

Personal- och rekryteringsbehov

för Kalmar kommun 2009–2018



Innehåll

Inledning	3
Sammanfattning av prognosresultatet	3
Metod och förutsättningar	4
Nuläge – kommunens personal	4
Åldersstruktur	5
Lediga	5
Förskola och skolbarnsomsorg	6
Befolkningsutvecklingen under prognosperioden	6
Grundskola	7
Omsorg om äldre och funktionshindrade	7
Övrig verksamhet	8
Behovet av personal fram till 2018	8
Personalomsättning	9
De framtida avgångarna	9
Pensioneringar	10
Rekryteringar	11
Rekrytering per verksamhet	12
Förskola, skolbarnsomsorg och grundskola	12
Omsorgen av äldre och funktionshindrade	13
Övrig verksamhet	15
Kalmarsunds gymnasieförbund	16
Behov av personal	16
Avgångar	17
Rekrytering	17
Åldersfördelning	17
Friskolor	18
Samarbete sydost	18
Ingelstorpsskolan	18
Bilagor	19

Inledning

Kalmar kommun gör sedan flera år tillbaka regelbundet bedömningar av det långsiktiga behovet av personal i kommunens verksamheter och vilka rekryteringar detta medför. I arbetet tas hänsyn till såväl pensionsrörlighet som annan rörlighet, befolkningsutveckling med mera. Den rapport som nu presenteras utgår från personalstyrkan 2008.

Vi gör en prognos för Kalmar kommun exklusive bolagen. Inte heller gymnasieverksamheten i kommunen ingår. I stället gör vi en egen prognos för hela Kalmarsunds gymnasieförbunds verksamhet där förutom Kalmar kommuns gymnasieverksamhet även den i Mörbylånga, Borgholms och Torsås kommuner ingår. Prognosen presenteras i slutet av denna rapport.

För att bedöma personal- och rekryteringsbehovet har vi i prognosarbetet använt oss av den prognosmodell som Sveriges kommuner och landsting tagit fram för just för det här syftet. I modellen definieras kommunens rekryteringsbehov uppdelat på yrken och verksamheter. Beräkningarna i modellen bygger på antaganden om framtiden. Prognosen gäller bara under dessa förutsättningar. Förändras förutsättningarna förändras också prognosresultatet. Trots detta anser vi det vara bättre att göra detta arbete än inget arbete alls, då det tydligt visar på vilka områden kommunen behöver vidta åtgärder. Att utan prognosmodell försöka uppskatta behoven är svårt. Dessutom revideras prognosen regelbundet. Tanken med att räkna fram ett rekryteringsbehov är också att försöka sätta fingret på något som annars känns abstrakt. Förhoppningen är att prognosen ska stimulera till dialog och diskussion.

Sammanfattning av prognosresultatet

Demografi

Totalt beräknas befolkningen i Kalmar kommun öka med 5 % från 61 693 personer 2008 till cirka 64 900 personer år 2018.

Inom förskoleverksamheten ökar antalet förskolebarn under hela perioden. Antalet förskolebarn beräknas vara cirka 360 eller 11 % fler 2018 jämfört med 2008.

Antalet barn i skolbarnsomsorgen är 2018 drygt 770 fler än basåret 2008.

Sedan 2001 har antalet barn i grundskoleåldern minskat med över 1 200. I dag (2008) finns 5 799 barn mellan 7 och 15 år. Enligt prognosen minskar antalet barn ytterligare ett par år innan det 2012 vänder uppåt igen. Om tio år (2018) är 7–15-åringarna drygt 450 fler än i dag.

Antalet 16–18-åringar inom Kalmarsunds gymnasieförbunds upptagningsområde minskar fram till 2015. Efter 2015 ökar antalet ungdomar i gymnasieåldern åter men 2018 är de trots detta cirka 900 eller 23 % färre än idag (2008).

De äldre ökar under hela perioden, totalt med 2 550 personer eller 23 %. De yngre pensionärerna (65–74 år) ökar mest, med 1 900 personer eller 35 %. Pensionärerna i åldern 75–84 år minskar marginellt 2009, ökar sedan igen och är 2018 drygt 580 eller 15 % fler än i dag. De allra äldsta (85 år och äldre) ökar även de och är 2018 ett 50-tal fler än i dag.

Behov av personal

Behovet av personal totalt inom Kalmar kommuns verksamhet, exklusive gymnasieförbundet, ökar från cirka 5 190 anställda till 5 610 anställda på 10 år, det vill säga med drygt 430 eller 8 %. Skillnaderna mellan verksamheterna är stora beroende på den demografiska utvecklingen. Inom förskola/skolbarnsomsorg ökar behovet med drygt 100 anställda under perioden på grund av det ökade barnafödandet. I grundskolan minskar behovet med drygt 40 personer fram till 2011. Slutåret ligger behovet på cirka 70 fler anställda än i dag. Inom omsorgen om äldre och funktionshindrade ökar behoven med cirka 200 personer och inom övrig verksamhet med cirka 60 personer.

Inom Kalmarsunds gymnasieförbund minskar behovet av personal mellan 2009 och 2015 som en följd av mindre ungdomskullar. År 2018 ligger behovet på cirka 590 personer vilket är 130 personer under dagens nivå.

Personalavgångar

Under perioden 2009–2018 beräknas 4 200 personer sluta sina anställningar, vilket ger ett snitt på 420 personer per år. De yrken som har de till antalet största avgångarna (pension och annan rörlighet) är av naturliga skäl yrken med många anställda: baspersonal, övrig vård och omsorg (personliga och pedagogiska assistenter m.fl.), förskolelärare samt grundskolelärare.

I andel av antalet anställda har handläggare, sjuksköterskor, annan lärare (lärare bild musik idrott, speciallärare m.fl.) och städpersonal störst andel avgångar. Lägsta andelen avgångar har fritidspedagoger och brandpersonal, följt av barnskötare, undersköterskor, förskollärare samt övrig kultur och fritid (kultursekreterare, bad- och idrottshallspersonal m.fl.).

Under perioden beräknas 1 470 eller 35 % av de avgångar som sker vara pensionsavgångar.

Kontorspersonal, skolledare, chefer och dagbarnvårdare är de yrken där andelen pensioneringar av avgångarna beräknas bli störst.

Rekryteringsbehov¹ fram till 2018

Totalt kommer vi att behöva rekrytera 4 630 personer fram till 2018. Ersättningsrekryteringar utgör sammanlagt 91 % av det totala rekryteringsbehovet. Förändring i antal sysselsatta, det vill säga ett ökat behov, utgör cirka 8 % och resterande del (1 %) beror på att vi får fler lediga under perioden. Rekryteringarna kommer att variera mellan olika verksamheter och yrken. I antal räknat blir rekryteringsbehovet störst för vårdbiträden, undersköterskor samt övrig vård och omsorg där bland andra personliga och pedagogiska assistenter samt förskolelärare ingår.

Trots att behovet av personal inom Kalmarsunds gymnasieförbund minskar under större delen av prognosperioden behöver förbundet rekrytera runt 620 personer. Lärare, vilka utgör en stor del av förbundets personal, står för 74 % av rekryteringsbehovet.

Metod och förutsättningar

Syftet med personalrekryteringsmodellen är att definiera nyrekryteringsbehovet för hela kommunen samt för olika verksamheter och personalkategorier i kommunen. Prognosperioden sträcker sig 10 år framåt i tiden. Den framtagna modellen utgår från den befintliga personalen 2008 och beräknar behovet av nyrekryteringar fram till 2018.

Utgångspunkten för prognosen är **personalstyrkan i november 2008**. Utifrån denna görs i huvudsak två beräkningar:

- Hur många som avgår under perioden. Det första som görs är att räkna fram personalen 10 år framåt i tiden. De som är 55 år startåret är 65 år 2018 och antas ha gått i pension. Personalen kan sluta även av andra anledningar, till exempel att de byter jobb. Detta tar vi hänsyn till i prognosen.
- Hur många som behöver anställas inom olika verksamheter och yrken. Behovet av personal i kommunen är starkt kopplat till åldersstrukturen hos kommuninvånarna, och utvecklingen inom olika åldersgrupper påverkar behoven inom olika verksamheter. Med utgångspunkt från en befolkningsprognos beräknas det framtida behovet av personal.

Utifrån modellen får vi alltså reda på hur många anställda som finns i dag, hur många som beräknas avgå och hur många anställda som behövs. Utifrån detta beräknas i sin tur rekryteringsbehovet.

¹ I den här modellen är rekryteringsorsakerna: * ersätta avgångar av alla slag, exempelvis ersätta en föräldra- eller sjukledig, pensionsavgångar med mera * förändringar i frånvaro * eventuella förändringar av antalet sysselsatta.

Utgångspunkten för prognosen är alltså kommunens personalstyrka i november 2008. Uppgifterna om personalen kommer från Sveriges Kommuner och Landstings lönestatistik som varje år samlas in från samtliga kommuner. I statistiken ingår personal som finns i kommunens register, däremot inte personal i kommunala bolag. Inte heller anställda vid Kalmarsunds gymnasieförbund ingår i prognosen. I stället gör vi en egen prognos för dem som redovisas i slutet av rapporten. **Endast månadsavlönade omfattas i prognosen, således inte timavlönade.** Personalen är indelad i fem verksamheter som bygger på SCB:s verksamhetskoder: förskola, grundskola, gymnasieskola, omsorg om äldre och funktionshindrade samt övrig verksamhet. I prognosen över personalen i kommunen har all administrativ personal i form av handläggare och kontorspersonal samt chefer av praktiska skäl lagts inom övrig verksamhet. Personalen är också indelad i 30 så kallade yrkeskoder som bygger på det kommunala klassificeringssystemet BSK. Kommunerna har numera gått över till ett nytt klassificeringssystem, AID. I en prognos är det viktigt att kunna blicka såväl bakåt som framåt. AID-kodad personal går inte att följa bakåt i tiden, innan historiska data skapas, och vi har därför valt att bygga den här prognosen på det gamla klassificeringssystemet BSK.

I prognosen har vi valt att bedöma rörligheten för tillsvidareanställd personal i åldrarna 35–54 år. Valet påverkar i sin tur indirekt rörligheten för såväl de äldre som de yngre. Orsaken till att vi har valt 35–54-åringarna är att personalomsättningen i denna åldersgrupp är relativt stabil över tid vilket gör det lättare att tolka historiska data. Därefter görs automatiskt justeringar för såväl äldre som yngre personal. Som utgångspunkt har vi valt ett snitt på rörligheten de senaste sex åren så som den har sett ut i den kommungrupp Kalmar tillhör.

I prognosen utgår vi från att kommunen erbjuder samma servicenivå som i dag.

Till grund för bedömningen av personalbehovet i kommunen ligger kommunens befolkningsprognos 2009–2018. Enligt denna prognos kommer invånarantalet 2018 att vara 64 893, vilket innebär en ökning med cirka 320 personer om året. De senaste 10 åren har invånarantalet ökat med i snitt 260 personer per år.

Nuläge – kommunens personal

I november 2008 fanns 4 163 årsarbetare i Kalmar kommun. Med en faktisk sysselsättningsgrad på 87 % motsvarar detta 5 188 individer. Av dessa var 418 helt lediga och 4 770 sysselsatta. Av de sysselsatta är 93 % tillsvidareanställda och 7 % visstidsanställda. Utöver dessa utgjorde de timanställda 558 028 timmar eller drygt 328 årsarbeten.

Omsorgsförvaltningen svarade för den största delen av timmarna (67 %) följt av Barn- och ungdomsförvaltningen (15 %) och Södermøre kommunalförvaltning (11 %) (Källa: Personalöversikt 2008). De timavlönade ingår inte i personalrekryteringsprognosen.

2008 var 79 % av de tillsvidareanställda i Kalmar kommun kvinnor och 21 % män. Bland de visstidsanställda är något färre, 76 % kvinnor, och 24 % män.

Hur ser könsfördelningen ut fördelat på personalgrupper? Bland hantverkare m.m. och räddningstjänst är över 90 % män. Inom personalgrupperna köks- och måltidsarbete samt städ- tvätt och renhållningsarbete är förhållandena de omvända. Inom dessa grupper är över 90 % kvinnor.

Personalen är som tidigare nämnts uppdelad i verksamheter och fördelar sig enligt följande (antal individer):

Förskola	788
Grundskola	983
Omsorg om äldre och funktionshindrade	2 398
Övrig verksamhet ²	1 019
Totalt	5 188

Av kommunens personal finns 80 %, mätt som individer, inom förskola, skola och omsorg om äldre och funktionshindrade.

I den fortsatta texten redovisas antal anställda *individer* om inget annat anges.

Fem yrken, förskollärare, undersköterskor, grundskollärare, vårdbiträden samt övrig vård och omsorg, hade mer än hälften (63 %) av de anställda 2008.

Med undantag för 2004, då antalet årsarbetare minskade något, har Kalmar kommuns personal ökat stadigt under den studerade perioden 1998–2008, från 3 412 årsarbetare till 4 163 årsarbetare 2008, vilket motsvarar en ökning med 22 %. Antalet anställda individer har under samma period ökat något mindre, med 20 %.

Åldersstruktur

Åldersstrukturen hos personalen är av flera skäl viktig när man arbetar med en personalrekryteringsprognos. Ju fler äldre desto fler väntas gå i pension. Äldre är också oftare

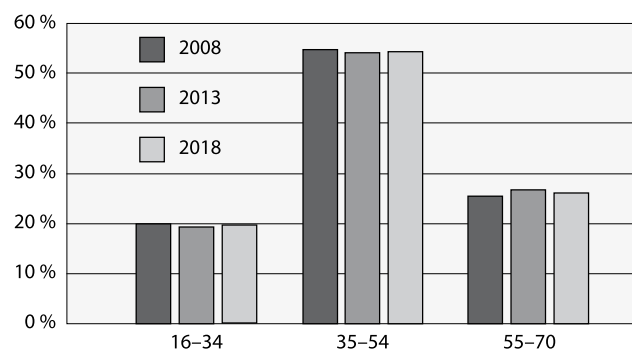
sjuka än yngre. De yngre är å andra sidan föräldralediga i betydligt högre utsträckning. Som vi kommer att se skiljer sig även personalomsättningen åt beroende på ålder.

Medelåldern på de anställda (sysselsatta + lediga) är i dag 45 år.

I Kalmar är drygt 20 % av personalen 16–34 år, 55 % är 35–54 år och 25 % är 55 år och äldre. Åldersstrukturen skiljer sig inte nämnvärt från snittet i riket. I Kalmar finns dock något större andel i de båda första åldersgrupperna och något lägre andel som är 55 år och äldre.

Andelen yngre är större bland visstidsanställda än bland tillsvidareanställda, och andelen äldre är lägre. Av de visstidsanställda är 50 % i åldern 16–34 år mot 18 % av de tillsvidareanställda, medan 13 % av de visstidsanställda är 55 år eller äldre mot 26 % av de tillsvidareanställda.

Tabellen nedan visar ålderfördelningen 2008, 2013 och 2018 bland samtliga anställda



År 1998 var 780 eller 18 % av de anställda 55 år eller äldre. År 2008 hade den siffran stigit till 1 318 eller 25 %. År 2013 beräknas cirka 1 440 stycken eller 27 % av de anställda vara 55 år eller äldre, och 2018 är de drygt 1 470 eller 26 % av de anställda.

Åldersfördelningen skiljer sig kraftigt mellan yrkena. Bland dagbarnvårdarna, skolledarna och cheferna är i dag över 50 % i åldern 55 år eller äldre. Å andra sidan är bara 9 % av fritidspedagogerna 55 år eller äldre. Även brandpersonal har låg andel äldre, drygt 10 %.

Lediga

Av de tillsvidareanställda var 414 eller 9 % lediga i november 2008. Den största orsaken till ledighet är föräldraledighet, vilken omfattade 161 eller 39 % av dem som var lediga. 145 personer eller 35 % var lediga på grund av sjukdom. Bland 16–34-åringarna är föräldraledighet

² I övrig verksamhet ingår av praktiska skäl all administrativ personal, det vill säga handläggare, kontorspersonal och chefer. Även städpersonal som tillhör förskola och grundskola ingår här.

främsta orsaken till ledighet medan sjukdom m.m. är främsta orsaken för dem som är 55 år och äldre.

År 2001 var 587 eller 13,6 % av de tillsvidareanställda lediga. Därefter har andelen lediga sjunkit och 2008 var 414 personer eller 8,6 % av de tillsvidareanställda lediga.

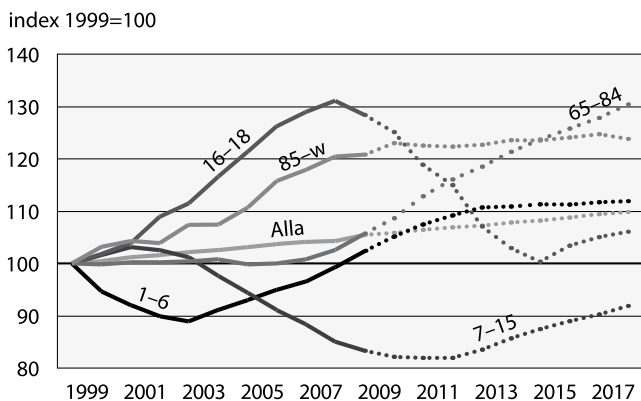
Med ledig avses här sjukledighet, föräldraledighet och ledighet för studier, annat arbete med mera. För att klassas som ledig skall man vara frånvarande hela mät månaden. Deltidssjukskrivningar eller partiell föräldraledighet ingår således inte här.

Befolkningsutvecklingen under prognosperioden

Den kommunala servicen är starkt knuten till hur åldersstrukturen ser ut i kommunen. Behovet av förskoleverksamhet påverkas av hur många barn som föds, behovet av undervisning av hur många barn som är i skolåldern, och behovet av vård och omsorg om äldre och funktionshindrade av hur antalet äldre och funktionshindrade utvecklas. Befolkningens utveckling och sammansättning är därför av stor betydelse när man ska bedöma det framtida personalbehovet i kommunen. Till grund för bedömningen ligger kommunens befolkningsprognos 2009–2018.

Vid årsskiftet 2008/2009 bodde 61 693 personer i Kalmar kommun. Befolkningen har ökat med drygt 2 570 personer eller 4 % de senaste tio åren, vilket ger en folkökning på i snitt 260 personer per år. Enligt kommunens senaste befolkningsprognos har Kalmar kommun 2018, det vill säga om 10 år, cirka 64 900 invånare vilket ger en folkökning på 3200 personer eller 5 %. Detta ger en folkökning på i snitt 320 personer per år. Olika åldersgrupper har olika stora förändringar vilket framgår av diagrammet nedan.

Diagram: Procentuell befolkningsförändring och prognostiserad förändring 1999–2018



Utifrån diagrammet kan vi dra slutsatsen att behoven inom förskolan och inom äldreomsorgen ökar, medan behovet inom gymnasieskolan (vilket behandlas för sig i avsnittet om personalbehovet inom Kalmarsunds gymnasieförbund) minskar under större delen av perioden.

Förskola och skolbarnsomsorg

Utvecklingen av behoven inom förskolan och skolbarnsomsorgen styrs i prognosen av den förväntade befolkningsutvecklingen i åldersgruppen 1-12 år. Inom gruppen sker en uppdelning i förskola och skolbarnsomsorg. Förskolan styrs av den förväntade befolkningsutvecklingen i åldersgruppen 1-5 år och skolbarnsomsorg av åldersgruppen 6-12 år.

Barn 1-5 år

Svängningar i barnafödandet påverkar antalet förskolebarn. I slutet av 80-talet och början av 90-talet föddes många barn. Med sjunkande födelsetal under senare delen av 90-talet minskade också antalet barn i förskoleåldern. Sedan några år tillbaka stiger åter födelsetalen och antalet 1-5-åringar ökar. År 2002 då antalet förskolebarn var som lägst fanns cirka 2 800 barn i förskoleåldern mot 3 185 i dag, vilket innebär en ökning med drygt 380 förskolebarn. Förskolebarnen ökar under hela prognosperioden och 2018 räknar vi med att 1-5-åringarna är drygt 360 eller 11 % fler än i dag.

Diagram: Antal 1-5-åringar

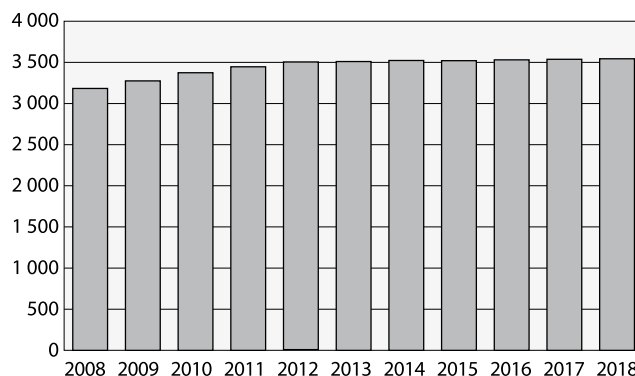
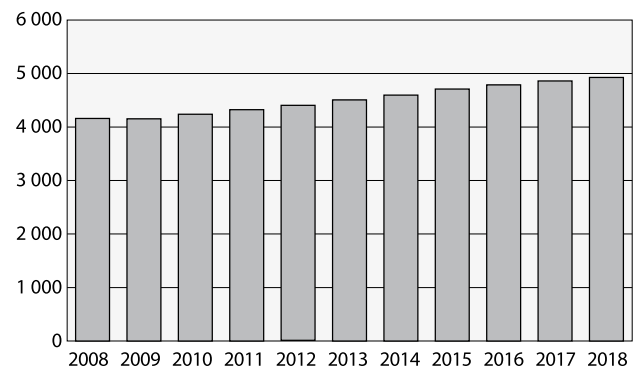


Diagram: Antal 6-12-åringar



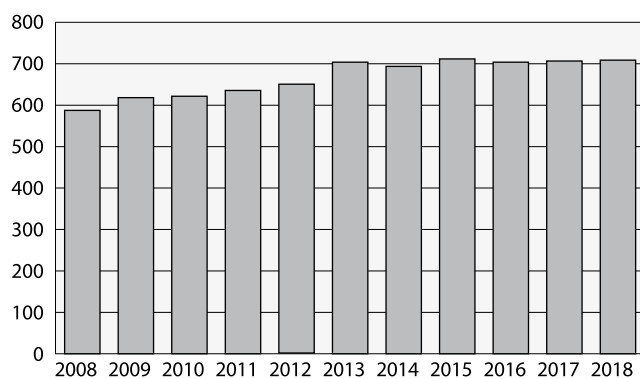
Under ett antal år har 6–12-åringarna minskat i antal. År 2008 var de 4 156 stycken, en minskning med 1 335 personer eller 24 % sedan toppåret 2000. Enligt prognosen förväntar vi oss att antalet 6-12-åringar vänder uppåt runt 2010. År 2018 finns drygt 4 900 6–12-åringar, 770 fler än i dag.

Grundskola

Utvecklingen av behoven inom grundskolan styrs av förändringen av antal barn i åldern 6–15 år. Här sker en uppdelning på förskoleklass (6-åringar) och grundskolan (7–15-åringar).

Barn 6 år

Diagram: Antal 6-åringar

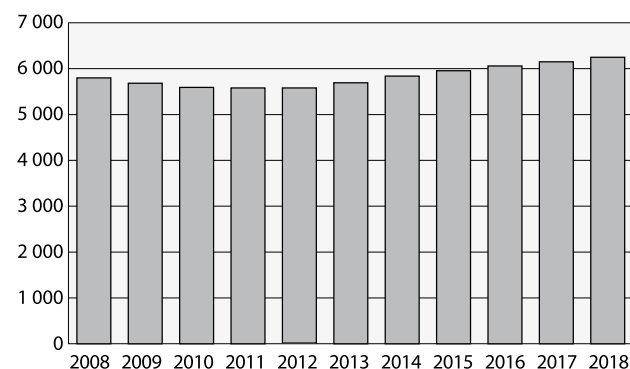


Ökningen av antalet 6-åringar beräknas vara störst i början av prognosperioden. År 2018 är 6-åringarna drygt 120 fler än i dag.

Barn 7–15 år

Grundskolan påverkas också av variationer i barnkullarna. Sedan 2001 då antalet barn i grundskoleåldern var som högst har antalet minskat med över 1 200. I dag finns 5 799 barn som är mellan 7 och 15 år. Botten nås 2011 med cirka 5 580 barn. År 2018 har 7–15-åringarna ökat till cirka 6 250, drygt 450 fler än i dag.

Diagram: Antal 7–15-åringar



Mellan stadierna finns stora skillnader vilket tabellen nedan visar:

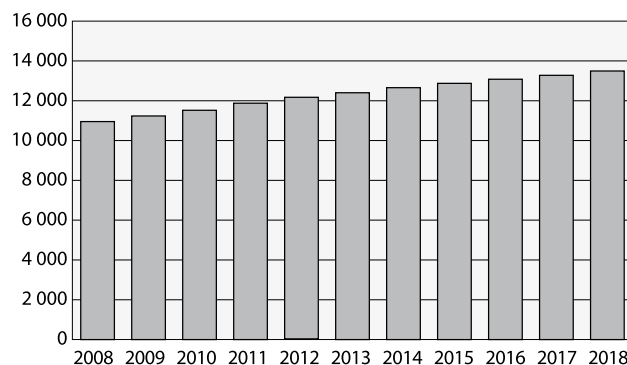
År	6–11	12–15	6–15
2008	3 485	2 902	6 387
2009	3 583	2 716	6 299
2010	3 653	2 559	6 213
2011	3 721	2 491	6 212
2012	3 772	2 460	6 232
2013	3 874	2 524	6 398
2014	3 972	2 560	6 533
2015	4 060	2 607	6 668
2016	4 135	2 628	6 763
2017	4 199	2 659	6 858
2018	4 250	2 711	6 960

Låg- och mellanstadiebarnen (6–11-åringarna) ökar under hela perioden från 3 485 barn 2008 till 4 250 barn 2018, en ökning med 765 barn eller 22 %. Högstadiebarnen (12–15 år) minskar fram till 2012 och ökar därefter. År 2018 beräknas cirka 2 710 12–15-åringar finnas i kommunen, 190 färre än i dag.

Omsorg om äldre och funktionshindrade

Äldreomsorgen styrs av befolkningsutvecklingen för dem som är 65 år och äldre. Omsorgen om funktionshindrade styrs av den förväntade befolkningsutvecklingen i gruppen 0–64 år.

Diagram: Antal 65 år och äldre

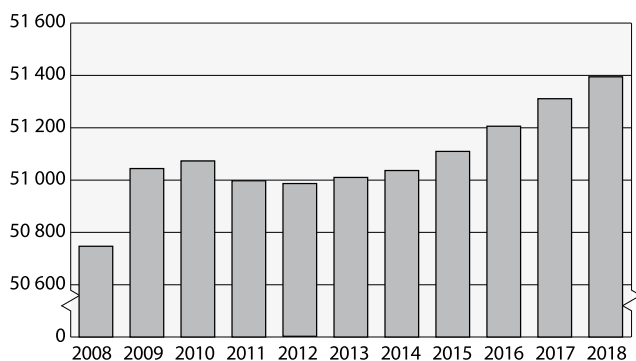


I dag är över 17 % av befolkningen 65 år eller äldre. År 2018 beräknas cirka 21 % vara 65 år eller äldre. Antalet äldre ökar enligt prognosen från cirka 10 950 i dag till knappt 13 500 år 2018, en ökning med 2 550 personer eller 23 %.

De yngre pensionärerna, 65–74 år, ökar dramatiskt under hela perioden 2008–2018, beroende på att 1940-talets stora barnkullar nu når pensionsåldern. På 10 år ökar de från 5 457 till cirka 7 380, det vill säga med drygt 1 920 personer eller 35 %. Pensionärerna i åldern 75–84 minskar något under 2009 men ökar därefter under hela prognosperioden. År 2018 är de cirka 580 fler än i dag, då de är cirka 3 760. År 2018 är de allra äldsta pensionärerna, 85 år och äldre, drygt 50 eller 3 % fler än i dag.

Utvecklingen för 0–64-åringar

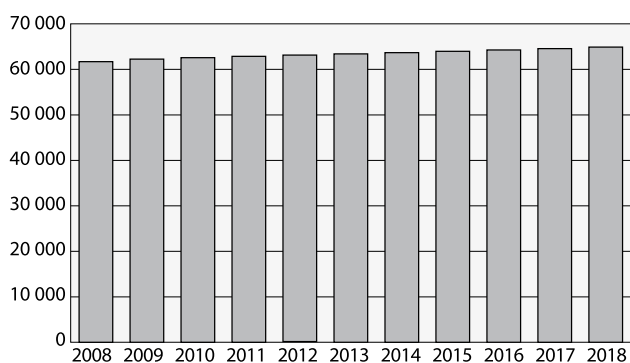
I dag är cirka 50 750 eller 82 % av kommunens befolkning mellan 0 och 64 år. År 2018 har de ökat med 650 personer eller 1 % till 51 400 personer.



Övrig verksamhet

Utvecklingen av behoven inom övrig verksamhet styrs i prognosen av den förväntade befolkningsutvecklingen totalt.

Diagram: Kalmar kommuns befolkning totalt



Enligt befolkningsprognosen ökar befolkningen i kommunen under hela perioden, från 61 693 personer 2008 till drygt 64 900, en ökning med cirka 3 200 personer eller 5 %.

Behovet av personal fram till 2018

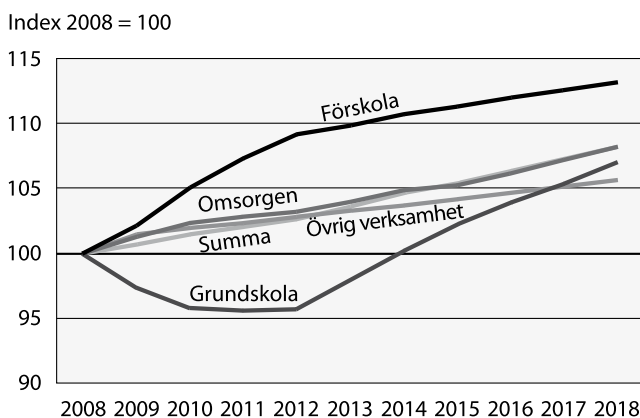
Med undantag för 2003 och 2004 då antalet anställda minskade något har Kalmar kommun ökat sin personal varje år sen 1998. Mellan 1998–2008 har personalen ökat med 880 personer eller 20 %.

Även framöver förväntas behovet av personal öka varje år fram till 2018 vilket diagrammet nedan visar. Totalt förväntas personalbehovet i kommunen ha ökat med 425 personer 2018 jämfört med basåret, som en följd av befolkningsutvecklingen enligt befolkningsprognosen. Ökningen motsvarar 8 %.

Tabell: Behovet av personal 2008–2018³

	Förskola	Grundskola	Omsorgen	Övrig verksamhet	Summa
2008	788	983	2 398	1 020	5 188
2009	804	956	2 426	1 034	5 221
2010	827	941	2 454	1 039	5 260
2011	845	939	2 465	1 044	5 292
2012	860	940	2 474	1 049	5 322
2013	865	962	2 492	1 053	5 371
2014	872	984	2 513	1 058	5 427
2015	877	1 004	2 523	1 062	5 466
2016	882	1 020	2 544	1 067	5 513
2017	887	1 035	2 570	1 072	5 564
2018	891	1 052	2 593	1 077	5 613
Förändring					
2008-2018	13 %	7 %	8 %	6 %	8 %

Diagram: Procentuell utveckling av personalbehovet 2008–2018



³ Observera att summan i tabellerna kanske inte stämmer med summan av de ingående delarna. Detta beror på avrundningar och kan förekomma på flera ställen i texten.

Hur ser då personalbehovet ut i de olika verksamheterna? Som en följd av att barnen i förskoleåldern ökar under hela perioden, ökar även personalbehovet inom förskola under perioden. Mellan 2008 och 2018 förväntas personalbehovet öka med cirka 100 personer eller 13 %. I grundskolan förväntas personalbehovet minska med 4 % fram till 2011 som en följd av mindre barnkullar. Efter 2011 ökar antalet barn i grundskoleåldern och med dem personalbehovet. År 2018 har det ökat med 70 personer eller 7 % jämfört med i dag. Inom omsorgen förväntas personalbehovet öka med 200 personer eller 8 % mellan 2008 och 2018. Övrig verksamhet ökar under hela perioden och 2018 är personalbehovet 60 personer eller 6 % fler än basåret 2008.

Personalomsättning

Den främsta orsaken till att kommunen behöver rekrytera personal är att anställda lämnar sina tjänster; genom pensioneringar, frivilliga avgångar eller genom att en tidsbegränsad anställning upphör. I det här kapitlet studeras avgångarna och vilken effekt de får på rekryteringsbehovet.

Med avgång menas i det här fallet att en anställd lämnar sin anställning i kommunen. Byte av yrke eller tjänst inom samma kommun, långtidssjukskrivning eller tjänstledighet räknas inte som avgång.

Storleken på avgångarna förklaras av personalens åldersfördelning och personalrörligheten.

Avgångarna varierar med ålder och yrke vilket gör att det totala antalet avgångar blir beroende av ålders- och yrkessammansättningen hos de anställda.

Personalens ålderssammansättning är avgörande. Yngre och äldre medarbetare har historiskt högre personalomsättning än medelålders. Ålderssammansättningen varierar mycket mellan yrken vilket medför att avgångarna också kommer att skilja sig mellan yrken.

Vidare inverkar anställningsformerna inom yrket. Visstidsanställda har större personalomsättning än tillsvidareanställda. Rörligheten kan också variera över tid beroende på hur arbetsmarknaden ser ut för olika personalkategorier.

Tabellen nedan visar avgångarna i olika åldrar och utvecklingen över tid för *tillsvidareanställd* personal, exklusive verksamhetsöverföringar, i procent av de tillsvidareanställda 1999–2008

År	16-34	35-54	55-	Alla
1999	3	1,9	10,9	3,9
2000	4,5	2,6	11,6	4,8
2001	5	2,5	8,7	4,2
2002	6,1	3	11,7	5,5
2003	3,7	3	9,1	4,5
2004	2,8	3	8,5	4,3
2005	2,5	1,7	9,3	3,8
2006	4	1,9	10,1	4,4
2007	4,9	3	9,9	5,1
2008	4,2	2,8	13,1	5,8

Som framgår av tabellen har de äldre högst andel avgångar, och här spelar pensioneringarna en stor roll. Lägst andel avgångar har gruppen 35–54 år. Tittar man på andelen avgångar för alla åldrar har den ökat sedan 2005. Samma tendens ses för riket. Ett par förklaringar till att rörligheten ökat kan vara att andelen äldre ökat och därmed pensioneringarna, samt att vi haft en högkonjunktur de senaste åren. Överlag har Kalmar en lägre andel avgångar än riket. År 2008 lämnade 5,8 % av de tillsvidareanställda av olika anledningar sina anställningar i Kalmar kommun. Motsvarande siffra för riket var 7,3 %.

Tillsvidareanställda har, som tidigare nämnts, en betydligt lägre rörlighet än visstidsanställda. Men många av de visstidsanställda övergår i praktiken ganska snabbt till att bli tillsvidareanställda.

Omställningspaketet i kommunen

Syftet med omställningspaketet har varit att med olika åtgärder underlätta de personalförändringar och verksamhetsanpassningar som krävs för att uppnå en ekonomi i balans. Åtgärderna har varit anställningsprövning, restriktivitet och effektiv användning av vikarier samt förtida avslut av anställningar genom avtalspension eller annan lösning. Totalt har 73 personer fått särskild avtalspension och 21 personer har erbjudits annan individuell lösning. Barn- och ungdomsförvaltningen och omsorgsförvaltningen är de förvaltningar som har flest personer i omställningspaketet. Snittkostnaden för alla beslut är cirka 530 000 kronor.

De framtida avgångarna

Avgångar för såväl tillsvidareanställda som visstidsanställda ingår i den här framställningen.

Med avgång menas i det här fallet att en anställd lämnar sin anställning i kommunen. Byte av yrke eller tjänst inom samma kommun, långtidssjukskrivning eller tjänstledighet räknas inte som avgång.

När avgångarna räknas ut tittar man på antalet anställda år 1 och jämför det med antalet anställda år 2. En person som slutar och påbörjar en anställning flera gånger under året räknas således endast som en avgång om den inte finns med i statistiken året därpå.

Tabellen nedan visar en prognos över framtida avgångar samt pensioneringar 2009–2018

	Avgångar totalt	därav pensioneringar	Pensioneringar som andel av avgångar, %
2009	370	113	30,5
2010	392	123	31,5
2011	415	146	35,2
2012	425	154	36,2
2013	422	149	35,4
2014	432	156	36,1
2015	423	145	34,2
2016	435	155	35,7
2017	441	160	36,3
2018	452	168	37,1
Totalt	4 207	1 469	34,9 %

Den senaste 10-årsperioden (1999–2008) har 3 057 personer slutat sin anställning vilket ger ett snitt på 306 personer per år (Källa: Bakspeglarna exkl. Verksamhetsöverföringar 2008). Tittar vi endast på avgångarna för de tillsvidareanställda blir siffran betydligt lägre. 1999–2008 har 1979 tillsvidareanställda av olika skäl slutat sin anställning. Som framgår av tabellen ovan slutar cirka 4 200 personer (tillsvidare- såväl som visstidsanställda) under de kommande 10 åren, vilket ger ett snitt på cirka 420 personer per år. Mellan 370 och 450 avgångar sker per år. Fler avgångar sker i slutet av perioden än i början. En förklaring till detta är åldersstrukturen hos de anställda som leder till fler pensioneringar i framtiden.

De yrken som får de till antalet största avgångarna är av naturliga skäl yrken med många anställda: baspersonal⁴, grundskollärare, övrig vård och omsorg (personliga och pedagogiska assistenter med flera) samt förskollärare.

Det är inom de personalintensiva områdena omsorg om äldre och funktionshindrade samt skola som de stora rekryteringarna kommer att krävas. Områden där en stor andel slutar är en annan viktig aspekt när man tittar på personalrekrytering. I andel av antalet anställda har handläggare (12 %), sjuksköterskor (11 %), annan lärare (11 %) och städpersonal (10 %) flest avgångar. Hög ålder och/eller hög rörlighet är förklaringen. Lägst andel avgångar har fritidspedagoger (4 %) och brandpersonal (4 %). Bland barnskötare, baspersonal, förskollärare samt övrig kultur

⁴ Till baspersonal hör undersköterskor/skötare samt vårdbiträden/vårdare.

och fritid (kultursekreterare, bad- och idrottshallspersonal med flera) avgår i snitt 6 % av de anställda. Här är det låg ålder och/eller låg rörlighet som är orsaken.

Pensioneringar

Pensionsåldern är idag 61 - 67 år, där den anställde själv väljer när han/hon vill sluta. Medelåldern för pensionsavgångarna i Kalmar kommun för åren 2006-2009 ligger på 64,3 år men det ska beaktas att Kalmar kommun har genomfört ett omställningspaket 2008 och 2009 vilket sänker medelåldern lite under dessa år.

Tabellen nedan visar pensionsavgångarna i Kalmar kommun för åren 2006-2009

	Totalt	Medelålder
2006	81	64,4
2007	71	64,7
2008	124	64,1
2009	94	64,1

Under 2008 ökade antalet pensionsavgångar kraftigt och en bidragande orsak till ökningen var att Kalmar kommun införde ett omställningspaket vilket gav personal en möjlighet att sluta med särskild avtalspension. Även under 2009 fanns denna möjlighet och under året beviljades 42 personer särskild avtalspension kopplat till omställningspaketet. Totalt registrerades 94 personer med avgångsorsak ålderspension vilket var en minskning med 30 personer jämfört med 2008. Totalt har 73 personer beviljats särskild avtalspension under 2008 och 2009⁵. (Källa: Personalöversikt 2009).

Hur ser det ut i framtiden?

Enligt prognosmodellen antas en viss andel av dem som slutar gå i pension. Dessa andelar varierar med ålder, yrke och anställningsform samt hurvida man är sysselsatt eller ledig. Ökar avgångarna ökar pensioneringarna. Pensioneringar räknas endast på personer 55 år och äldre. Antagandena om pensioneringarna utgår från historiska sannolikheter att gå i pension. Lite förenklat räknas det som om en person gått i pension om personen för det första har lämnat kommunen och för det andra har inkomster från pensionsförsäkring eller i huvudsak saknar inkomster från arbete, sjukpenning, arbetslöshetsförsäkring och studiemedel.

Vi vet att 2008 var 1 318 av de anställda i Kalmar kommun 55 år eller äldre. De utgör 25 procent av personalen och fyller 65 år någon gång mellan 2009 och 2018. Det

⁵ Exkl. personal som fått beviljade individuella lösningar. Dessa finns registrerade under avgångar – egen begäran.

vi inte vet är vid vilken tidpunkt dessa personer kommer att gå i pension eller hur många som kommer att använda sig av möjligheten att stanna till 67 års ålder.

Enligt beräkningarna i modellen kommer 1 470 eller 35 % av de avgångar som sker under perioden att vara pensionsavgångar. De är mellan 110 och 170 per år, i snitt 147 personer. I slutet av perioden är pensionsavgångarna fler än i början.

Kontorspersonal, skolledare, chefer och dagbarnvårdare är de yrken där andelen avgångar som är pensioneringar blir störst. Hög ålder och/eller låg rörlighet är förklaringen. Mellan 50 och 70 % av avgångarna utgörs av pensioneringar. Bland ingenjörerna blir en hög andel av avgångarna i början av perioden pensionsavgångar, men i takt med att yngre efterträder äldre minskar andelen. Bland socialsekreterare samt inom övrig vård och omsorg (personliga och pedagogiska assistenter m.fl.) blir mindre än 20 % av avgångarna pensionsavgångar. Här är det låg ålder och/eller hög rörlighet som är orsaken.

Rekryteringar

I tidigare kapitel har vi sett hur stora behoven är inom verksamheterna och hur stora de framtida avgångarna förväntas bli. I det här kapitlet fokuserar vi på rekryteringarna.

Rekrytering görs på grund av

- avgångar av alla slag, exempelvis ersätta en person som är sjukskriven, föräldraledig och så vidare, ersätta en tillsvidareanställd person som slutat på egen begäran eller gått i pension och så vidare.
- förändringar i antal lediga
- förändringar i antalet sysselsatta

Rekryteringsbehovet i kommunen utgör med andra ord skillnaden mellan hur stort behovet är och hur många som av olika anledningar slutar sin anställning. Skillnader i antalet lediga påverkar också rekryteringsbehovet.

Det bör påpekas att beräkningen av rekryteringsbehov är beroende av vilka personalkategorier som arbetar inom de olika verksamheterna. Om förskjutningar sker mellan personalkategorierna, till exempel att en personalkategori successivt ersätts av en annan, påverkas rekryteringsbehovet. Ett exempel är om proportionerna förändras mellan vårdbiträden och undersköterskor inom äldreomsorgen, eller mellan handläggare och kontorspersonal inom administration. I brist på bra underlag har vi inte gjort några antaganden om förändrad yrkesstruktur i framtiden. Om de anställda arbetar kvar längre upp i åldrarna minskar avgångarna och därmed rekryteringsbehovet. Behovet påverkas också av den genomsnittliga sysselsättningsgraden. Om sysselsättningsgraden ökar så

minskar rekryteringsbehovet. Här har vi antagit att sysselsättningsgraden är densamma som i dag.

När den stora 40-talistgenerationen nu tar steget i pensionsåldern samtidigt som en stor generation födda i början av 90-talet går ut i förvärvslivet förväntas flödena på arbetsmarknaden öka.

Den senaste 10-årsperioden (1999–2008) har Kalmar kommun rekryterat 3 980 personer eller i snitt 398 personer per år (exklusive verksamhetsöverföringar). Avgångar (pensioner och annan rörlighet) har spelat störst roll för rekryteringsbehovet. Att kommunen har fler anställda i dag än 1999 har givetvis också påverkat rekryteringsbehovet.

Tabellen nedan visar rekryteringsbehovet 2009–2018 per verksamhet

Verksamhet	Förskola	Grundskola	Omsorgen	Övrig verk.	Summa
2009	57	45	202	98	403
2010	68	57	213	94	432
2011	66	75	204	101	446
2012	66	83	202	102	454
2013	59	101	207	104	472
2014	61	105	219	101	487
2015	59	101	204	97	462
2016	65	99	217	101	483
2017	64	99	225	103	492
2018	65	100	228	107	501
Totalt rekr. behov	629	864	2 122	1 007	4 632

Totalt behöver vi rekrytera 4 630 personer fram till 2018, varav cirka 2 200 personer fram till 2013 och 2 425 personer mellan 2014 och 2018. En förklaring till att rekryteringsbehovet beräknas öka framöver kan vara att befolkningsstrukturen förändras med exempelvis fler barn inom förskola. En annan förklaring kan vara att åldersstrukturen hos personalen beräknas förändras.

Alla ersättningsrekryteringar utgör sammanlagt 91 % av det totala rekryteringsbehovet. Förändring i antal sysselsatta, det vill säga ett ökat behov, utgör cirka 8 % och resterande del (1 %) beror på att vi får fler lediga under perioden.

Rekryteringarna varierar mellan olika verksamheter och yrken.

I antal räknat är rekryteringsbehovet störst för baspersonal (1 370), övrig vård och omsorg där bland andra personliga och pedagogiska assistenter ingår (530) samt förskollärare (430).

Rekryteringspolicy

Enligt riktlinjerna i Kalmar kommuns rekryteringspolicy samt jämställdhetsprogram ska arbetsplatsen och den aktuella yrkesgruppen kartläggas ur ett mångfaldsperspektiv. Om det inte råder en jämn könsfördelning (60/40) ska positiv särbehandling tillämpas om de sökande har tillräckliga kvalifikationer utifrån upprättad kravspecifikation.

Rekrytering per verksamhet

Förskola, skolbarnsomsorg och grundskola

Förskola och grundskola är två av de stora verksamheterna i kommunen. År 2008 var cirka 1 770 personer anställda inom förskola och grundskola.

De stora yrkesgrupperna inom förskola och grundskola är i dag (2008) förskollärare (550), grundskollärare (480), barnskötare (160), fritidspedagoger (140), annan lärare (lärare i bild, musik, idrott, speciallärare m.fl.)(130) samt måltidspersonal (110).

De stora variationerna i barnkullarnas storlek ställer stora krav på planering och anpassning av verksamheterna inom förskola och grundskola. Inom förskoleverksamheten ökar antalet barn under hela prognosperioden, medan antalet barn inom grundskolan minskar ytterligare några år, med undantag för de yngsta. Behovet av personal inom förskola och grundskola varierar kraftigt över tid som en följd av de stora variationerna i barnkullarna. Mellan 2008 och 2018 beräknas behovet av personal totalt sett inom både förskola och grundskola öka med cirka 170 personer eller 10 %.

Barn- och ungdomsförvaltningen ser inom de närmaste åren inget behov av tillsvidareanställd personal. Däremot kommer en del vikarier att behövas som en följd av föräldraledighet, tjänstledighet och annan frånvaro.

Totalt behöver man till förskola och grundskola rekrytera cirka 1 490 personer vilket är 32 % av kommunens totala rekryteringsbehov. Det handlar om mellan 100 och 170 personer per år. Rekryteringsbehovet är större i slutet av perioden än i början. Störst rekryteringsbehov är det gällande grundskollärare och förskollärare.

Notera att rekryteringsorsakerna i den här modellen är:

** avgångar av alla slag, till exempel ersätta en föräldra- eller sjukledig, pensionsavgångar med mera.*

** förändringar i antal lediga*

** eventuella förändringar av antalet sysselsatta.*

Som vi sett i tidigare avsnitt är förskolan den verksamhet som har den största procentuella ökningen av personalbehovet, vilket är en följd av ett ökat barnafödande. Mellan 2008 och 2018 behöver förskolan ytterligare 100 personer utöver de drygt 790 som arbetade där 2008. Det innebär en ökning med cirka 13 %.

Av de drygt 790 personer som arbetar inom förskolan idag är cirka 770 personer "förskolepersonal" (förskollärare, fritidspedagoger, dagbarnvårdare, barnskötare och grundskollärare med inriktning mot yngre barn). 2018 kommer behovet av förskolepersonal att ha ökat 100 personer jämfört med idag. Det kommer dock att behöva rekryteras cirka 610 personer totalt under prognosperioden för att förutom det ökade behovet även kompensera för pensionsavgångar, föräldralediga samt all annan rörlighet.

Fram till 2011 minskar personalbehovet inom grundskolan som en följd minskande barnkullar. Efter 2011 ökar personalbehovet åter och 2018 ligger behovet på knappt 70 fler personer eller drygt 7 % fler än i dag.

I grundskolan finns i dag finns 480 grundskollärare. År 2011 har behovet av grundskollärare minskat med ett 20-tal personer. Efter 2011 ökar behovet igen som en följd av ökade kullar i skolan, och 2018 behövs 510 grundskollärare, det vill säga cirka 30 fler än i dag.

Totalt behöver 370 grundskollärare rekryteras mellan 2008 och 2018. Detta ger mellan 18 och 47 personer per år, mer i slutet av perioden än i början. Som jämförelse kan nämnas att mellan 1999 och 2008 rekryterades cirka 490 grundskollärare till kommunen, vilket ger ett snitt på 49 personer per år (Källa: Backspegeln 2008).

Som vi tidigare sett finns stora skillnader mellan stadierna i grundskolan. Antalet 6–11-åringar ökar under hela perioden, medan antalet 12–15-åringar minskar fram till 2012 innan det sakta vänder uppåt. Två kategorier grundskollärare finns: grundskollärare med inriktning mot årskurs 1–6 respektive grundskollärare med inriktning mot årskurs 4–9. Behovet av respektive lärarkategori kan skilja sig åt beroende på hur antalet barn i de båda stadierna varierar. BSK-koderna gör det dock inte möjligt att skilja mellan de två lärarkategorierna, och i vår prognos skiljer vi sålunda inte på dem.

Även behoven av annan lärare (bild-, musik-, idrott, speciallärare m.fl.) minskar något fram till 2010. En handfull fler lärare behövs 2018 jämfört med 2008. Totalt behöver man dock rekrytera drygt 150 lärare under perioden, vilket ger mellan 5 och 20 rekryteringar per år, främst för att täcka upp för de avgångar som sker under perioden.

Friskolor

I den här personalrekryteringsprognosen har vi utgått för att andelen barn som väljer den kommunala för- och grundskolan är konstant över tiden. Idag går huvuddelen eller cirka 93 % av 5700 barn i grundskoleåldrar i den kommunala skolan. Cirka 380 eller 7 % går i någon friskola. Enligt inkomna ansökningar om att starta friskolor som finns för yttrande hos barn- och ungdomsförvaltningen finns ansökningar motsvarande cirka 800 ytterligare elever. Skulle dessa gå igenom skulle det kunna innebära att upp mot 20 % av grundskolebarnen kommer att gå i någon friskola 2011. Det finns inga garantier för att friskolor rekryterar personal från den kommunala skolan. Om de inte gör det skulle detta kunna betyda att personalbehovet inom grundskolan skulle bli lägre än vad prognosen visar.

Cirka 10 % av förskolebarnen går idag i någon fristående skola. I dagsläget finns det inget som visar att den andelen kommer att förändras de närmaste åren.

Åldersstruktur hos personalen

Andelen 55 år och äldre inom verksamheterna förskola och grundskolan har ökat under ett antal år.

Utvecklingen framöver varierar mellan yrken. 9 % av fritidspedagogerna var 55 år eller äldre 2008. År 2016 beräknas hela 23 % vara 55 år eller äldre. Likaså ökar andelen 55 år och äldre bland förskollärarna, från 18 % 2008 till 25 % 2014. År 2018 beräknas 24 % vara 55 år och äldre. Utvecklingen är den motsatta för grundskollärarna. I dag (2008) är en tredjedel av alla grundskollärare 55 år eller äldre. 2018 beräknas andelen 55 år och äldre ha sjunkit till 19 %.

Omsorgen av äldre och funktionshindrade

Indelningen i den här personalrekryteringsprognosen följer SKL:s standard och SCB:s verksamhetskoder där omsorgen av äldre och funktionshindrade är en och samma verksamhet.

Omsorgen av äldre och funktionshindrade är en stor verksamhet i kommunen, med cirka 2 400 personer anställda. Det innebär att 46 % av kommunens personal återfinns inom denna verksamhet.

Antalet äldre blir fler i samhället vilket ökar kommunens behov av personal inom äldreomsorgen. År 2018 har behovet av personal, allt annat lika, ökat med knappt 200 personer (8 %) jämfört med i dag.

⁶ I den här modellen är rekryteringsorsakerna: * ersätta avgångar av alla slag, till exempel ersätta en föräldra- eller sjukledig, pensionsavgångar med mera. * förändringar i frånvaro *eventuella förändringar av antalet sysselsatta.

Om vi antar att dagens genomsnittliga sysselsättningsgrad och personaltätthet råder under hela perioden behöver omsorgen rekrytera⁶ 2 120 personer, vilket är 46 % av kommunens totala rekryteringsbehov. Det handlar alltså om mellan 200 och 230 personer per år. En övervägande del av rekryteringsbehovet är för att ersätta avgångar av olika slag. 64 % av omsorgens rekryteringsbehov utgörs av baspersonal (vårdare/vårdbiträden och skötare/undersköterskor). Omsorgen är den verksamhet som har det till antalet största rekryteringsbehovet under prognosperioden. En förklaring är att omsorgen är den verksamhet som har flest antal anställda.

Inom omsorgen står baspersonal, övrig vård och omsorg (personliga och pedagogiska assistenter med flera), sjuksköterskor, arbetsledare och måltidspersonal för det till antalet största rekryteringsbehovet.

År 2008 fanns 1 733 personer i yrkesgruppen *baspersonal* i hela kommunen, och större delen av dem, 1 725 personer, arbetade inom omsorgen. Rekryteringsbehovet när det gäller baspersonal är stort. Under perioden 2009–2018 behöver vi rekrytera 1 370 i denna yrkesgrupp, vilket innebär mellan 120 och 150 personer per år. Drygt 90 % av rekryteringsbehovet kan förklaras av att personal av olika skäl slutar sin anställning. Som jämförelse kan nämnas att den senaste tioårsperioden 1999–2008 har cirka 1 300 eller i snitt 130 personer i kategorin baspersonal rekryterats per år till kommunen (Källa: Backspegeln 2008).

En annan stor yrkesgrupp inom omsorgen av äldre och funktionshindrade är *övriga inom vård och omsorg*; 400 personer ingår i denna grupp i dag. Bland de stora yrkena här märks personliga och pedagogiska assistenter. Denna grupp har ökat mycket de senaste åren på grund av större krav inom psykiatrin. Med samma personaltätthet och sysselsättningsgrad som i dag kommer vi att behöva rekrytera 440 personer, främst som ersättning för pensionsavgångar och andra avgångar.

I dag (2008) arbetar knappt 80 *sjuksköterskor* inom omsorgen av äldre och funktionshindrade. När kommunen den 1 januari 2008 övertog hemsjukvården från landstinget innebar det att cirka 20 sjuksköterskor fördes över från landstinget till kommunen. Hemsjukvård är sjukvård som bedrivs i den enskildes eget hem eller i särskilt boende, och omsorgen har efter övertagandet ansvaret för denna sjukvård.

I dag är en tredjedel av de 94 sjuksköterskor som arbetar i kommunen 55 år eller äldre. Det är en större andel än snittet för samtliga yrkeskategorier i kommunen där 25 % är 55 år eller äldre. År 2018 beräknas 34 % av sjuksköterskorna vara 55 år eller äldre.

Den relativt höga rörligheten samt åldersstrukturen med efterföljande pensionsavgångar gör att vi fram till 2018 behöver rekrytera 140 sjuksköterskor, varav cirka 115 till omsorgen av äldre och funktionshindrade.

Hur kommer handelsetableringarna att påverka möjligheten att få tag i personal till omsorgen av äldre och funktionshindrade? Hur ser de unga på att arbeta inom vård och omsorg jämfört med att arbeta inom handeln?

Förändrad yrkesstruktur

Yrkesstrukturen kan ändras över tid beroende på nya förutsättningar. En sådan tydlig förskjutning är högre andel skötare/undersköterskor och lägre andel vårdare/vårdbiträden. År 2000 var 68 % av baspersonalen vårdare/vårdbiträden medan 32 % var skötare/undersköterskor. Tre år senare, 2003, hade andelen vårdare/vårdbiträden minskat till 56 % medan 44 % var skötare/undersköterskor. År 2008 utgör sköterna/undersköterskorna 62 % av baspersonalen medan vårdarna/vårdbiträdena utgör 38 %.

Skötare/undersköterskor respektive vårdare/vårdbiträden har olika sysselsättningsgrader, åldersstruktur, andel lediga och så vidare, och förskjutningar i yrkesstrukturen påverkar därför såväl avgångar som rekryteringsbehov. I den här prognosen har vi inte gjort några antaganden om förändrad yrkesstruktur i framtiden.

Åldersstruktur hos personalen

Andelen äldre bland baspersonalen har ökat under ett antal år och beräknas öka under prognosperioden. Samtidigt har andelen unga (16–34 år) minskat. År 1996 var närmare 18 % av baspersonalen 55 år eller äldre, och 2008 hade den siffran stigit till 22 %. År 2018 beräknas 26 % av baspersonalen vara 55 år eller äldre. Liknande utveckling finner vi inom yrkeskategorin övrig vård och omsorg. På 10 år har andelen inom övrig vård och omsorg som är 55 år eller äldre ökat från 8 till 14 %. År 2018 beräknas 21 % vara 55 år eller äldre.

Framtida rekrytering

Med hänsyn till de rekryteringsbehov omsorgsförvaltningen har i framtiden och till bristen på utbildade personer, ska förvaltningen samverka med andra aktörer som Kalmarsunds gymnasieförbund, grundskolan med flera för att få dem att prioritera de grupper inom omsorgen där det i dag råder brist på personal.

Yrkesambassadörerna på omsorgsförvaltningen arbetar kontinuerligt med att marknadsföra yrken inom förvaltningen genom besök i skolor, på mässor med mera. Yrkesambassadörerna har också aktivt deltagit i Mioprojektet (Mio står för Mångfald i omsorgen) som utbildar arbetslösa med invandrarbakgrund på omvårdnadsprogrammet.

Ett traineeprogram har tagits fram tillsammans med gymnasieförbundet. Ambassadörerna har kontakt med och stödjer eleverna i programmet. Efter avslutad utbildning erbjuds elever med godkänd utbildning en tillsvidareanställning inom omsorgsförvaltningen.

Vård i framtiden

Sverige står inför omfattande utmaningar när befolkningen blir allt äldre och antalet och andelen äldre i befolkningen ökar.

Om man i bedömningar av efterfrågan på äldreomsorg i framtiden antar att morgondagens äldre har samma vårdbehov som dagens äldre, skulle kostnaderna för och behovet av hjälp och därmed personalbehovet öka dramatiskt när den stora 40-talistgenerationen kommer upp i den åldern att de behöver vård. Men historiskt har det många gånger visat sig att framtiden inte är så lätt att förutsäga; mönster har en tendens att ändras.

Det finns flera hypoteser om hälsan i framtiden som i sin tur påverkar behovet av vård. En hypotes är att vi lever allt hälsosammare och att de sjuka åren därför skjuts upp till högre åldrar. En annan hypotes är att den medicintekniska utvecklingen gör att fler personer med hälsoproblem överlever till att högre åldrar, en tredje att allt fler kommer att leva längre i och med behandlingar som håller sjukdomar i schack.

Behovet av tjänster utifrån styrs inte bara av den egna funktionsförmågan utan också av tillgången på hjälp från anhöriga och andra närstående. En stor del av vården utförs i dag av dessa. I praktiken är den samhälleliga hjälpen ett komplement till den vård som utförs av anhörigvårdare. Men alltför stor belastning på närstående kan gå ut över anhörigvårdarnas egen hälsa och välbefinnande. Att hitta former för stöd, avlastning och uppmuntran är av betydelse. Hur stor del av vårdbehovet utförs i framtiden av anhöriga och andra närstående?

Givet hälsan är kostnaderna för vårdbehovet högre för ensamboende än för samboende. Detta hänger samman med att samboende till stor del får hjälp av maken/makan. Hur utvecklas ensamboendet och samboendet i framtiden?

Äldre män har oftare än äldre kvinnor behov av hjälp från kommunen, främst vad gäller vardagssysslor som matlagning, städning med mera. Många äldre män tillhör en generation som inte är vana vid hushållssysslor, och att bli ensam kan därför vara svårt på många sätt. Självhjälpkurser som kurser i matlagning för äldre män kan vara ett sätt att arbeta förebyggande. Minskar behovet av sådan hjälp i framtiden eftersom nutida generationer män tar större del i hushållssysslor?

Mycket få vårdtagare bär i dag sin egen kostnad för vårdbehovet. En viktig uppgift för framtiden är att arbeta förebyggande så att så få som möjligt ska behöva vård. Att utveckla träffpunkterna för äldre är ett sådant arbete.

Blir kraven på flexibla hjälpinsatser och på att påverka hur hjälpen utförs större hos kommande generationer äldre som har vuxit upp under andra förhållanden än de som är äldre i dag? Samtidigt är de ekonomiska förutsättningarna för dem som är äldre i morgon gynnsammare än för tidigare generationer. De kommer därför att ha bättre förutsättningar att själva tillgodose sina önskemål.

I dag finns få privata alternativ till vård i Kalmar kommun. Kommer fler att välja privat vård i framtiden? Vilken påverkan får LOV (Lagen om valfrihetssystem)? Lagen är avsedd att fungera som ett frivilligt verktyg för de kommuner och landsting som väljer att överlåta valet av utförare till brukaren/invånaren.

Övrig verksamhet

Övrig verksamhet är all verksamhet som inte omfattas av förskola, grundskola, omsorg av äldre och funktionshindrade eller gymnasieskola. Inte heller de kommunala bolagen omfattas.

All administrativ personal i form av handläggare, kontorspersonal och chefer redovisas av praktiska skäl under övrig verksamhet i denna personalrekryteringsprognos. Städpersonal inom förskola och grundskola återfinns också inom övrig verksamhet.

Inom övrig verksamhet arbetade år 2008 cirka 1 020 personer. De vanligaste yrkena är kontorspersonal, övrig teknisk personal (här ingår bland andra arkitekter, kartteknisk personal och miljö- och hälsoskyddshandläggare), handläggare, städpersonal och kommunalarbetare.

År 2018 beräknas behoven ha ökat med cirka 60 individer som en följd av det ökade antalet invånare i kommunen.

Rekryteringsbehovet⁷ ligger på cirka 1 020 individer mellan 2008 och 2018. Det innebär ett rekryteringsbehov på mellan 95 och 110 personer per år.

I antal räknat är rekryteringsbehovet störst för handläggare (160), kontorspersonal (150), städpersonal (140), övrig teknisk personal (110) samt kommunalarbetare (90). Tillsammans svarar de för 64 % av rekryteringsbehovet inom verksamheten.

Ökade krav inom administrationen har lett till ett ökat behov av handläggare till förmån för kontorspersonal. Detta har lett till att kontorspersonal-tjänster har omvandlats till handläggartjänster. I Kalmar kommun fanns 83 handläggare 1995, och 2008 hade antalet handläggare ökat till 120. Under samma period minskade kontorspersonalen från 216 till 180. I denna personalrekryteringsprognos har vi antagit att fördelningen mellan handläggare och kontorspersonal ser ut som i dag.

Sysselsättningsgrad

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden i Kalmar kommun var 2008 87 % av en heltid. Den varierar dock med ålder. Åldersgruppen 35–54 år har högst sysselsättningsgrad, i snitt 88 %. Medan de yngre, 16–34 år, har en sysselsättningsgrad på i snitt 86 % och de över 55 en sysselsättningsgrad på i snitt 87 %.

Sysselsättningsgraden varierar inte bara med ålder utan också med yrkeskategori. Högst sysselsättningsgrad har brandpersonal och dagbarnvårdare (100 %), arbetsledare inom omsorgen och skolledare (98 %), ingenjörer (97 %) samt chefer (96 %). Lägst sysselsättningsgrad har måltidspersonal och baspersonal (82 %) samt barnskötare (84 %).

Ökad sysselsättningsgrad kan vara ett sätt att höja attraktiviteten för yrket. Kommunen arbetar med att öka sysselsättningsgraden. Inom omsorgsförvaltningen och Södermöre kommunalförvaltning, som båda har många deltidsanställda, pågår ett försöksprojekt med uppdrag/mål att erbjuda anställda önskad sysselsättningsgrad. Målsättningen är att först erbjuda tillsvidareanställd personal önskad sysselsättningsgrad. På sikt leder det till att antalet timanställda minskar.

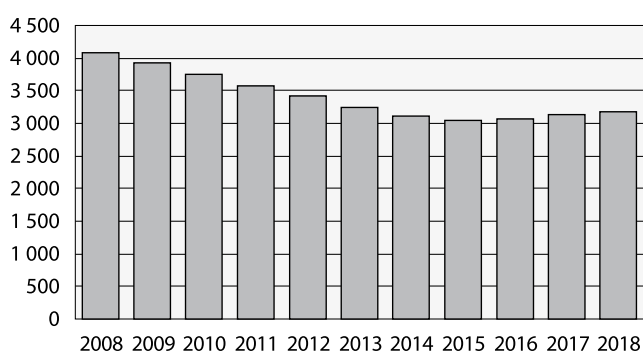
Inom verksamhet reglerad av LSS (lag om stöd och service för vissa funktionshindrade) är sysselsättningsgraderna relativt höga. Inom verksamheten reglerad av SOL (socialtjänstlagen) kan det av schematekniska slag vara svårt att öka till heltid. Verksamheten kräver mest personal morgon och kväll, och därför är sysselsättningsgraderna låga för att täcka detta behov. Lagstadgade förmåner, exempelvis föräldraledighet, gör att full sysselsättningsgrad inte är möjlig. Alla vill heller inte arbeta heltid.

⁷ I den här modellen är rekryteringsorsakerna: * ersätta avgångar av alla slag, till exempel ersätta en föräldra- eller sjukledig, pensionsavgångar m.fl. * förändringar i frånvaro * eventuella förändringar av antalet sysselsatta.

Kalmarsunds gymnasieförbund

Kalmarsunds gymnasieförbund är ett kommunförbund mellan Kalmar, Torsås, Mörbylånga och Borgholms kommuner. Uppgiften är att bedriva och utveckla gymnasieskolan och vuxenundervisningen åt medlemskommunerna. Den redovisning som följer omfattar verksamheten sammantaget för Kalmar, Torsås, Mörbylånga och Borgholms kommuner. Det är anledningen till att vi redovisar denna separat från Kalmar kommuns verksamhet.

Tabell: Antal 16–18-åringar inom Kalmarsunds gymnasieförbund



I dag finns 4 072 16–18-åringar totalt i Kalmar, Torsås, Mörbylånga och Borgholm kommuner. I Kalmar som är den största kommunen bor 64 % av 16–18-åringarna. De stora barnkullarna födda i början av 90-talet lämnar nu gymnasieskolan. Mellan 2009 och 2015 minskar gymnasieungdomarna med 1 045 personer eller 26 %. Efter 2015 ökar åter ungdomarna i gymnasieåldern, men 2018 är de ändå 915 färre än i dag.

Behov av personal

Totalt fanns cirka 720 personer anställda i Kalmarsunds gymnasieförbund 2008, varav 490 eller 68 % är lärare (grundskollärare, gymnasielärare och annan lärare⁸).

De stora variationerna i barnkullarnas storlek ställer stora krav på planering och anpassning av gymnasieskolan. Behovet av personal i gymnasieskolan varierar, som en följd av variationer i barnkullarna, kraftigt över tid. Mellan 2008 och 2015 beräknas behovet av personal totalt sett inom Kalmarsunds gymnasieförbund minska med 150

personer, på grund av de stora elevminskningar gymnasieskolorna står inför. Efter 2015 ökar behovet åter men i slutet av perioden beräknas vara cirka 130 under det i dag.

Tabell: Behov av personal inom Kalmarsunds gymnasieförbund 2008–2018

År	Antal
2008	719
2009	711
2010	682
2011	654
2012	628
2013	601
2014	579
2015	567
2016	573
2017	583
2018	588

Tabell: Behov av lärare inom Kalmarsunds gymnasieförbund 2008–2018

	Gymnasie-lärare	Grundskol-lärare	Annan lärare	Summa
2008	329	2	159	490
2009	322	2	157	481
2010	309	2	151	462
2011	296	2	145	443
2012	283	2	140	425
2013	270	2	134	406
2014	260	2	129	391
2015	254	2	127	383
2016	257	2	128	387
2017	261	2	130	393
2018	264	2	131	397

I dag är 490 lärare anställda inom Kalmarsunds gymnasieförbund (gymnasielärare, grundskollärare samt annan lärare). Behovet av lärare beräknas minska med 110 personer fram till 2015 som följd av färre ungdomar i gymnasieålder. Efter 2015 ökar behoven åter men 2018 behövs ändå cirka 90 färre lärare än i dag.

I dag är drygt 230 av de 720 anställda inom Kalmarsunds gymnasieförbund övrig personal, det vill säga inte lärare. De stora yrkena inom övrig personal är övrig vård och omsorg (personliga och pedagogiska assistenter, psykologer m.fl.), måltids- och kontorspersonal, övrig skolpersonal (ungdoms- och syokonsulenter med flera) samt handläggare. År 2015 beräknas behovet av övrig personal ha minskat med cirka 50 personer till 185 anställda.

⁸ Annan lärare är till exempel bild-, musik- och hemspråklärare.

Avgångar

Avgångar för såväl tillsvidareanställda som visstidsanställda ingår i den här framställningen.

Med avgång menas i det här fallet att en anställd lämnar sin anställning i Kalmarsunds gymnasieförbund. Byte av yrke eller tjänst inom Kalmarsunds gymnasieförbund, långtids-sjukskrivning eller tjänstledighet räknas inte som avgång.

Totalt avgår 740 personer under perioden, varav 33 % beräknas gå i pension.

Åldern är hög bland gymnasielärarna; idag är 37 % av dem 55 år eller äldre vilket innebär höga pensionsavgångar framöver. Av de 280 gymnasielärare som slutar under perioden är 130 eller 44 % pensionsavgångar.

Av dem som går under benämningen annan lärare (i bild, musik, idrott, hemspråk med mera) beräknas 260 avgå under perioden. Kategorin annan lärare är generellt sett yngre än gymnasielärarna. Idag är 28 % 55 år eller äldre. Detta avspeglar sig i pensionsavgångarna som förväntas bli lägre (17 %).

Vad gäller övrig personal (all personal utom lärare) slutar drygt 190 personer under perioden. Inom yrkeskategorierna övrig vård och omsorg samt måltidspersonal avgår flest personer, 60 respektive 30 under perioden.

Rekrytering

Rekryteringsorsakerna i den här modellen är:

- avgångar av alla slag, till exempel ersätta en föräldra- eller sjukledig, pensionsavgångar med mera
- förändrat antal lediga
- förändrat antal sysselsatta

Mellan 2009 och 2018 kommer Kalmarsunds gymnasieförbund att behöva rekrytera 610 personer, eller i snitt 60 personer per år. Som vi såg i tidigare kapitel kommer behovet av personal att minska under större delen av perioden. Då Kalmarsunds gymnasieförbund under större delen av perioden inte har behov av fler utan färre antal anställda jämfört med idag beror större delen av rekryteringsbehovet på behovet av att ersätta avgångar såsom pensionsavgångar, personer som är sjuka, föräldralediga osv.

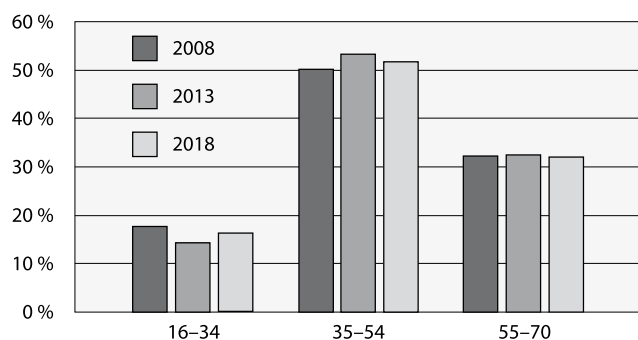
Eftersom lärarna utgör en stor del av Kalmarsunds gymnasieförbunds personal (68 % 2008) är det inte helt oväntat att rekryteringsbehovet till stor del (74 %) omfattar lärare. Rekryteringsbehovet beror nästan uteslutande på behovet av att ersätta avgångar, pensions- såväl som andra avgångar.

Tabell: Årligt rekryteringsbehov inom Kalmarsunds gymnasieförbund 2009–2018

År	Antal
2009	67
2010	61
2011	56
2012	52
2013	49
2014	50
2015	60
2016	71
2017	75
2018	72

Behovet av gymnasielärare minskar fram till 2015 innan det sakta vänder uppåt. Personalbehovet är 2018 cirka 65 färre än i dag. Trots det kommer Kalmarsunds gymnasieförbund att behöva rekrytera cirka 220 gymnasielärare, eller mellan 15 och 30 gymnasielärare per år. Kalmarsunds gymnasieförbund behöver även rekrytera 240 personer i kategorin annan lärare för att ersätta de avgångar som sker under perioden. Vad gäller övrig personal (som inte är lärare) ligger rekryteringsbehovet under perioden på 160 personer. Störst är behovet av personal inom vård och omsorg, cirka 50 personer, samt måltidspersonal, cirka 20 personer.

Åldersfördelning



Det är större andel äldre bland personalen inom Kalmarsunds gymnasieförbund jämfört med Kalmar kommun. I dag är 32 % av personalen 55 år eller äldre jämfört med 25 % i kommunen. År 2014 nås toppen då 34 % av gymnasieförbundets personal är i denna ålder. År 2018 är 32 % av de anställda 55 år och äldre. I dag är hälften av förbundets anställda 35–54 år. År 2013 har denna andel stigit till 53 %, och 2018 är 52 % mellan 35 och 54 år.

Friskolor

Cirka 20 % av gymnasieungdomarna inom Kalmarsunds gymnasieförbunds upptagningsområde går i dag i friskolor. Denna siffra har inte varierat nämnvärt de senaste åren. Eventuella nya etableringar av friskolor kan ha påverkan på hur stor andel av gymnasieungdomar som väljer att gå i friskola respektive i skola inom Kalmarsunds gymnasieförbund, och därmed behovet av personal inom Kalmarsunds gymnasieförbund. I prognosen har vi räknat med att andelen som väljer friskolor är densamma som i dag.

Samarbete sydost

Ett antal kommuner i sydöstra Sverige har valt samarbete kring sina utbildningar på gymnasial nivå. Samarbetet innebär att eleverna har rätt att söka alla utbildningar som finns hos de samverkande kommunerna. Kalmar kommun får betydligt fler elever utifrån än vad som pendlar till skolor i de samverkande kommunerna. Vidare kommer det att bli ett mer formaliserat samråd på tjänstemannanivå kring utbildningsorganisation och dimensionering, mot bakgrund av de stora elevminskningarna generellt inom samverkansområdet. En trolig utveckling är att de kommuner som har en liten utbildningsorganisation redan idag kommer få allt svårare ekonomiskt att bibehålla sitt utbildningsutbud och dimensionering. Det blir således mer lönsamt att eleverna går hos en utbildningsanordnare som har en stor organisation, som då kan arrangera undervisningsgrupper som har en större bärkraft. I det sammanhanget är Kalmarsunds Gymnasieförbund förmodligen en vinnare eftersom elever i större utsträckning kommer att söka sig till förbundets skolor.

Ingelstorpsskolan

Kalmarsunds Gymnasieförbund har tecknat avtal med Hushållningssällskapet innebärande att verksamheten vid Ingelstorp gymnasiet övergår till sällskapet från och med den 1 juli 2010. Detta medför att all personal som inte vill kvarstå i förbundet övergår till den nya huvudmannen vid nämnda datum. Eftersom skolverket ännu inte har tagit beslut om att sällskapet får starta fristående skola kommer verksamheten att bedrivas som entreprenad till årsskiftet 2010/2011 då beslut förväntas vara klart. Under andra halvåret 2010 kommer således förbundet att vara ansvarig myndighet men verksamheten vid Ingelstorp gymnasiet kommer att köpas av sällskapet.

Bilagor

Antaganden om årliga personalavgångar i prognosen	20
Förklaringar till förkortningar	20
Antal anställda (individer) i Kalmar kommun	21
Antal anställda (årsarbetare) per yrke i Kalmar kommun	22
Antal avgångar (individer) per yrke i Kalmar kommun (inklusive pensioneringar)	23
Rekryteringar per yrke (individer) i Kalmar kommun	24
Antal anställda (individer) per verksamhet i Kalmar kommun	24
Antal avgångar (individer) per verksamhet i Kalmar kommun	25
Antal rekryteringar (individer) per verksamhet i Kalmar kommun	25
Antal anställda (individer) i Kalmarsunds gymnasieförbund	26
Antal anställda (årsarbetare) i Kalmarsunds gymnasieförbund	27
Antal avgångar (individer) per yrke i Kalmarsunds gymnasieförbund (inklusive pensioneringar)	28
Antal rekryteringar (individer) per yrke i Kalmarsunds gymnasieförbund	29
Befolkningsutvecklingen år 2008-2018 efter ålder i Kalmar kommun	30
Befolkningsutvecklingen i åldern 16-18 år i kommunerna inom Kalmarsunds gymnasieförbund år 2008-2018	30

Antaganden om årliga personalavgångar i prognosen

Nyrekryterade antas sluta likt ett genomsnitt för nyrekryterade i samtliga kommuner i riket. Beräkningarna baseras på ett genomsnitt för de senaste sex åren. Antagandena varierar med yrke och ålder.

Vikarier 35–54 år antas sluta likt ett genomsnitt för vikarier i Kalmars kommungrupp. Beräkningarna bygger på ett genomsnitt de senaste sex åren. Antagandena varierar med yrke och ålder.

Tillsvidareanställda sysselsatta 35–54 år antas sluta enligt tabellen nedan:

Yrke	Årlig avgång %	Yrke	Årlig avgång %
Förskollärare	1,3	Eleveassistent	2,1
Fritidspedagog	1,3	Övrig skolpersonal	3,0
Arbetsledare förskola	1,8	Fritidsledare	1,7
Dagbarnvårdare	2,0	Bibliotekspersonal	2,5
Barnskötare	1,0	Övriga fritid kultur	2,4
Arbetsledare omsorg	3,4	Måltidspersonal	2,2
Vårdbiträde/vårdare	1,9	Städpersonal	3,9
U-sköterska/skötare	2,2	Kommunalarbetare	3,0
Sjuksköterska	5,7	Brandpersonal	3,2
Socialsekreterare	3,9	Ingenjörer	5,2
Övrig vård o omsorg	3,7	Vaktmästare	1,9
Skolledare	3,6	Övr. tekn. personal	3,1
Gymnasielärare	2,5	Chef	5,1
Grundskollärare	1,5	Handläggare	3,1
Annan lärare	2,2	Kontorspersonal	1,6

Förklaringar till förkortningar

BSK: Befattningssystem för kommuner. Ett klassificeringssystem efter vilket den kommunala personalen delas in i yrken.

AID: Arbetsidentifikation kommuner och landsting (AID) är ett system för gruppering av arbetsuppgifter

SKL: Sveriges Kommuner och Landsting

Kommungrupp: Sveriges Kommuner och Landsting har delat in Sveriges kommuner i nio grupper efter vissa strukturella egenskaper, bland annat folkmängd, pendlingsmönster och näringslivsstruktur.

SCB: Statistiska centralbyrån

Antal anställda (individer) i Kalmar kommun

Yrke	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Annan lärare	137	129	128	128	129	132	135	138	140	142	144
Arbled omsorg	70	74	75	75	76	76	77	78	78	79	80
Barnskötare	160	159	164	167	170	172	173	174	176	177	178
Bibliotekspers	22	23	23	23	23	24	24	24	24	24	24
Brandpersonal	30	30	30	30	30	30	30	30	30	31	31
Chef	55	54	55	55	55	55	56	56	56	56	57
Dagbarnvårdare	25	29	30	31	32	32	32	32	32	33	33
Eleveassistent	27	27	26	27	27	27	28	29	29	29	30
Fritidsledare	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Fritidspedagog	141	143	145	147	149	150	152	153	154	155	156
Förskollärare	546	555	568	578	587	592	598	602	606	609	613
Grundskolelärare	484	471	463	462	461	472	482	492	499	507	515
Gymnasielärare	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Handläggare	122	119	120	121	121	122	122	123	123	124	124
Ingenjörer	31	30	31	31	31	31	31	32	32	32	32
Kommunalarb	96	95	95	95	96	96	97	97	98	98	99
Kontorspersonal	178	182	183	184	185	185	186	187	188	189	190
Måltidspersonal	180	177	177	177	177	180	184	186	189	191	193
Sjuksköterska	94	99	100	100	101	102	103	104	105	106	107
Skolledare	42	42	41	41	41	42	43	44	45	45	46
Socialsekr	83	85	85	85	86	86	87	87	87	88	88
Städpersonal	132	136	136	137	138	138	139	140	140	141	142
Baspersonal	1 733	1 740	1 760	1 769	1 775	1 788	1 804	1 811	1 826	1 845	1 862
Vaktmästare	56	55	54	55	55	56	56	57	58	58	59
Övr fritid kultur	99	105	105	106	106	107	108	109	110	111	111
Övr skolpersonal	14	13	13	13	13	14	14	14	14	14	15
Övr teknisk pers	135	138	138	139	139	140	141	142	143	143	144
Övr vård omsorg	488	503	507	508	509	513	517	519	523	528	532
Totalt	5 188	5 221	5 260	5 292	5 322	5 371	5 427	5 466	5 513	5 564	5 613

Antal anställda (årsarbetare) per yrke i Kalmar kommun

Yrke	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Annan lärare	111	110	108	108	108	111	113	115	117	118	120
Arbled omsorg	67	67	68	68	69	69	70	70	71	71	72
Barnskötare	125	128	131	134	136	137	138	139	140	141	141
Bibliotekspers	19	19	19	19	19	19	19	20	20	20	20
Brandpersonal	28	28	28	29	29	29	29	29	29	29	29
Chef	52	52	53	53	53	53	54	54	54	54	55
Dagbarnvårdare	25	26	26	27	27	28	28	28	28	28	28
Elevassistent	21	21	21	21	21	21	22	22	22	23	23
Fritidsledare	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6
Fritidspedagog	115	117	119	121	123	124	125	126	127	128	129
Förskollärare	442	450	460	469	476	480	485	488	492	495	498
Grundskolelärare	396	389	383	383	383	392	401	409	416	422	429
Gymnasielärare	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Handläggare	107	108	109	109	109	110	110	111	111	112	112
Ingenjörer	28	28	29	29	29	29	29	29	29	30	30
Kommunalarb	87	88	88	89	89	90	90	90	91	91	92
Kontorspersonal	152	154	155	155	156	156	157	158	158	159	159
Måltidspersonal	138	137	136	137	137	139	142	144	146	147	149
Sjuksköterska	78	79	79	80	80	81	82	82	83	84	85
Skolledare	40	40	39	39	39	40	41	42	42	43	43
Socialsekr	72	73	73	74	74	74	75	75	75	76	76
Städpersonal	105	106	106	107	107	108	108	109	109	110	110
Baspersonal	1 284	1 292	1 308	1 316	1 321	1 332	1 344	1 350	1 361	1 376	1 388
Vaktmästare	49	49	49	49	49	50	50	51	52	52	53
Övr fritid kultur	86	86	86	87	87	88	89	89	90	90	91
Övr skolpersonal	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	13
Övr teknisk pers	124	125	125	126	126	127	128	128	129	130	131
Övr vård omsorg	393	395	399	401	403	406	410	412	415	419	423
Totalt	4 163	4 183	4 217	4 245	4 270	4 311	4 356	4 389	4 427	4 467	4 506

Antal avgångar (individer) per yrke i Kalmar kommun (inklusive pensioneringar)

Yrke	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Totalt
Annan lärare	13	12	14	15	15	16	16	18	19	18	158
Arbled omsorg	5	7	7	6	6	7	7	7	8	8	67
Barnskötare	7	7	8	9	11	11	12	13	13	12	103
Bibliotekspers	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	22
Brandpersonal	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	15
Chef	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6	50
Dagbarnvårdare	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28
Elevassistent	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	29
Fritidsledare	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	4
Fritidspedagog	7	7	7	7	7	7	7	7	8	9	73
Förskollärare	29	32	34	34	37	37	37	41	40	43	363
Grundskolelärare	32	31	34	38	35	37	35	33	36	35	346
Gymnasielärare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Handläggare	12	14	15	15	17	17	17	17	18	19	160
Ingenjörer	3	2	4	3	5	3	3	2	2	2	31
Kommunalarb	9	8	10	9	8	9	8	8	9	11	90
Kontorspersonal	11	12	14	16	14	14	12	13	14	15	136
Måltidspersonal	16	18	17	17	14	15	15	16	15	15	158
Sjuksköterska	10	11	12	12	12	14	13	13	14	13	124
Skolledare	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	38
Socialsekr	7	8	9	9	8	8	8	9	9	9	85
Städpersonal	14	15	14	15	17	15	15	16	16	16	152
Baspersonal	110	119	126	124	122	128	128	127	129	131	1 244
Vaktmästare	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	47
Övr fritid kultur	6	6	7	8	7	8	8	8	8	7	72
Övr skolpersonal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
Övr teknisk pers	11	12	12	11	10	11	10	10	12	11	112
Övr vård omsorg	48	49	47	50	49	48	48	49	50	52	488
Totalt	370	392	415	425	422	432	423	435	441	452	4 207

Rekryteringar per yrke (individer) i Kalmar kommun

Yrke	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Totalt
Annan lärare	5	11	15	16	19	19	19	20	21	21	165
Arbled omsorg	9	7	7	7	7	8	7	8	9	9	77
Barnskötare	6	11	11	12	12	13	13	15	14	13	122
Bibliotekspers	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	24
Brandpersonal	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	16
Chef	3	5	5	6	6	6	5	6	5	6	52
Dagbarnvårdare	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	36
Elevassistent	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	32
Fritidsledare	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	5
Fritidspedagog	9	10	9	9	8	8	8	8	9	10	88
Förskollärare	38	45	44	43	42	42	41	45	44	46	430
Grundskolelärare	18	24	33	38	45	47	44	41	43	43	377
Gymnasielärare	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Handläggare	9	14	16	16	17	18	17	18	18	19	162
Ingenjörer	3	3	4	4	5	3	3	2	2	2	32
Kommunalarb	7	9	10	9	9	10	9	9	10	11	92
Kontorspersonal	15	13	15	17	15	15	13	14	15	16	148
Måltidspersonal	13	17	18	18	17	18	17	19	17	18	171
Sjuksköterska	15	12	13	12	14	15	13	14	15	14	137
Skolledare	3	2	3	3	5	5	6	5	4	4	42
Socialekr	9	9	9	9	9	8	9	9	10	9	90
Städpersonal	18	16	15	15	17	16	15	17	16	17	162
Baspers. vård omsorg	118	139	134	131	134	144	134	143	147	149	1 373
Vaktmästare	4	3	4	5	6	6	5	6	5	6	50
Övr fritid kultur	12	7	7	8	8	9	8	8	8	8	84
Övr skolpersonal	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	11
Övr teknisk pers	14	12	12	11	11	12	11	11	13	12	121
Övr vård omsorg	63	52	48	51	52	52	50	52	55	57	532
Totalt	403	432	446	454	472	487	462	483	492	501	4 632

Antal anställda (individer) per verksamhet i Kalmar kommun

Verksamhet	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Förskola	788	804	827	845	860	865	872	877	882	887	891
Grundskola	983	956	941	939	940	962	984	1 004	1 020	1 035	1 052
Omsorgen	2 398	2 426	2 454	2 465	2 474	2 492	2 513	2 523	2 544	2 570	2 593
Övrig verksamhet	1 013	1 027	1 032	1 036	1 041	1 045	1 050	1 055	1 060	1 065	1 069
Summa	5 188	5 221	5 260	5 292	5 322	5 371	5 427	5 466	5 513	5 564	5 613

Antal avgångar (individer) per verksamhet i Kalmar kommun

Verksamhet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Totalt
Förskola	41	45	48	51	54	54	54	59	59	60	526
Grundskola	71	71	77	82	78	82	80	83	84	83	792
Omsorgen	173	186	192	193	189	197	195	197	199	204	1 925
Övrig verksamhet	84	90	98	99	101	98	93	97	100	104	963
Summa	370	392	415	425	422	432	423	435	441	452	4207

Antal rekryteringar (individer) per verksamhet i Kalmar kommun

Verksamhet	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Totalt rekryteringsbehov
Förskola	57	68	66	66	59	61	59	65	64	65	629
Grundskola	45	56	75	82	100	105	101	99	99	100	861
Omsorgen	202	213	204	202	207	219	204	217	225	228	2 122
Övrig verk.	98	94	101	102	104	101	97	101	103	107	1 007
Summa	403	432	446	454	472	487	462	483	492	501	4 632

Antal anställda (individer) i Kalmarsunds gymnasieförbund

Yrke	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Annan lärare	159	157	151	145	140	134	129	127	128	130	131
Bibliotekspers	7	7	6	6	6	6	5	5	5	5	5
Chef	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Elevassistent	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Fritidsledare	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
Grundskolelärare	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Gymnasielärare	329	322	309	296	283	270	260	254	257	261	264
Handläggare	21	19	18	18	17	17	16	16	16	17	17
Kommunalarb	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Kontorspersonal	28	28	27	26	26	25	24	24	24	24	24
Måltidspersonal	32	35	34	32	30	29	28	27	27	28	28
Sjuksköterska	10	9	8	8	7	7	7	7	7	7	7
Skolledare	17	17	17	16	15	15	14	14	14	14	14
Städpersonal	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
Vaktmästare	8	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6
Övr fritid kultur	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Övr skolpersonal	24	24	23	22	21	21	20	20	20	20	20
Övr teknisk pers	14	15	14	13	13	12	12	12	12	12	12
Övr vård omsorg	50	51	49	47	44	42	40	40	40	41	41
Totalt	719	711	682	654	628	601	579	567	573	583	588

Antal anställda (årsarbetare) i Kalmarsunds gymnasieförbund

Yrke	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Annan lärare	135	131	126	121	117	112	108	106	107	109	110
Bibliotekspers	6	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4
Chef	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Elevassistent	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
Fritidsledare	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Grundskolelärare	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Gymnasielärare	286	276	265	253	243	232	224	219	221	225	227
Handläggare	17	17	16	16	16	15	15	15	15	15	15
Kommunalarb	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Kontorspersonal	25	24	23	22	22	21	20	20	20	20	21
Måltidspersonal	28	27	26	25	23	22	21	21	21	21	22
Sjuksköterska	7	7	6	6	6	6	5	5	5	5	5
Skolledare	17	16	16	15	15	14	13	13	13	14	14
Städpersonal	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
Vaktmästare	7	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
Övr fritid kultur	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Övr skolpersonal	21	20	20	19	18	18	17	17	17	17	17
Övr teknisk pers	14	14	13	12	12	11	11	11	11	11	11
Övr vård omsorg	42	40	39	37	35	33	32	31	32	32	33
Totalt	622	602	578	554	533	510	491	482	487	495	499

Antal avgångar (individer) per yrke i Kalmarsunds gymnasieförbund (inklusive pensioneringar)

Yrke	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Totalt
Annan lärare	22	32	29	27	27	25	26	24	25	26	263
Bibliotekspers	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	4
Chef	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4
Elevassistent	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Fritidsledare	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Grundskolelärare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Gymnasielärare	30	33	33	31	29	27	28	24	25	23	284
Handläggare	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	15
Kommunalarb	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Kontorspersonal	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	21
Måltidspersonal	2	4	3	3	3	2	3	2	2	2	27
Sjuksköterska	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11
Skolledare	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	16
Städpersonal	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Vaktmästare	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4
Övr skolpersonal	4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	22
Övr teknisk pers	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
Övr vård omsorg	5	7	7	6	6	5	5	4	4	5	55
Totalt	75	90	85	78	77	72	72	65	65	66	743

Antal rekryteringar (individer) per yrke i Kalmarsunds gymnasieförbund

Yrke	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Totalt
Annan lärare	19	26	23	22	21	21	23	26	27	27	235
Bibliotekspers	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Chef	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4
Elevassistent	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Fritidsledare	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Grundskolelärare	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Gymnasielärare	23	20	20	19	16	17	22	27	29	26	218
Handläggare	-1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	11
Kommunalarb	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Kontorspersonal	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	17
Måltidspersonal	6	2	2	2	1	1	2	3	3	2	23
Sjuksköterska	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	8
Skolledare	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	13
Städpersonal	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Vaktmästare	-1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
Övr skolpersonal	3	2	1	1	2	2	2	1	1	2	18
Övr teknisk pers	2	0	0	0	1	0	0	1	1	1	7
Övr vård omsorg	6	5	4	4	3	4	4	5	5	6	46
Totalt	67	61	56	52	49	50	60	71	75	72	613

Befolkningsutvecklingen år 2008-2018 efter ålder i Kalmar kommun

År	1-5	6	6-12	7-15	0-64	65-w	65-74	75-84	85-w	0-w
2008	3 185	588	4 156	5 799	50 747	10 946	5 457	3 757	1 732	61 693
2009	3 277	619	4 149	5 680	51 044	11 238	5 759	3 740	1 739	62 282
2010	3 375	622	4 241	5 591	51 073	11 515	5 987	3 759	1 768	62 588
2011	3 448	636	4 324	5 577	50 997	11 879	6 308	3 808	1 763	62 875
2012	3 506	651	4 405	5 580	50 987	12 167	6 569	3 838	1 760	63 153
2013	3 512	704	4 507	5 695	51 010	12 408	6 747	3 896	1 766	63 418
2014	3 525	694	4 598	5 838	51 037	12 660	6 924	3 961	1 776	63 698
2015	3 523	712	4 711	5 955	51 110	12 875	7 112	3 986	1 776	63 986
2016	3 532	704	4 789	6 058	51 206	13 082	7 248	4 047	1 786	64 288
2017	3 539	707	4 864	6 151	51 311	13 276	7 328	4 153	1 795	64 587
2018	3 545	709	4 928	6 251	51 395	13 498	7 378	4 337	1 783	64 893

Befolkningsutvecklingen i åldern 16-18 år i kommunerna inom Kalmarsunds gymnasieförbund år 2008-2018

	16-18
2008	4 072
2009	3 919
2010	3 740
2011	3 564
2012	3 406
2013	3 235
2014	3 099
2015	3 026
2016	3 063
2017	3 123
2018	3 157

**Rapporten är upprättad av Kalmar kommun,
Kommunledningskontoret**

**Vill du veta mer kontakta
Susanne Eriksson, tfn 0480-450087
e-post: susanne.eriksson@kalmar.se**



Kalmar kommun
WWW.KALMAR.SE