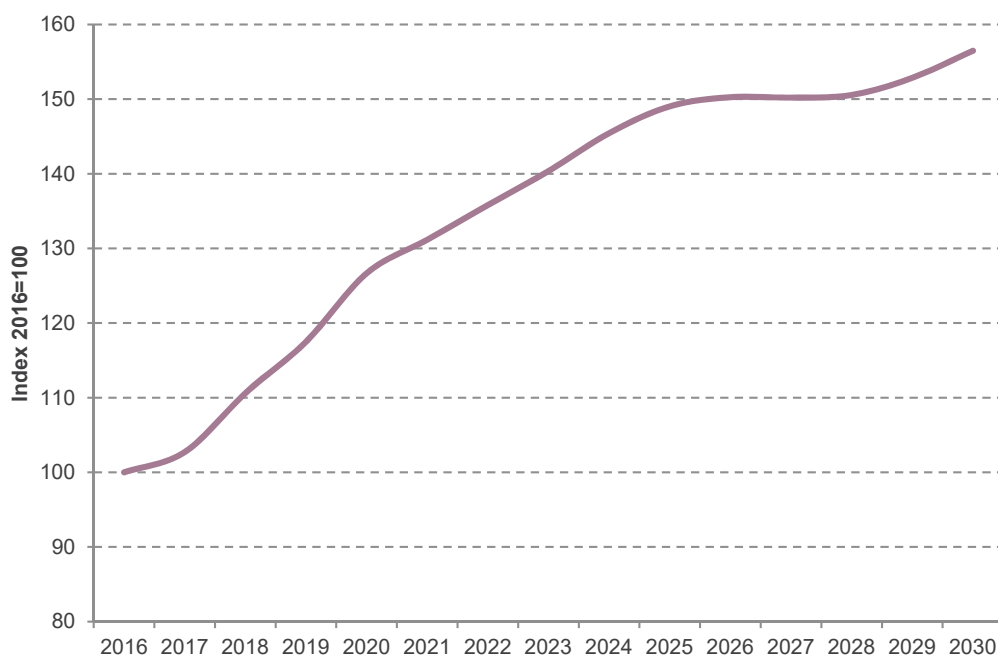
2.3 Gymnasieskola

År 2016 arbetade drygt 270 individer i gymnasieskolan, vilkas tjänster tillsammans motsvarade 230 årsarbetare. Av Figur 23 framgår att personalbehovet beräknas öka under prognosperioden. Från år 2016 till år 2030 förväntas behovet totalt sett öka med drygt 40 årsarbetare. Störst är ökningen av personalbehovet under prognosperiodens första halva och främst under åren 2018-2020. Därefter avtar ökningen något för att stanna av helt under 2026-2028.

Figur 23 Personalbehov i kommunal gymnasieutbildning



Personalbehovets utveckling i gymnasieskolan beror dels på hur antalet ungdomar i åldern 16-18 år förändras dels på hur fördelningen mellan kommunala och fristående anordnare förändras över tid. Av Figur 24 framgår att antalet ungdomar i gymnasieåldern ökar med 57 procent under prognosperioden. Ökningen sker främst under prognosens början och mitt, för att mot slutet av prognosperioden avta något. Liksom för förskola och grundskola antas fördelningen mellan kommunal produktion och fristående anordnare förändras under prognosperioden. År 2016 var andelen elever i kommunal gymnasieskola 84 procent. Under prognosperioden antas 25 procent av den totala ökningen vara i kommunal produktion.

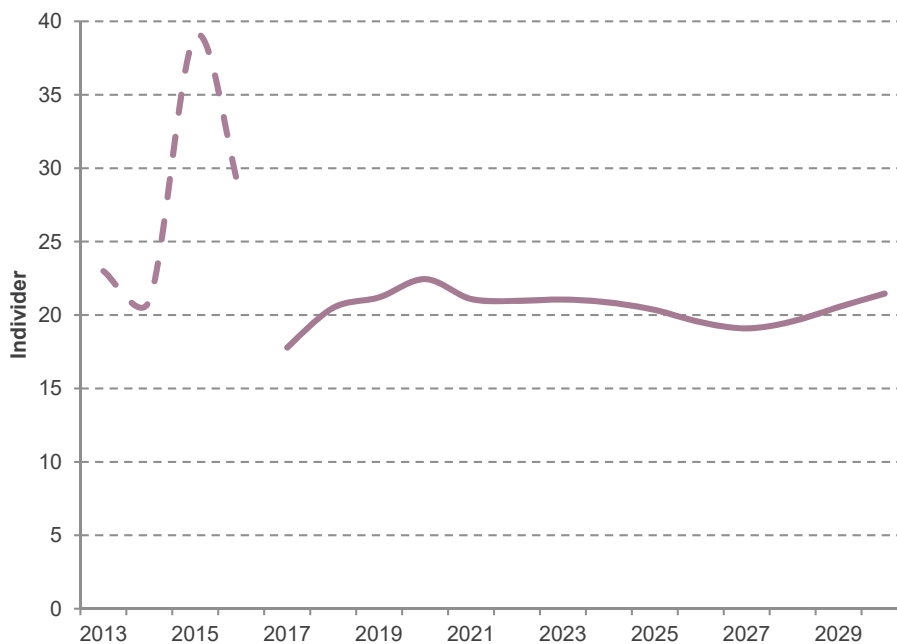
Figur 24 Demografisk behovsförändring i gymnasieskolan, index

Rekryteringsbehovet inom gymnasieskolan förväntas öka från drygt 30 rekryteringar år 2017 till cirka 40 rekryteringar år 2030. Rekryteringsbehovet följer de trender som förväntas för personalbehovet. När personalbehovets förändringstakt ökar jämfört med föregående år ökar även rekryteringsbehovet och när personalbehovet ökar i en lägre takt sjunker rekryteringsbehovet, vilket kan ses efter år 2020 i Figur 25.

Figur 25 Rekryteringsbehov i kommunal gymnasieutbildning, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016

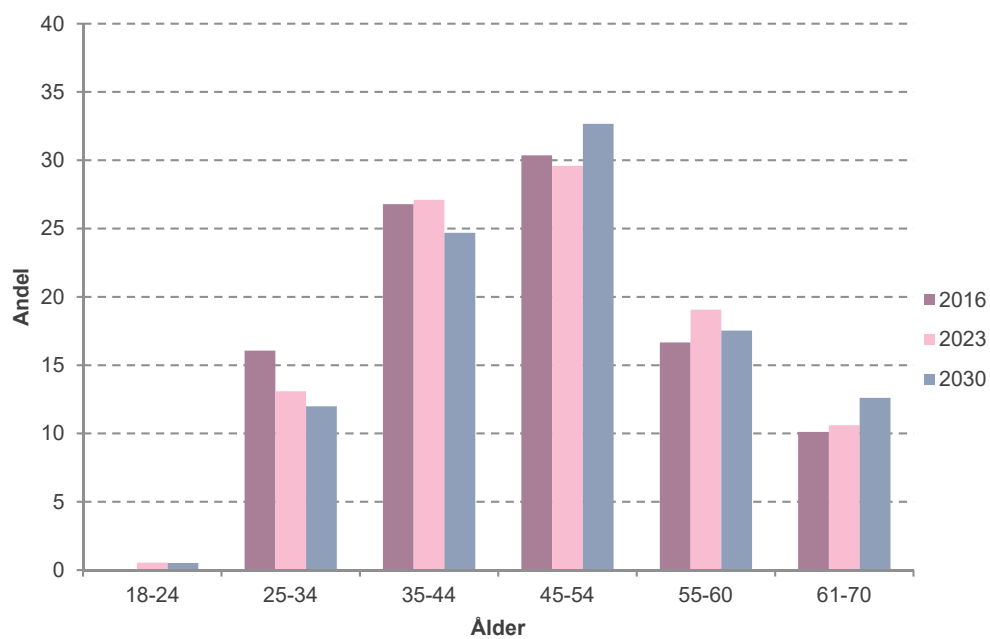
De största yrkesgrupperna i gymnasieskolan år 2016 var gymnasielärare. Figur 26 visar att det årliga rekryteringsbehovet för gymnasielärare beräknas öka från ca 18 rekryteringar per år 2017 till 23 rekryteringar år 2020 då rekryteringsbehovet är som störst. Rekryteringsbehovet av gymnasielärare väntas dock vara lägre än vad som rekryterades under 2015 och 2016.

Figur 26 Rekryteringsbehov för gymnasielärare i gymnasieskolan, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



Av Figur 27 framgår att de största åldersgrupperna år 2016 var 45-54, som utgjorde 30 procent av yrkesgruppen. Denna åldersgrupp förväntas öka ytterligare fram till år 2030. Även andelen i åldersgrupperna 55-60 och 61-70 förväntas öka under prognosperioden. Samtidigt förväntas andelen i åldern 25-44 år minska. Generellt sett förväntas en föråldring ha skett av gymnasielärare fram till prognosens sista år, dock är förändringarna små.

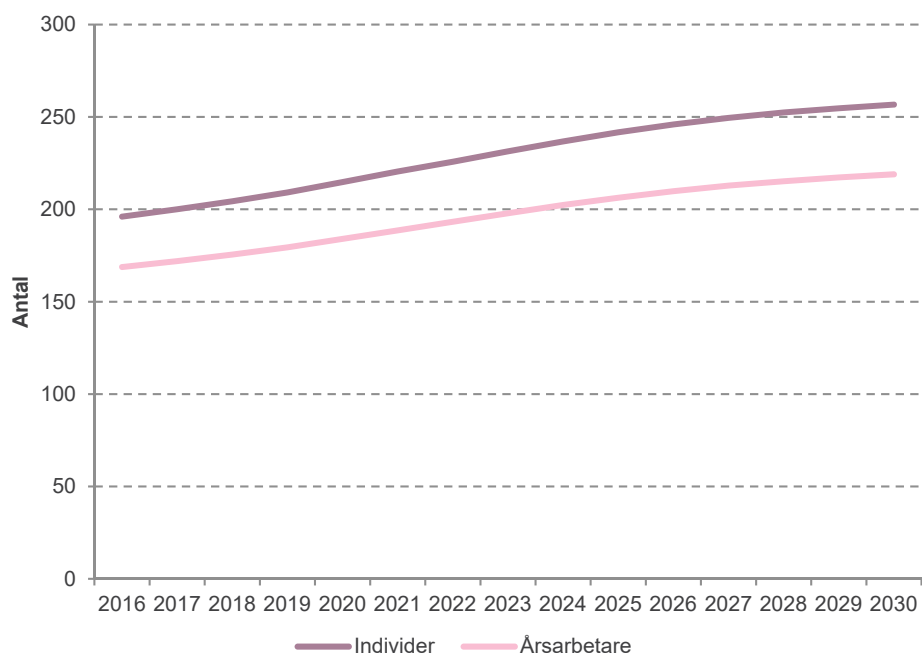
Figur 27 Åldersfördelning för gymnasielärare år 2016, 2023 och 2030



2.4 Omsorg om funktionsnedsatta

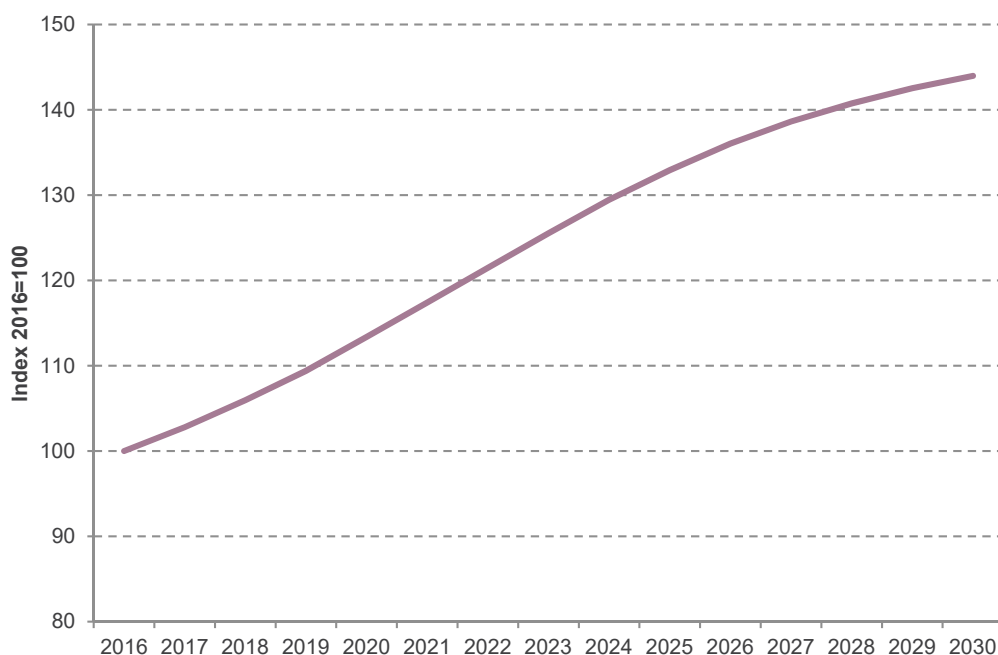
Inom omsorg om funktionsnedsatta arbetade år 2016 cirka 200 personer, vilket motsvarade 170 årsarbetare. I Figur 28 framgår att ett ökat personalbehov kan förväntas inom verksamhetsområdet. Till år 2030 beräknas ett personalbehov på cirka 260 individer motsvarande 220 årsarbetare.

Figur 28 Personalbehov inom omsorg om funktionsnedsatta



Personalbehovets utveckling inom omsorg om funktionsnedsatta styrs av hur befolkningsutvecklingen i åldrarna 0-64 år förändras samt antagandet om en förändrad fördelning mellan kommunal produktion och fristående anordnare. Av Figur 29 framgår att befolkningen i åldern 0-64 år beräknas öka med 44 procent under prognosperioden. 2016 var andelen omsorgstagare i kommunal produktion 37 procent. Av det tillkommande personalbehovet under prognosperioden antas 25 procent vara i kommunal produktion. Med hänsyn taget till befolkningsutvecklingen och omfördelningen mellan kommunal produktion och fristående anordnare beräknas personalbehovet öka motsvarande 31 procent.

Figur 29 Demografisk behovsförändring inom omsorg om funktionsnedsatta, index



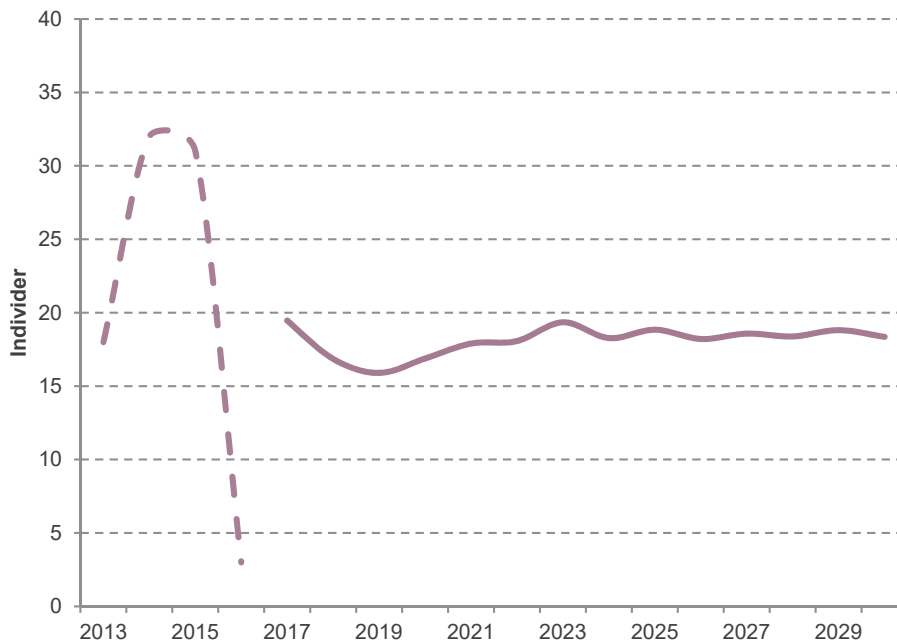
Av Figur 30 framgår att mellan 25 och 30 personer per år behöver rekryteras inom omsorg om funktionsnedsatta under perioden, där de första årens rekryteringsbehov är något lägre än i slutet av perioden.

Figur 30 Rekryteringsbehov omsorg om funktionsnedsatta, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



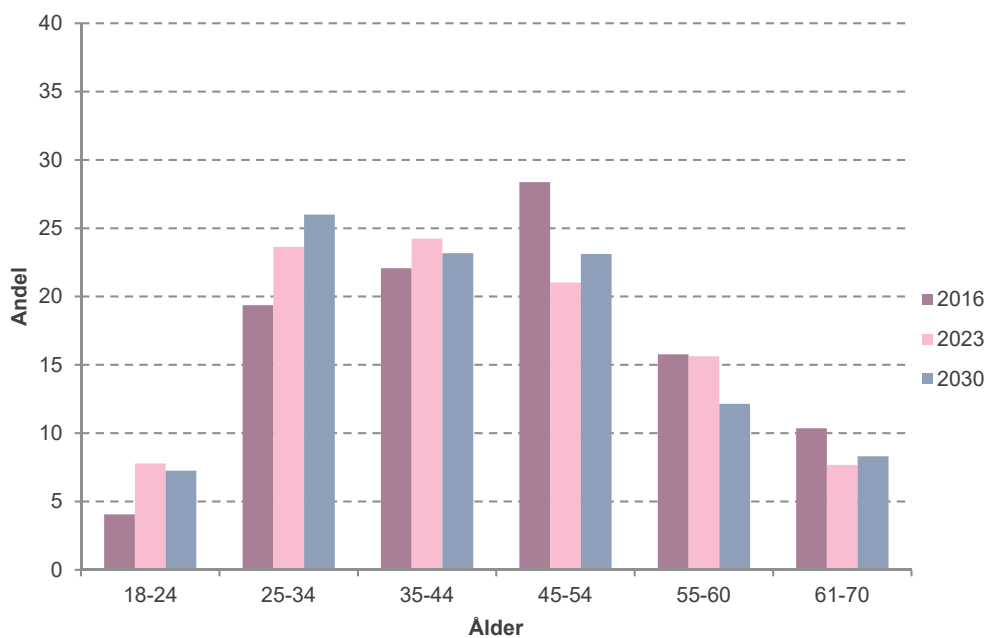
Den största yrkesgruppen inom verksamhetsområdet är vårdare. Av Figur 31 framgår att rekryteringsbehovet av vårdare sjunker under prognosens inledande år, men ökar från 2020, för att vara som störst 2023 då knappt 20 vårdare beräknas rekryteras.

Figur 31 Rekryteringsbehov vårdare, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



Av Figur 32 framgår att de största åldersgrupperna år 2016 var i åldern 45-54 år, som utgjorde 28 procent av yrkesgruppen. Under prognosperioden förväntas en förnyring av yrkesgruppen och år 2030 är den största andelen vårdare i åldern 25-34 år.

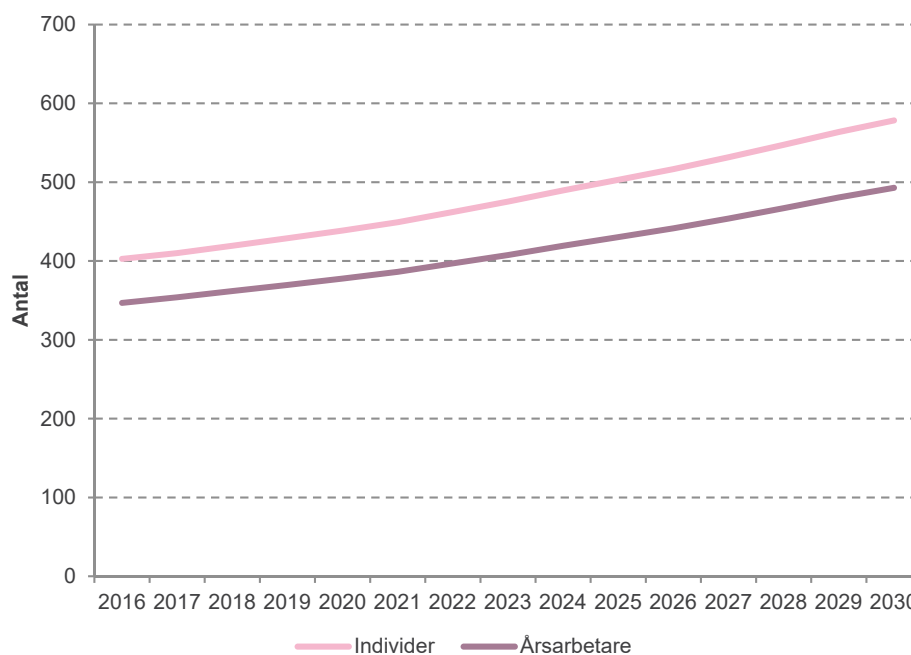
Figur 32 **Åldersfördelning för vårdare för år 2016, 2023 och 2030**



2.5 Äldreomsorg

Personalbehovet inom äldreomsorg var år 2016 cirka 400 personer som totalt motsvarade knappt 350 årsarbetare. Figur 33 visar att personalstyrkan förväntas öka under prognosperioden för att år 2030 bestå av cirka 580 individer motsvarande cirka 500 årsarbetare.

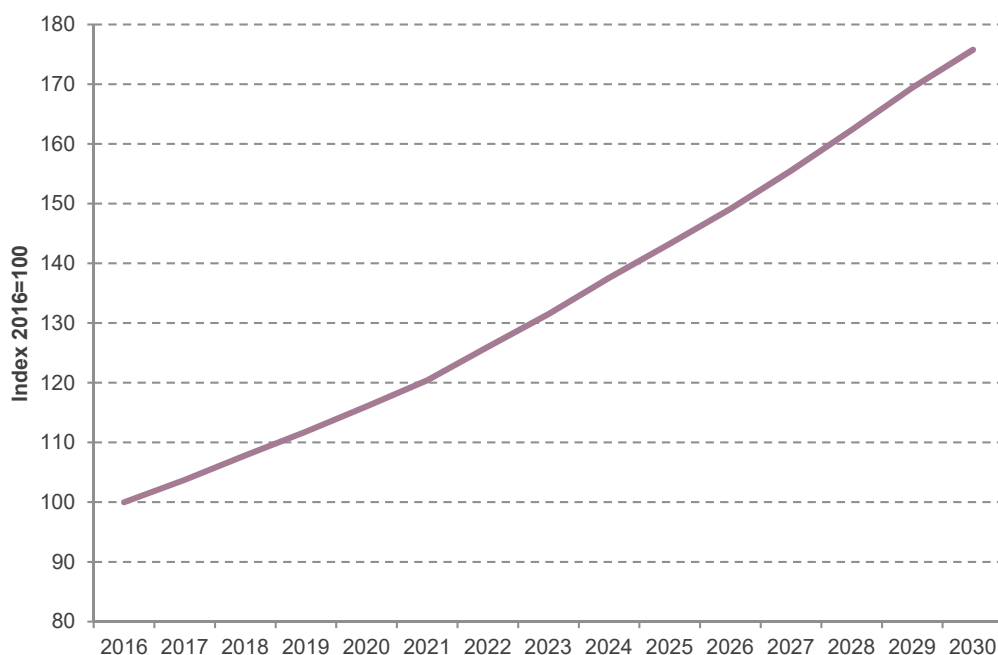
Figur 33 Personalbehov inom äldreomsorg



Personalbehovets utveckling inom äldreomsorgen beror på hur antalet äldre i åldern 65- år förändras. Framförallt är det gruppen över 75 år som har behov av äldreomsorg och de äldre åldersgrupperna styr därför även personalbehovet i större utsträckning än de yngre pensionärsgруппerna. Det så kallade demografiska trycket som framgår av Figur 34 bygger därmed på befolkningsutvecklingen i åldern 65- år och ger större vikt till de äldre åldersgrupperna.

Även inom äldreomsorg antas fördelningen mellan kommunal produktion och fristående anordnare förändras över tid. 2016 var andelen äldre i kommunal äldreomsorg 45 procent. 25 procent av det utökade personalbehovet under prognosperioden antas vara i kommunal produktion. Detta sammantaget ger ett ökat personalbehov motsvarande 44 procent inom den kommunala produktionen.

Figur 34 Demografisk behovsförändring inom äldreomsorg, index



Av Figur 35 framgår att mellan 40 och 60 personer per år behöver rekryteras inom äldreomsorg under perioden, där de första årens rekryteringsbehov är något lägre än i slutet av perioden.

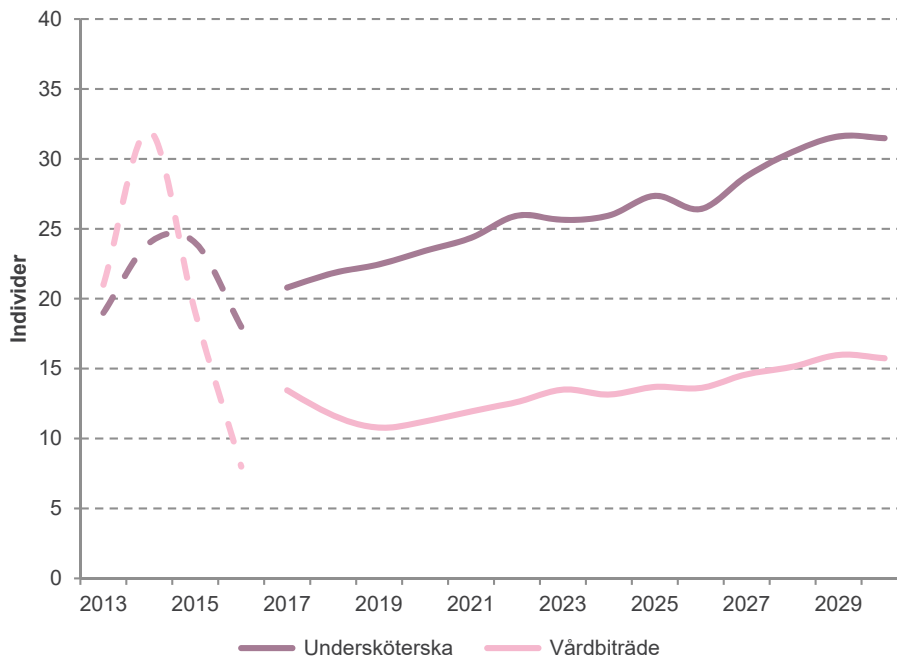
Figur 35 Rekryteringsbehov inom äldreomsorg, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



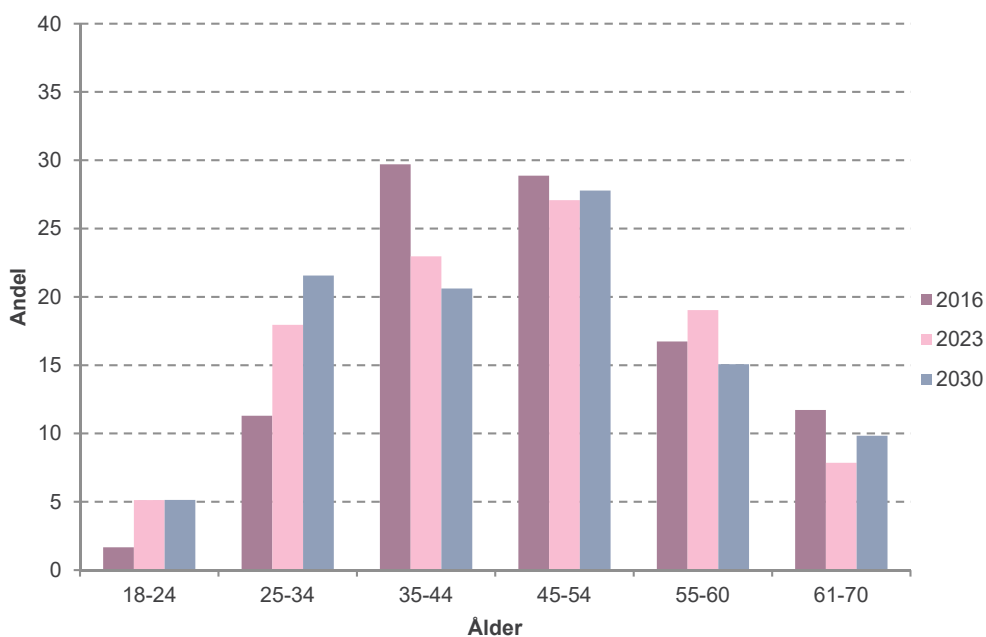
De två största yrkesgrupperna inom verksamhetsområdet är undersköterska och vårdbiträde. Rekryteringsbehovet är störst för yrkesgruppen undersköterskor och behovet ökar under hela

prognosperioden med undantag från år 2023 och 2026. Rekryteringsbehovet av vårdbiträde sjunker under prognosens inledande år, men ökar från 2020 och är som störst i slutet av prognosperioden.

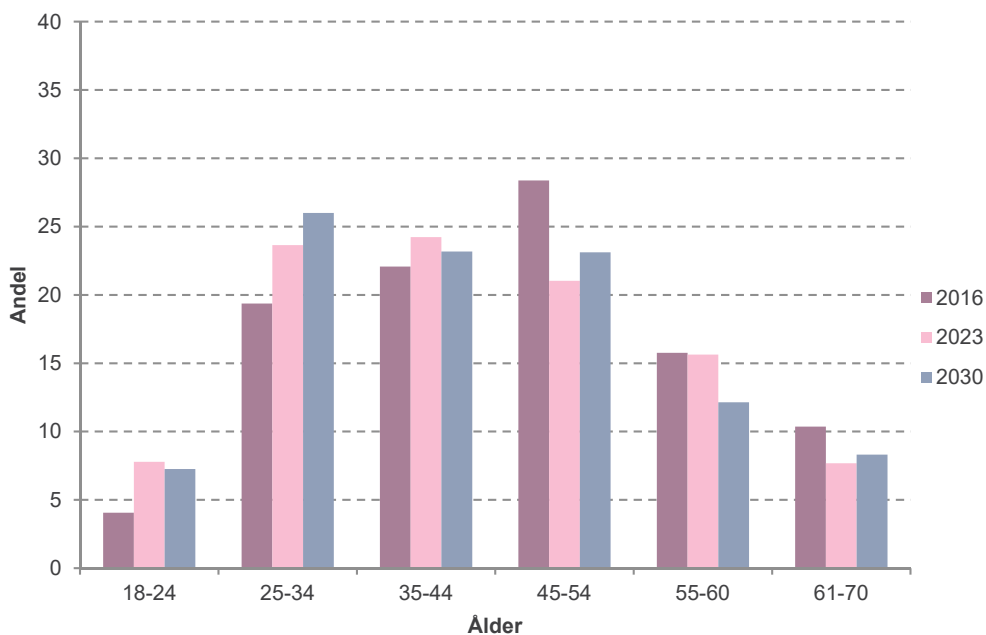
Figur 36 Rekryteringsbehov för de största yrkesgrupperna inom äldreomsorg, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



Inom yrkena undersköterskor och vårdbiträden är sannolikheten att sluta som störst för de yngsta åldersklasserna. Detta innebär att den ökning av andelen personer i åldrarna 18-24 år och 25-34 år som syns i Figur 37 verkar för en ökad personalomsättning och därmed ökat rekryteringsbehov. Samtidigt minskar andelen personer i den äldsta åldersgruppen, vilket i sin tur verkar för en minskad personalomsättning och därmed ett lägre rekryteringsbehov. Det är alltså inte självklart åt vilket håll förändringen i åldersstruktur förväntas påverka rekryteringsbehovet.

Figur 37 Åldersfördelning för undersköterskor för år 2016, 2023 och 2030

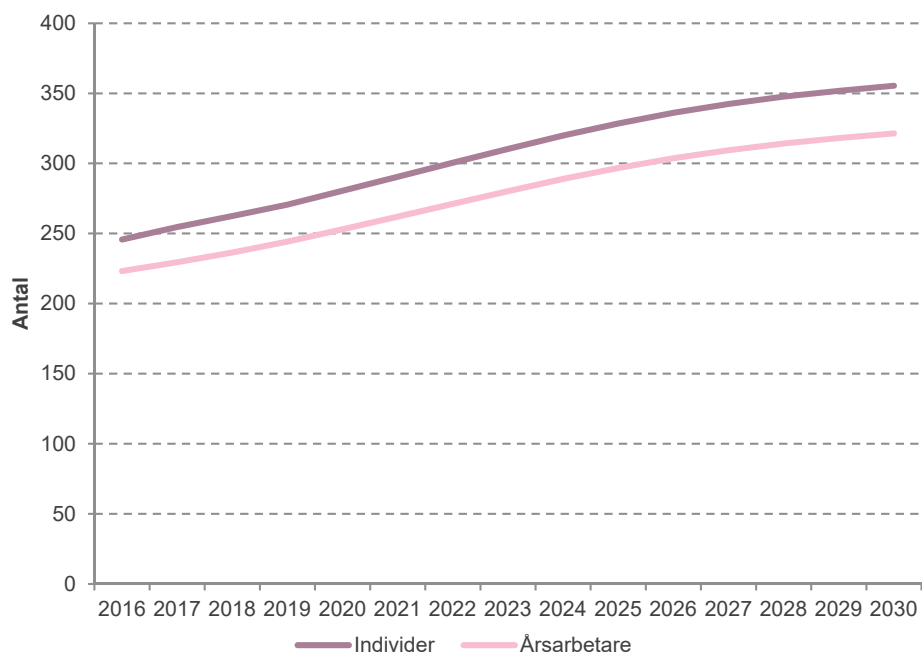
Av Figur 38 framgår att de största åldersgrupperna år 2016 var i åldern 45-54 år, som utgjorde 28 procent av yrkesgruppen. Under prognosperioden förväntas en förnying av yrkesgruppen och år 2030 är den största andelen vårdbiträden, vårdare i åldern 25-34 år.

Figur 38 Åldersfördelning för vårdbiträde för år 2016, 2023 och 2030

2.6 Socialt arbete

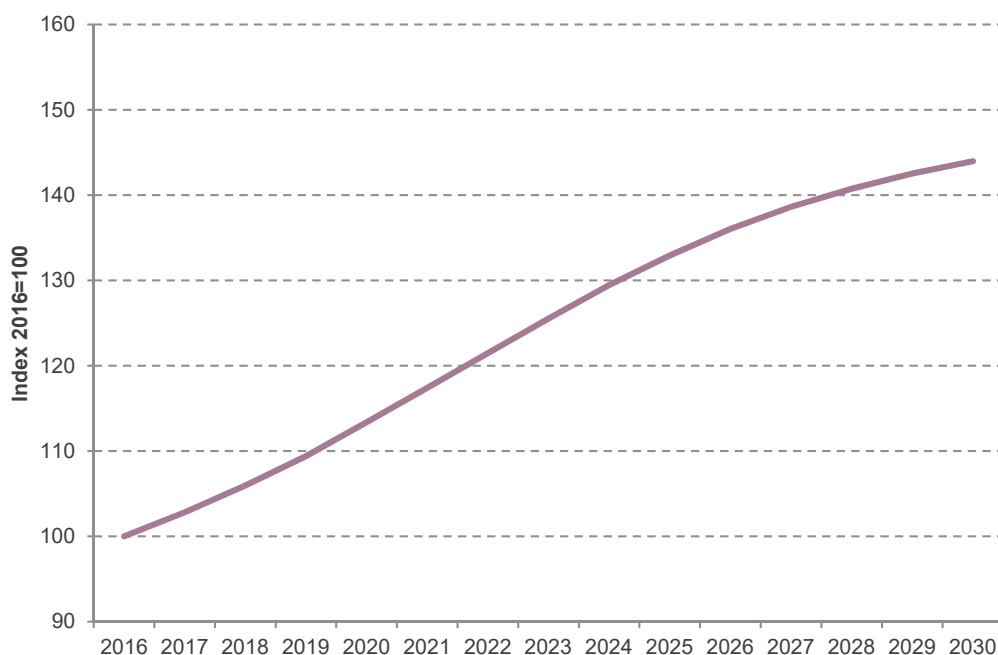
I verksamhetsområdet socialt arbete omfattas yrkesgrupperna socialsekreterare, annat socialt och kurativt arbete samt ledningspersonal för verksamhetsområdet. Personalbehovet inom socialt arbete var år 2016 nästan 250 personer som totalt motsvarade drygt 220 årsarbetare. Figur 39 visar att personalstyrkan förväntas öka under prognosperioden för att år 2030 bestå av nästan 360 individer motsvarande cirka 320 årsarbetare.

Figur 39 Personalbehov inom socialt arbete



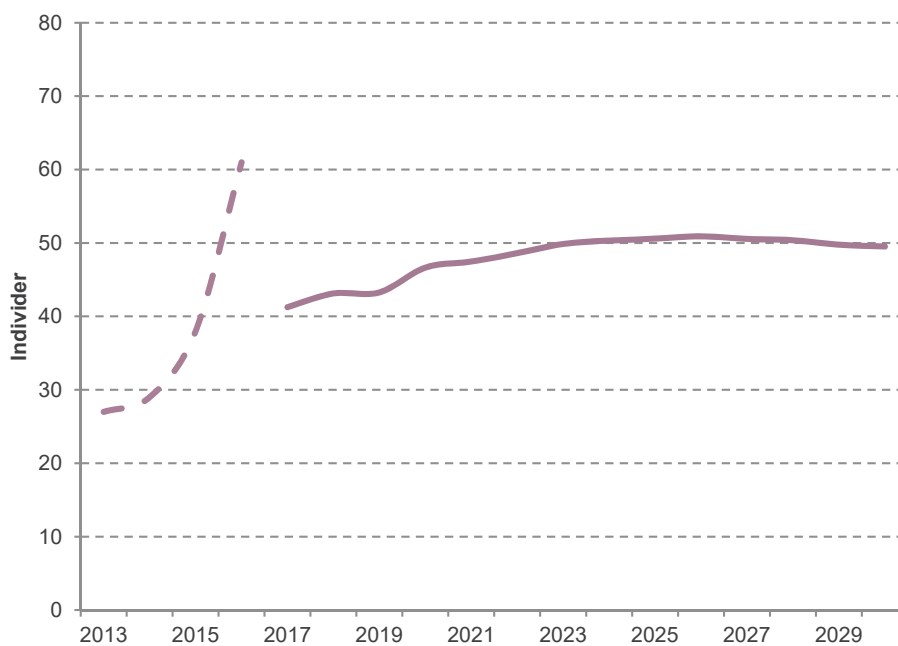
Verksamhetsområdet socialt arbete riktar sig till barn och vuxna under 65 år och personalbehovet styrs därför av befolkningsutvecklingen i åldrarna 0-64 år där utvecklingen i alla åldrar väger lika tungt. Som framgår av Figur 40 har befolkningen i åldern 0-64 år prognostiserats öka med cirka 44 procent under perioden.

Figur 40 Demografisk behovsförändring inom socialt arbete, index



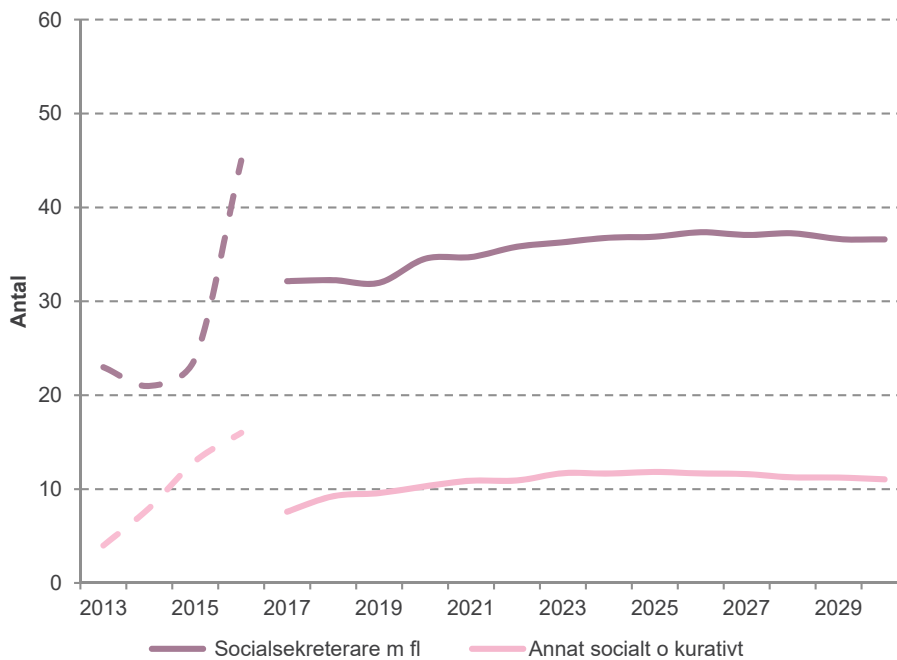
Av Figur 41 framgår att mellan 41 och 51 personer per år behöver rekryteras inom socialt arbete under perioden, där de första årens rekryteringsbehov är något lägre än i slutet av perioden.

Figur 41 Rekryteringsbehov inom socialt arbete, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



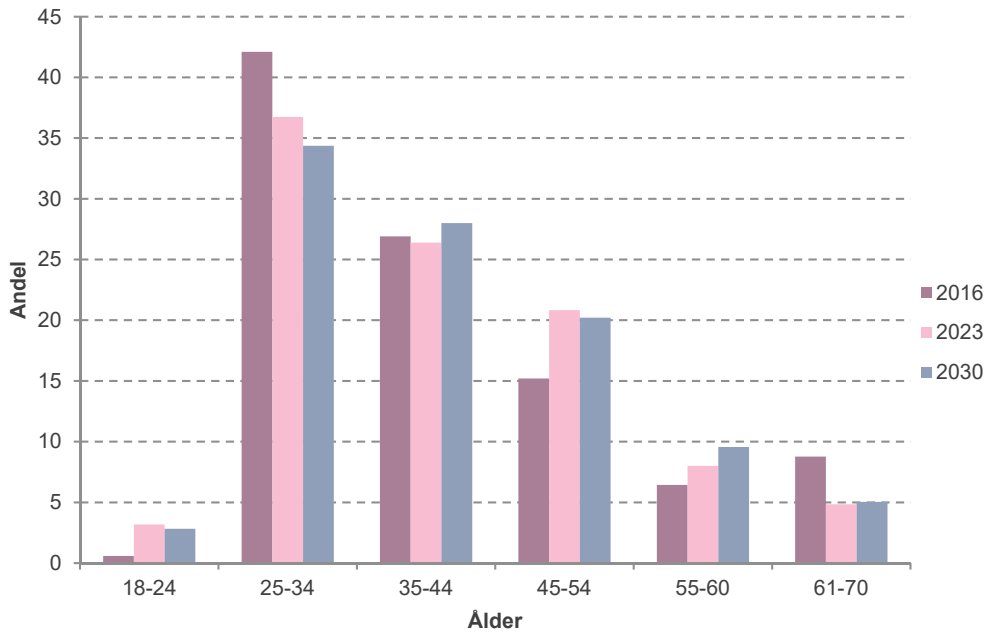
De största yrkesgrupperna inom verksamhetsområdet är socialsekreterare och personal som arbetar med annat socialt och kurativt arbete. Rekryteringsbehovet är störst för yrkesgruppen socialsekreterare, behovet ökar för varje fram till 2026 då behovet stabiliseras runt 37 individer per år. Rekryteringsbehovet av personal inom annat socialt och kurativt arbete ligger runt 10 individer per år under prognosperioden.

Figur 42 Rekryteringsbehov för de största yrkesgrupperna inom socialt arbete, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



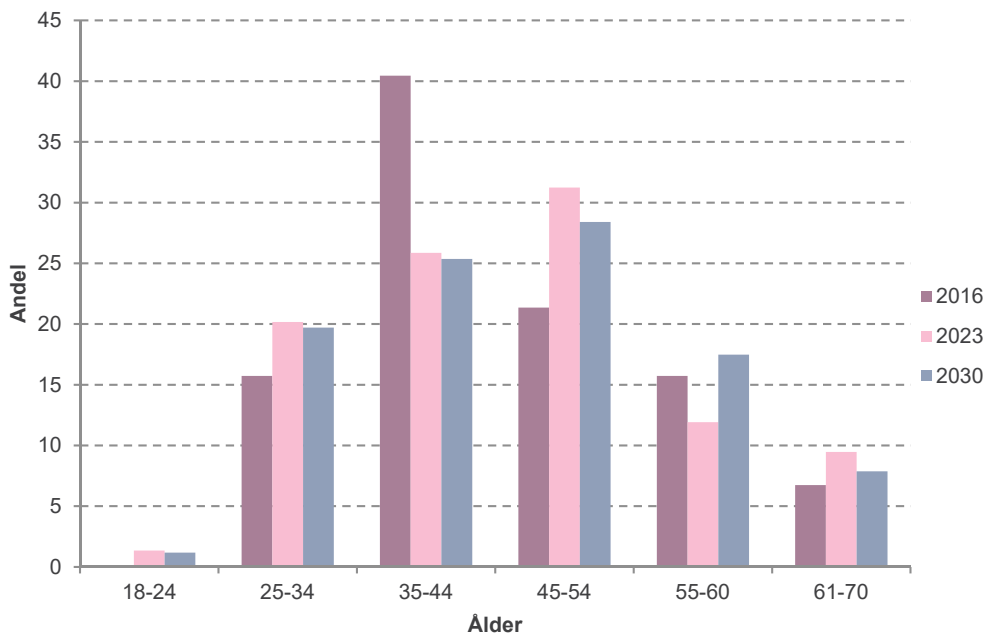
Inom yrket socialsekreterare är en relativt hög andel (42 procent) i åldern 25-34 år, se Figur 43. Motsvarande andel för Nacka kommuns samtliga anställda är 18 procent. Under prognosperioden minskar andelen i åldern 25-34 och istället ökar andelen i åldern 35-60 år. Samtidigt minskar andelen personer i den äldsta åldersgruppen under prognosperioden. Detta sammantaget kan antas verka för en minskad personalomsättning och därmed ett lägre rekryteringsbehov.

Figur 43 Åldersfördelning för socialsekreterare år 2016, 2023 och 2030



I yrkesgruppen annat socialt och kurativt arbete kan man vänta sig en mer jämn fördelning mellan de olika åldersgrupperna på sikt. Andelen i den yngsta och äldsta åldersgrupperna ökar dock, vilket kan förväntas påverka personalomsättningen och ge ett ökat rekryteringsbehov på sikt.

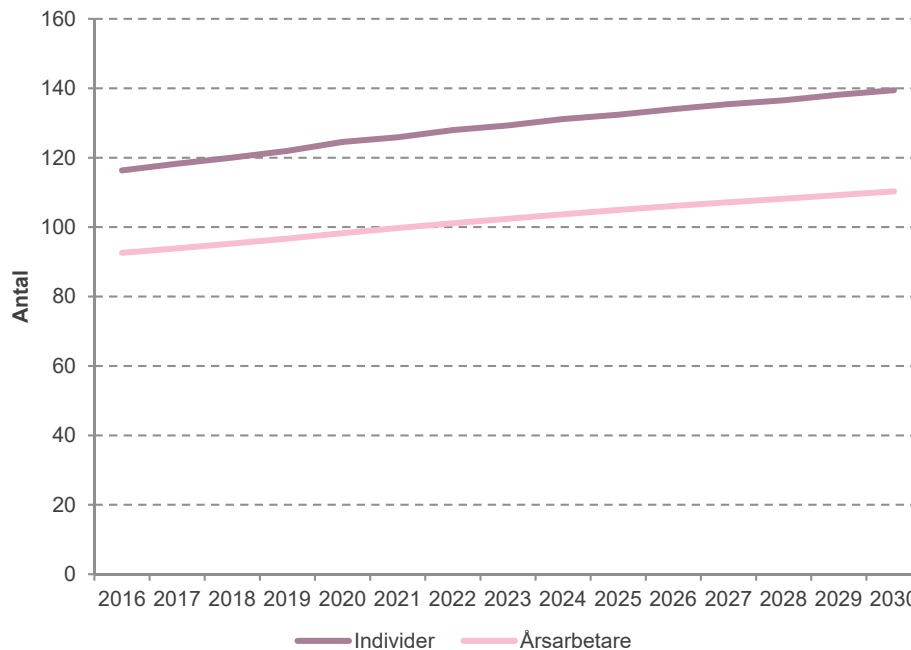
Figur 44 Åldersfördelning för annat socialt och kurativt arbete år 2016, 2023 och 2030



2.7 Kultur och Fritid

Personalbehovet inom kultur och fritid var år 2016 knappt 120 personer som totalt motsvarade drygt 90 årsarbetare. Figur 45 visar att personalstyrkan förväntas öka under prognosperioden för att år 2030 bestå av cirka 140 individer motsvarande cirka 110 årsarbetare.

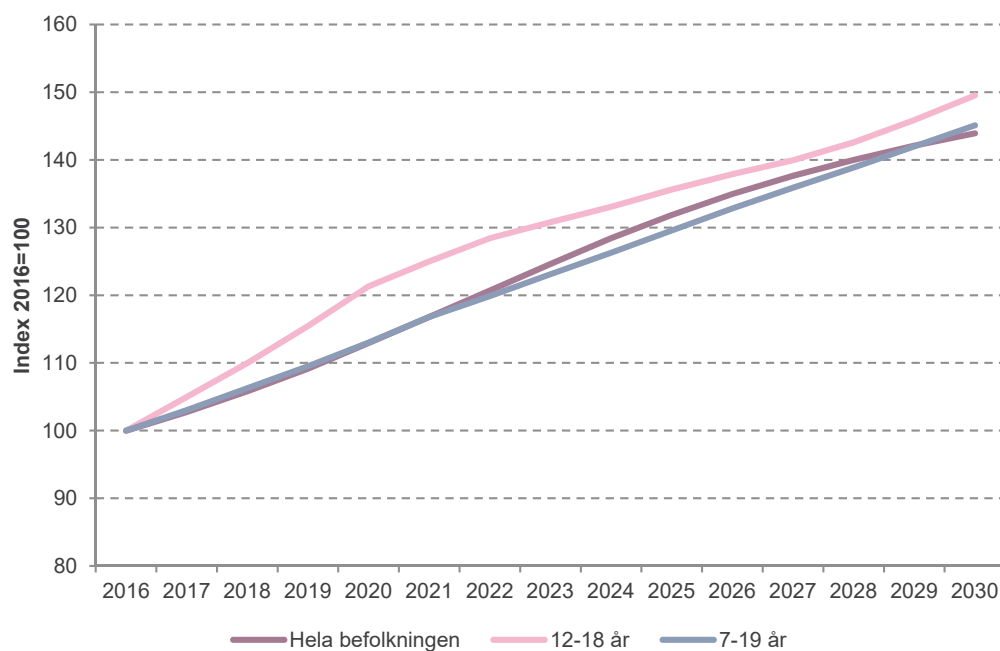
Figur 45 Personalbehov inom kultur och fritid



Verksamhetsområdet omfattar kommunens musikskola, fritidsgårdar samt övrig kultur och fritidsverksamhet så som kommunens bibliotek. Musikskolan vänder sig till ungdomar i åldern 7-19 år medan kommunens fritidsgårdar i första hand vänder sig till ungdomar i åldern 12-18 år. Personal som arbetar inom verksamhetsområdets övriga delar av, exempelvis de kommunala biblioteken utför arbetsuppgifter som på ett eller annat sätt kan nyttjas av hela befolkningen. Olika åldersgrupper i befolkningsunderlaget ligger därför till grund för utvecklingen av personalbehovet inom olika yrkesgrupper. I Figur 46 redovisas befolkningsutvecklingen av de olika åldersgrupper som ligger till grund för personalbehovet inom verksamhetsområdet.

Även inom kultur och fritid antas en omfördelning sker mellan kommunal och fristående anordnare, vilket påverkar det kommande personalbehovet. Under 2016 var 80 procent av fritidsgårdarna och 60 procent av musikskolan i kommunal produktion. Inom verksamhetsområdet övriga delar uppskattas 50 procent vara i kommunal produktion under 2016. Av tillkommande personalbehov inom verksamhetsområdet antas 25 procent vara i kommunal produktion.

Figur 46 Demografisk behovsförändring inom kultur och fritid, index



Av Figur 47 framgår att mellan 15 och 20 personer per år behöver rekryteras inom kultur och fritid under perioden, där de första årens rekryteringsbehov är något lägre än i slutet av perioden.

Figur 47 Rekryteringsbehov inom kultur och fritid, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016

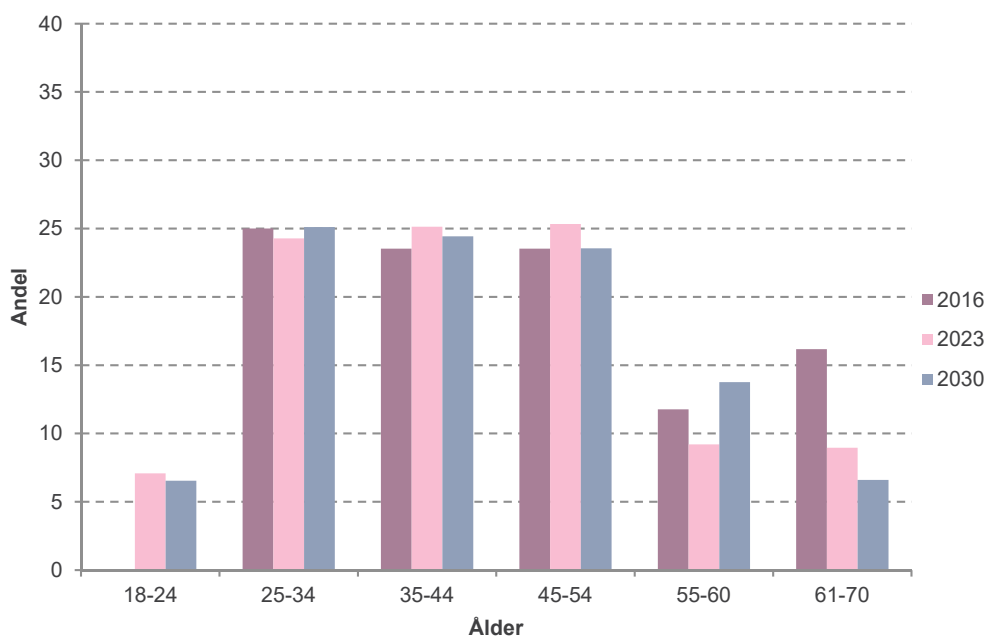


De två största yrkesgrupperna inom verksamhetsområdet är fritidsledare samt övrig kultur och fritid som främst består av lärare musikskola. Rekryteringsbehovet av fritidsledare förväntas ligga runt 5-6 individer per år. Antalet rekryteringar i gruppen övrig kultur och fritid beräknas vara kring 8 personer i början av prognosperioden för att sedan öka till 13 personer.

Figur 48 Rekryteringsbehov för de största yrkesgrupperna inom kultur och fritid, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016

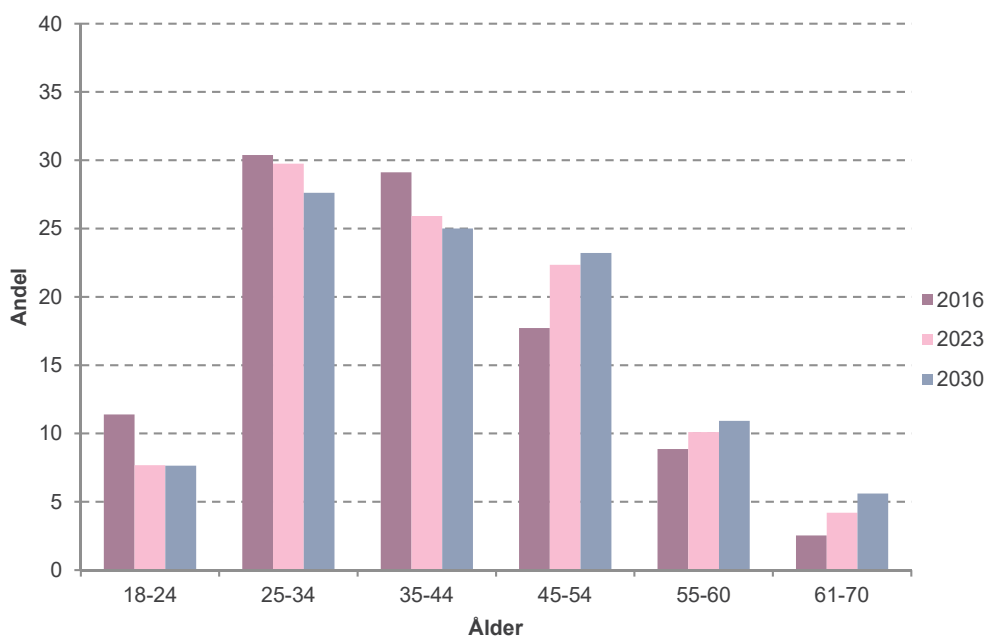


Inom yrkena övrig kultur och fritid finns idag en relativt stor andel, 16 procent, i åldersgruppen 61-70 år. Detta kan jämföras med Nackas totala personal där motsvarande andel är 10 procent. Andelen i den äldsta åldersgruppen minskar dock över tid och istället ökar andelen i den yngsta åldersgruppen. I övrigt är det små skillnader mellan åren.

Figur 49 Åldersfördelning för övrigt kultur, turism och fritid år 2016, 2023 och 2030

Yrkesgruppen fritidsledare är en grupp där en stor andel av personalstyrkan är ung. 41 procent av personalen är under 35 år och ytterligare nästan 29 procent är mellan 35 och 44 år, vilket bidrar till en högre personalomsättning än om personalen är äldre. Under prognosperioden kan väntas en föråldring av personalstyrkan. Samtidigt förändras personalens ålderssammansättning relativt lite under perioden och förändring i rekryteringsbehovet kan därför främst antas bero på förändringar av personalbehovet.

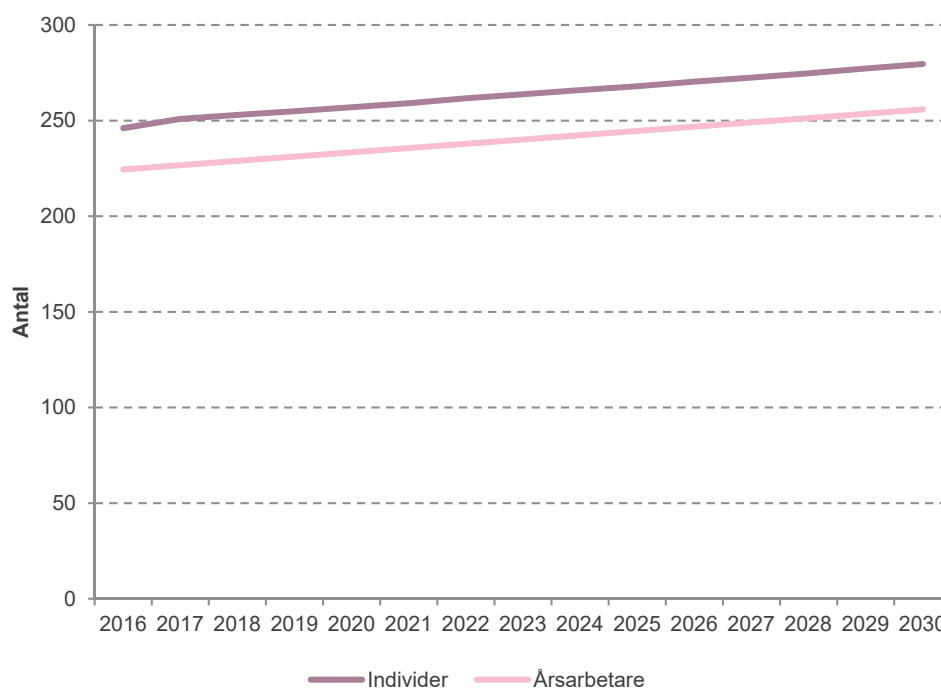
Figur 50 Åldersfördelning för fritidsledare år 2016,2023 och 2030



2.8 Teknisk verksamhet

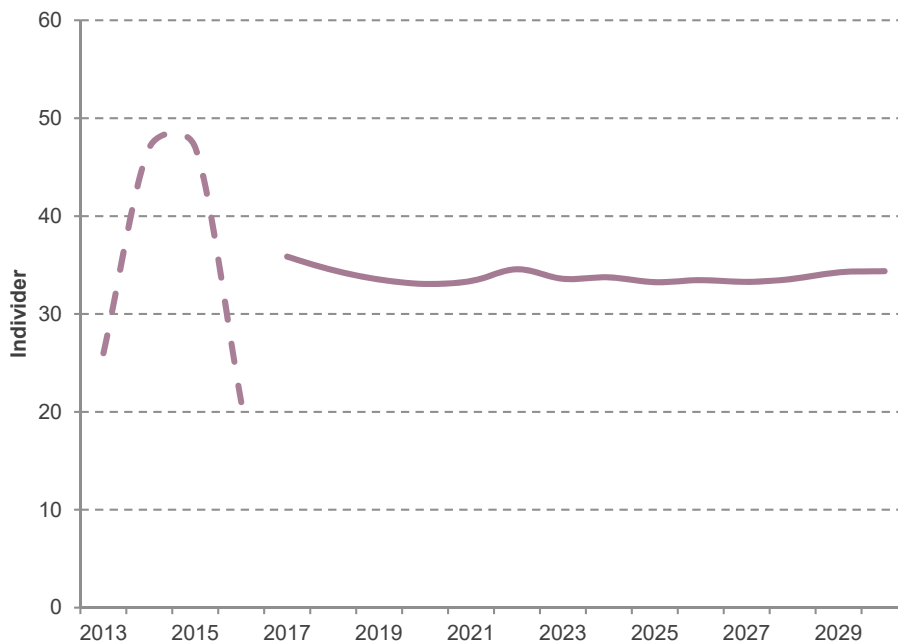
Personalbehovet inom teknisk verksamhet var år 2016 nästan 250 personer. Detta motsvarade 225 årsarbetare. Figur 51 visar att personalstyrkan förväntas öka under prognosperioden för att år 2030 bestå av 280 individer motsvarande cirka 260 årsarbetare.

Figur 51 Personalbehov inom teknisk verksamhet



Personalen som arbetar inom teknisk verksamhet antas inte följa befolkningsutvecklingen. Istället bygger prognosen på ett antagande om att verksamhetsområdet ska öka med ca 3 personer per år. Av Figur 52 framgår att omkring 35 personer per år behöver rekryteras inom teknisk verksamhet under perioden.

Figur 52 Rekryteringsbehov inom teknisk verksamhet, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



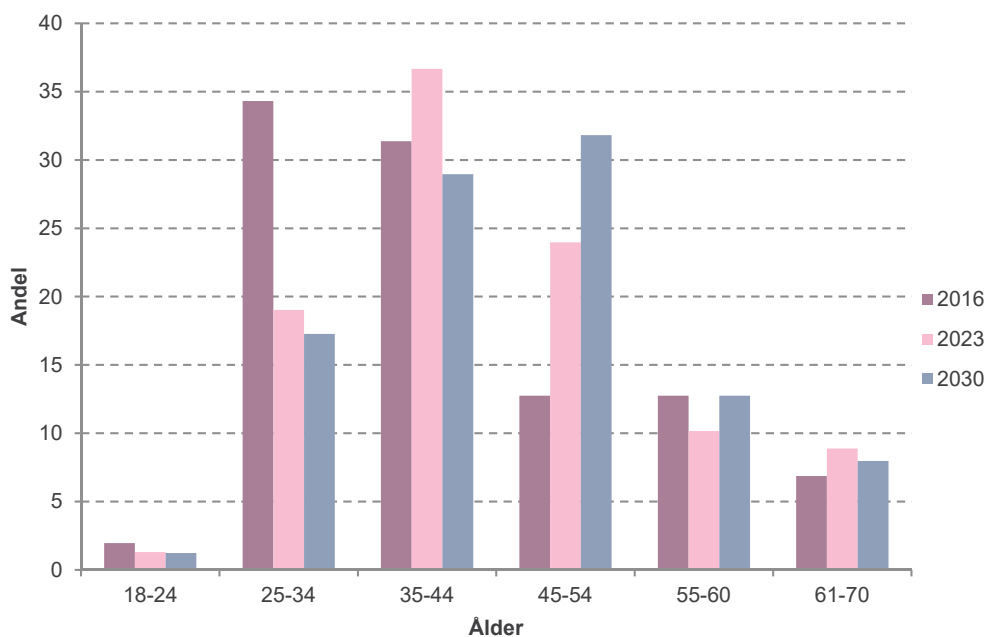
De två största yrkesgrupperna inom verksamhetsområdet är ingenjörer och tekniska handläggare. Rekryteringsbehovet av ingenjörer förväntas ligga omkring 10-15 individer per år och yrkesgrupp.

Figur 53 Rekryteringsbehov för de största yrkesgrupperna inom teknisk verksamhet, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



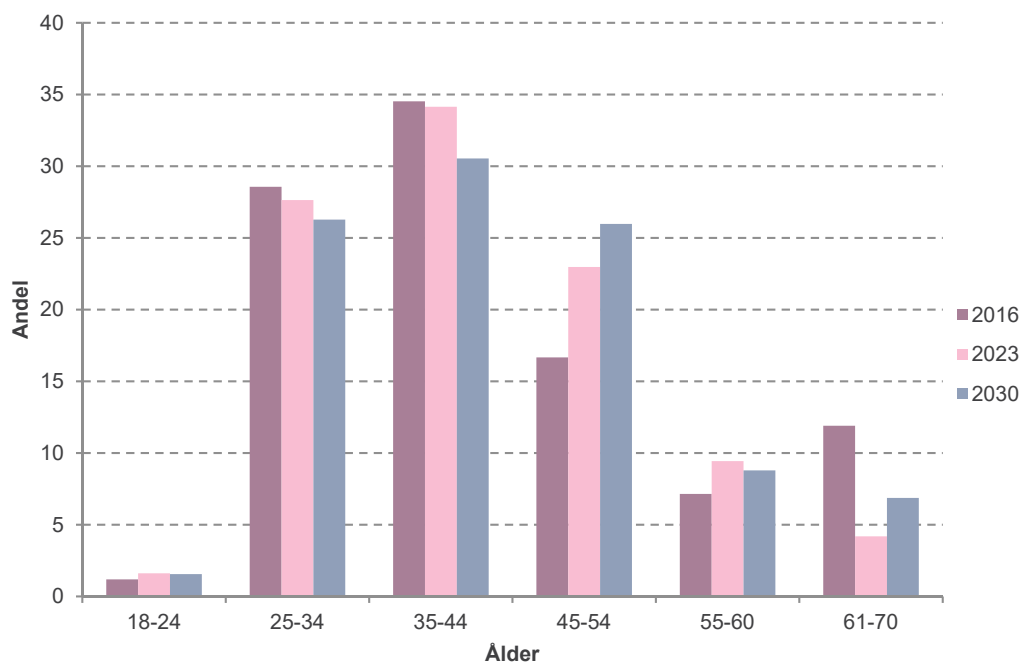
Figur 54 och Figur 55 redovisar åldersstrukturen för de största yrkesgrupperna inom teknisk verksamhet. Yrkesgruppen ingenjörer är en grupp där en stor andel av personalstyrkan är ung. 34 procent är mellan 25 och 34 år, vilket bidrar till en högre personalomsättning än om personalen är äldre. Under prognosperioden sker en föråldring av personalgruppen och andelen i ålder 25-34 år har hunnit halveras fram till 2030 samtidigt som andelen i ålder 45-54 mer än fördubblats.

Figur 54 Åldersfördelning för ingenjörer år 2016, 2023 och 2030



Åldersstrukturen bland tekniska handläggare påminner om den för ingenjörer under 2016. 29 procent av personalen är i åldern 25-34 år och ytterligare nästan 35 procent är mellan 35 och 44 år, vilket bidrar till en högre personalomsättning än om personalen är äldre. Under prognosperioden kan väntas en viss föråldring av personalstyrkan.

Figur 55 Åldersfördelning för tekniska handläggare år 2016,2023 och 2030

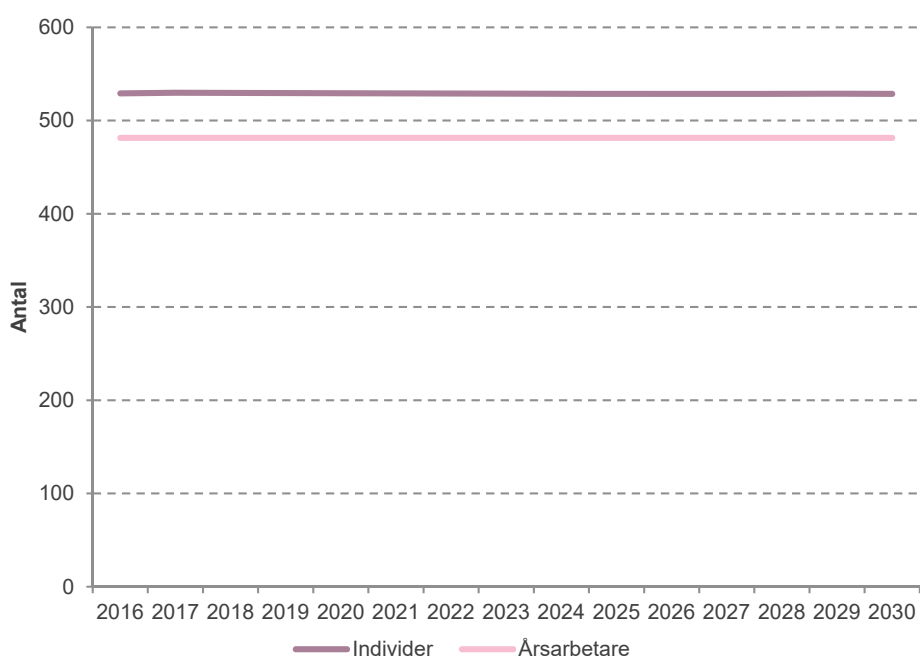


2.9 Administration mm

Verksamhetsområdet administration mm består av kommunens gemensamma administration. Personalbehovet inom övrig verksamhet var år 2016 cirka 530 personer som totalt motsvarade cirka 480 årsarbetare, se Figur 56.

Verksamhetsområdet består till stor del av personalgrupper som inte kan anses vara lika beroende av befolkningsunderlagets förändringar som exempelvis utbildnings- och omsorgspersonal. Därför har administration mm i prognosen antagits vara helt frikopplat ifrån befolkningsutvecklingen och personalbehovet i årsarbetare har istället antagits vara konstant under hela perioden. Digitala lösningar och smarta arbetssätt möjliggör även en viss effektivisering av verksamheten vilket talar för antagandet om att låta personalbehovet vara konstant under prognosperioden trots att befolkningen ökar.

Figur 56 Personalbehov inom administration mm



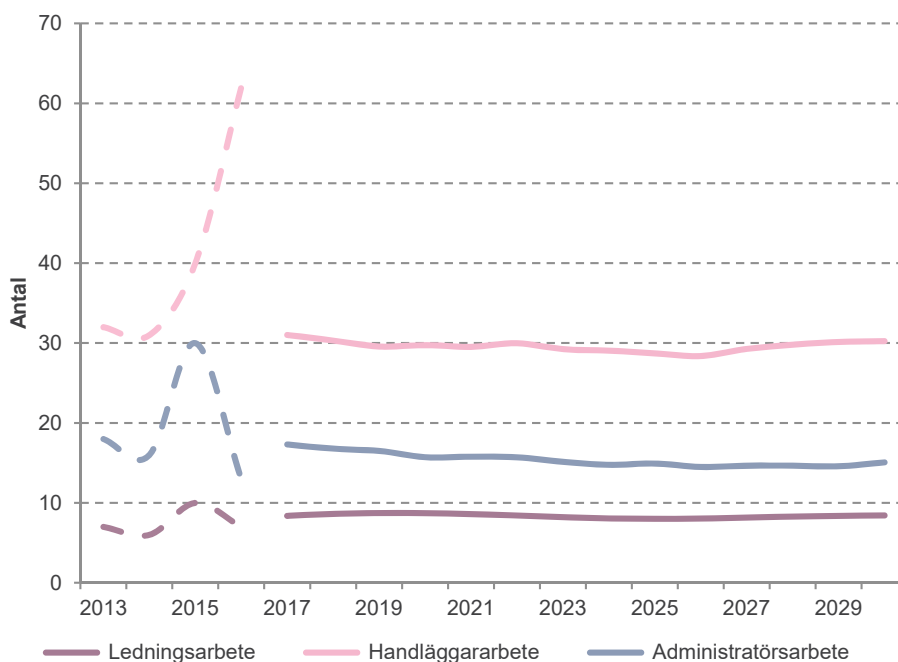
Av Figur 57 framgår att omkring 60 personer per år behöver rekryteras inom administration mm under perioden, där de första årens rekryteringsbehov är något högre än i slutet av perioden.

Figur 57 Rekryteringsbehov inom administration mm, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



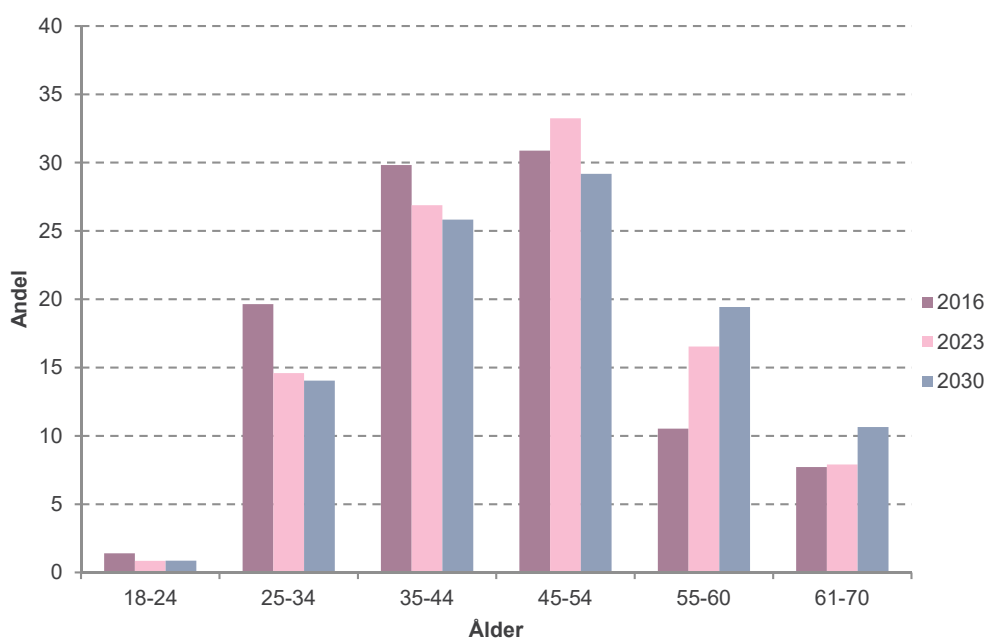
De största yrkesgrupperna inom verksamhetsområdet är handläggare, ledningspersonal och administratörer. Rekryteringsbehovet av handläggare förväntas ligga runt 30 personer per år. Antalet rekryteringar i gruppen administratörer beräknas vara omkring 16 personer. Inom ledningsarbete förväntas antalet rekryteringar ligga på 8 personer per år under hela prognosperioden.

Figur 58 Rekryteringsbehov för de största yrkesgrupperna inom administration mm, streckad linje avser den faktiska rekryteringen under åren 2013-2016



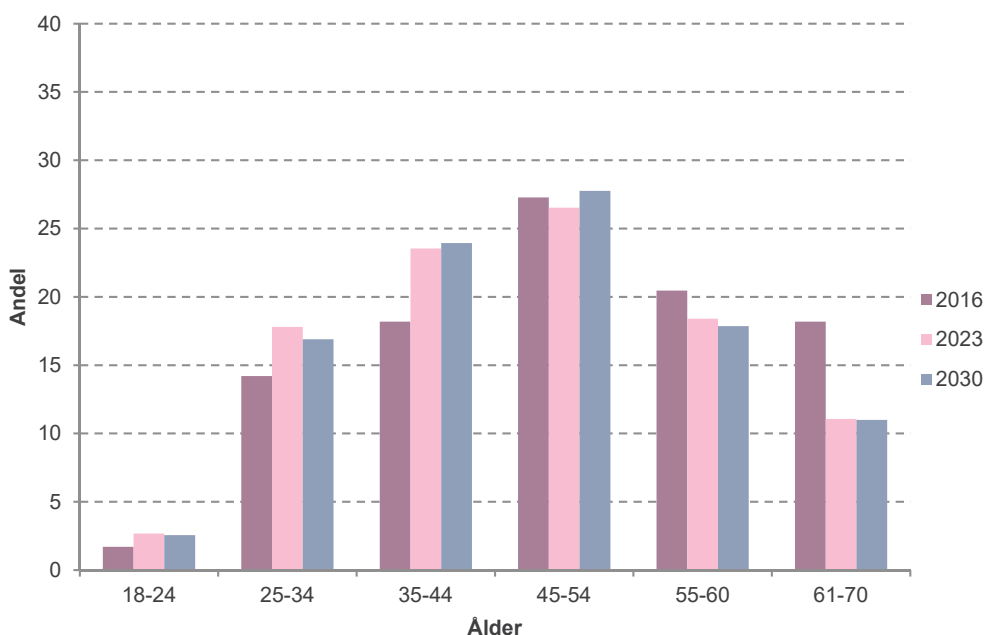
Inom yrket handläggare kommer det ske en föråldring av personalen under prognosperioden. Andelen i åldern 55- år kommer att öka från 19 till 30 procent. Samtidigt minskar andelen i de yngre åldersgrupperna.

Figur 59 Åldersfördelning för handläggare år 2016, 2023 och 2030



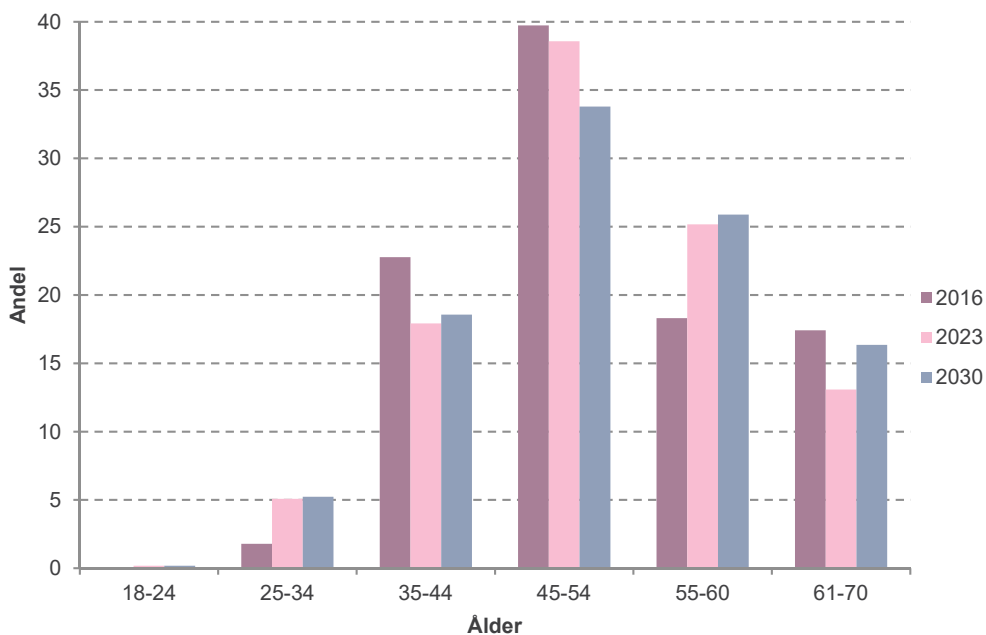
Yrkesgruppen administratörer är en grupp där en stor andel, 18 procent, är över 60 år. Under prognosperioden kan väntas en förnyring av personalstyrkan. Samtidigt förändras personalens ålderssammansättning relativt lite under perioden och förändring i rekryteringsbehovet kan därför främst antas bero på förändring i personalbehovets ökningstakt.

Figur 60 Åldersfördelning för administratörer år 2016, 2023 och 2030



I yrkesgruppen ledningsarbete kan vi vänta oss att andelen i åldersgruppen 35-44 kommer att minska under prognosperioden, istället kommer andelen i åldersgruppen 55-60 att öka. Störst andelen, både 2016, 2023 och 2030, utgör dock åldersgruppen 45-54 år.

Figur 61 Åldersfördelning för ledningsarbete år 2016, 2023 och 2030



3. Metod

3.1 Modellen

Sweco Society har programmerat upp Sveriges Kommuner och Landstings (SKL:s) tidigare modell för personalbehovsprognoser då SKL inte längre erbjuder kommuner möjligheten att beställa modellen. Sweco Society har numera möjligheten att beräkna prognoser åt kommuner och har programmerat upp och vidareutvecklat modellen i analysverktyget SAS. Prognosen som presenteras i denna rapport är framtagen av Sweco Society med SAS-modellen.

3.2 Data

Prognosen bygger på antaganden om personalens rörlighet, andel sysselsatta och sysselsättningsgrad bland de sysselsatta och på utvecklingen av kommunens befolkning, effektivitet och politiska prioriteringar. Modellen bygger på en indelning av kommunens personal i 30 yrken med en yrkesindelning som baseras på AID-koder och som används sedan år 2010.

Data tillhandahålls till viss del av SKL både för kommunen och för riket. Till största delen används dataunderlag avseende kommunen men i de fall där observationerna är få vilket ger stora fluktuationer i statistiken, används data för riket.

Prognosen utgår ifrån personalen i kommunen i november månad 2016. Uppgifterna kommer ursprungligen från kommunens personalregister. I prognosen skrivs personalbehovet fram ett år i taget och även för prognosåren avser uppgifterna november månad.

3.3 Antaganden

3.3.1 RÖRLIGHET

Rörligheten innebär andelen per ettårsklass och yrke som avgår i kommunen. Själva rörligheterna har beräknats av SKL, men Sweco Society har gjort en genomgång av sannolikheterna för kvarvaro/avgångar för personalen i Nacka kommun. Eftersom data-materialet på grund av få observationer fluktuerar mycket används data för riket, men i möjligaste mån med en anpassning till Nackas nivå. För vissa mindre yrken och för åldrar där kommunen har få anställda har rörligheten i riket använts. Data bygger på ett genomsnitt av tre år (2012-2015). Olika rörligheter används för tillsvidareanställda, visstidsanställda och de som är tjänstlediga, föräldralediga eller sjukskrivna.

3.3.2 ANDEL SYSSELSATTA

Prognosen bygger också på antaganden om andel av personalen som är sysselsatt, det vill säga andelen som är närvarande på hel- eller deltid. Som frånvarande räknas de som är frånvarande på heltid på grund av sjukdom, föräldraledighet eller annan ledighet. Sweco Society har gjort en genomgång av andel sysselsatta för personalen i Nacka kommun, men eftersom talen för andelen sysselsatta blir för osäkra för Nacka har andelen sysselsatta för riket använts med en anpassning till Nackas nivå. För vissa mindre yrken och för åldrar där kommunen har få anställda har andelen sysselsatta i riket använts.

3.3.3 SYSSELSÄTTNINGSGRAD

Bland de som räknas som sysselsatta görs antaganden om deras sysselsättningsgrad. Liksom rörlighet och andel sysselsatta beräknas sysselsättningsgraden per yrke och ålder. Sweco Society har gjort en genomgång av sysselsättningsgraden för personalen i Nacka kommun. Liksom för andelen sysselsatta har sysselsättningsgraderna för riket använts med en anpassning till Nackas nivå. För vissa mindre yrken och för åldrar där kommunen har få anställda har sysselsättningsgraden i riket använts.

3.3.4 ÄLDERSFÖRDELNING NYREKRYTERADE

När behovet av antal rekryteringar per yrke är beräknat i modellen behöver rekryteringarna fördelas på ålder för att dessa ska få rätt sannolikhet att stanna kvar i yrket kommande prognosår. Eftersom de som rekryteras till Nacka kommun är för få för att beräkna en åldersfördelning per yrke har riksdata använts i prognosen.

3.3.5 BEFOLKNINGSUTVECKLING

Befolkningsutvecklingen baseras på den befolkningsprognos per ettårsklasser som Nacka kommun själva tagit fram. Befolkningsprognosen är framtagen 2016.

3.3.6 EFFEKTIVITET

Modellen som används för att beräkna personalprognosen ger möjligheter att göra antaganden om hur effektiviteten inom de olika verksamheterna förändras. I prognosen har antagandet gjorts att effektiviteten är oförändrad inom samtliga verksamhetsområden.

3.3.7 POLITISKA PRIORITERINGAR

I modellen finns möjlighet att göra antaganden om hur olika politiska beslut och prioriteringar påverkar utvecklingen av personalbehovet. Exempel på en sådan prioritering kan vara att det finns uttalade politiska ambitioner att öka eller minska antalet elever hos fristående anordnare eller antalet äldreomsorgskunder hos fristående anordnare. Naturligtvis går det bra att lägga in antaganden om förändringar även om det inte är en politisk prioritering. En anledning till ett sådant antagande kan vara att man ser trender i exempelvis hur fördelning mellan elever i kommunala skolor och hos fristående anordnare förändras utan att det är uttalat politiskt mål.

Årets prognos utgår ifrån ett antagande att fördelningen mellan kommunal produktion och fristående anordnare kommer att förändras under prognosperioden. Detta antagande omfattar verksamhetsområdena förskola, grundskola, gymnasieskola, kultur och fritid, äldreomsorg samt omsorg om funktionsnedsatta och beskrivs mer i detalj i respektive verksamhetsområdes kapitel i rapporten.

Vidare finns en målsättning om att öka andelen förskollärare i förhållande till andelen barnskötare inom förskoleverksamheten. 2016 var andelen förskollärare i förskoleverksamheten 35 procent. I prognosen antas tre olika scenarier, den första med oförändrad andel förskollärare, det andra scenariot redogör för rekryteringsbehovet om målet om 50 procent förskollärare uppnås år 2030. I det tredje och sista scenariot antas målet om 50 procent förskollärare uppnås redan 2018.

4. Bilaga

Här presenteras dataunderlaget till de figurer som redovisas i rapporten.

Tabell 1 Personalbehov 2016 och prognostiserat 2017-2030

Verksamhet	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Förskola	682	693	707	721	738	757	775	794	811	825	837	845	850	852	853
Grundskola	1 762	1 777	1 786	1 798	1 811	1 824	1 840	1 856	1 875	1 895	1 916	1 938	1 959	1 979	1 996
Gymnasieskola	265	267	273	279	286	290	293	296	300	303	304	304	304	306	309
Socialt arbete	246	255	263	271	281	291	301	310	320	329	336	342	348	352	355
Äldreomsorg	403	410	420	429	439	449	462	476	490	503	517	532	548	564	578
Övrigt	529	530	530	529	529	529	529	529	529	529	529	529	529	529	529
Kultur och Fritid	116	118	120	122	125	126	128	129	131	132	134	135	137	138	139
Teknisk	246	251	253	255	257	259	262	264	266	268	270	273	275	277	280
Omsorg om funktionsnedsatta	196	200	204	209	215	221	226	231	237	242	246	250	252	255	257
Nacka kommun	4 445	4 500	4 555	4 614	4 680	4 745	4 815	4 886	4 958	5 026	5 089	5 147	5 201	5 252	5 296
Nacka kommun årsarbetare	3 891	3 934	3 982	4 033	4 090	4 146	4 207	4 268	4 330	4 388	4 442	4 492	4 539	4 583	4 621

Tabell 2 Prognostiserat antal rekryteringar 2017-2030

Verksamhet	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Förskola	93	96	91	94	98	101	102	104	102	100	98	95	93	90
Grundskola	233	232	231	231	233	237	239	243	247	250	254	256	259	258
Gymnasieskola	33	39	40	42	39	39	39	40	39	37	37	37	39	40
Socialt arbete	41	43	43	47	47	49	50	50	51	51	51	50	50	50
Äldreomsorg	44	43	43	44	46	49	50	51	53	52	55	58	61	60
Övrigt	62	60	59	58	58	58	57	56	55	55	56	56	57	57
Kultur och Fritid	15	17	18	20	19	20	19	19	18	19	19	19	20	19
Teknisk verksamhet	36	34	34	33	33	35	34	34	33	33	33	34	34	34
Omsorg om funktionsnedsatta	28	25	25	26	27	27	29	28	29	28	28	28	29	28
Nacka kommun	585	590	583	594	601	614	619	623	627	624	630	633	640	637

Tabell 3 Prognostiserat antal avgångar 2017-2030

Verksamhet	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Förskola	82	81	77	78	79	83	84	86	87	88	90	89	91	90
Grundskola	218	223	219	218	219	221	222	224	227	229	232	235	239	241
Gymnasieskola	31	33	34	35	36	36	36	36	36	36	37	37	37	37
Socialt arbete	32	35	35	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	46
Äldreomsorg	37	34	34	35	36	36	37	36	39	38	40	42	44	45
Övrigt	61	60	59	58	58	58	57	56	55	55	56	57	56	57
Kultur och Fritid	13	15	16	17	18	17	17	17	17	17	18	18	18	18
Teknisk verksamhet	31	32	32	31	31	32	31	32	31	31	31	31	32	32
Omsorg om funktionsnedsatta	24	21	20	21	21	22	23	23	24	24	25	25	26	26
Nacka kommun	529	535	525	528	536	544	548	550	560	561	572	579	589	593

Tabell 4 **Antal rekryteringar av personal som jobbar kortare period och andel av det totala antalet rekryteringar inom respektive yrkesgrupp**

Yrkesgrupp	2013	2014	2015	2016
Ledningsarbete	4(15%)	0(0%)	2(7%)	0(0%)
Handläggarsarbete	5(13%)	1(3%)	6(12%)	6(9%)
Administratörsarbete	4(17%)	6(26%)	1(3%)	8(28%)
Sjuksköterska	0(0%)	3(19%)	0(0%)	2(20%)
Undersköterska skötare	10(34%)	5(17%)	14(37%)	23(55%)
Vårdbiträde vårdare	22(36%)	29(31%)	28(36%)	67(73%)
Personlig assistent	3(43%)	1(25%)	2(20%)	4(57%)
Övr vård omsorgsarbete	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
Rehabilitering förebyggande	0(0%)	0(0%)	1(14%)	0(0%)
Socialsekreterare m fl	2(8%)	2(7%)	8(23%)	9(15%)
Annat socialt o kurativt	0(0%)	0(0%)	0(0%)	4(19%)
Grundskollärare	5(5%)	8(10%)	8(7%)	14(13%)
Gymnasielärare	2(8%)	2(8%)	6(13%)	8(22%)
Förskollärare	7(18%)	1(3%)	1(4%)	3(9%)
Fritidspedagog	1(6%)	1(6%)	1(7%)	2(14%)
Övrigt lärararbete	5(23%)	2(11%)	1(5%)	1(3%)
Barnskötare	22(16%)	10(9%)	16(17%)	31(32%)
Elevassistent	6(12%)	4(11%)	0(0%)	8(21%)
Övr skol förskolearbete	0(0%)	0(0%)	0(0%)	2(13%)
Fritidsledare	3(23%)	0(0%)	1(8%)	2(18%)
Bibliotekarie, bibliotekass	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
Övr kultur fritid	1(17%)	1(13%)	2(20%)	2(29%)
Teknisk handläggare	0(0%)	1(9%)	1(4%)	2(13%)
Ingenjörer	1(8%)	0(0%)	2(8%)	0(0%)
Tekniker	0(0%)	0(0%)	0(0%)	3(75%)
Hantverkararbete mm	10(23%)	13(30%)	5(26%)	9(50%)
köks- o måltidsarbete	5(19%)	0(0%)	7(30%)	3(19%)
Städ tvätt renhållningsarb	0(0%)	0(0%)	0(0%)	0(0%)
Totalt	118(16%)	90(13%)	113(14%)	213(25%)