

Förändrade arbetssätt minskar rekryteringsbehoven

Det finns lösningar på välfärdens rekryteringsbehov. Förändringar i arbetssätt och organisation kan minska behoven när arbetskraftsbristen är stor, enligt en ny rekryteringsrapport från SKL.

– Genom att utnyttja tekniken bättre, att fler anställda arbetar heltid och att fler medarbetare jobbar ett par år längre, kan rekryteringsbehovet minskas med runt 180 000 personer de kommande tio åren, säger Agneta Jöhnk, chef för arbetsgivarpolitiska avdelningen, SKL.

Att fler går från deltid till heltid har störst potential inom äldreomsorgen där deltidsarbetet är utbrett, medan ett förlängt arbetsliv med framflyttad pensionsålder har större effekt inom gymnasieskolan och hälso- och sjukvård.

Kommuner, landsting och regioner har i snitt rekryterat cirka 80 000 nya medarbetare per år de senaste tio åren. De har klarat av att hantera stora pensionsavgångar när 40-talisterna gick i pension samt det ökade flyktningmottagandet 2015 och 2016.

– Kommuner, landsting och regioner är vana att hantera rekryteringar. Under de senaste åren har fler börjat jobba i våra verksamheter än som har lämnat sina anställningar. De som lämnar gör oftast det till andra arbetsgivare inom samma bransch, säger Agneta Jöhnk.

Antalet barn och unga samt äldre över 80 år ökar markant de kommande tio åren, vilket ökar behoven av skola, vård och omsorg. Samtidigt ökar personer i arbetsför ålder inte alls i samma takt, i vissa delar av landet minskar den gruppen till och med, vilket gör det svårare att rekrytera nya medarbetare till välfärdens yrken.

– Demografiska förändringar med fler barn och äldre ökar behoven av välfärdstjänster. Samtidigt gör en ökad arbetskraftsbrist det tuffare för kommuner, landsting och regioner att rekrytera nya medarbetare. Detta är inget nytt fenomen, men det ställs på sin spets de kommande åren, säger Agneta Jöhnk.

Fakta

Välfärdsverksamheterna behöver öka antalet anställda med knappt 200 000 personer under de kommande tio åren för att klara åtaganden utifrån den demografiska utvecklingen. Därtill förväntas drygt 300 000 personer gå i pension under perioden.

Samtidigt är bristen på arbetskraft stor i Sverige de närmaste åren. Det kommer att vara hård konkurrens om arbetskraften då antalet personer i arbetsför ålder inte ökar lika mycket som antal barn och äldre.

Rekryteringsbehoven kan minska med cirka 180 000 personer de kommande tio åren med hjälp av de tre strategierna: Fler arbetar mer, Förläng arbetslivet och Utnyttja tekniken.

En gradvis framflyttad pensionsålder med två år minskar rekryteringsbehovet med cirka 50 000 personer.

Att fler gradvis går från deltid till heltidsarbete kan minska rekryteringsbehovet med cirka 59 000 personer.

En årlig effektivisering om 0,5 procent med hjälp av ny teknik kan minska rekryteringsbehovet med omkring 71 000 personer.

Läs vidare

Sveriges Viktigaste Jobb finns i välfärden – Rekryteringsrapport 2018

https://webbutik.skl.se/shop?funk=visa_artikel&artnr=7585-610-0

Rekryteringsstrategier för välfärdsjobben

<https://skl.se/arbetsgivarekollektivavtal/personalochkompetensforsorjning/rekryteringsstrategierforvalfardsjobben.13423.html>

Pressjour: 08-452 71 01 , e-post: press@skl.se

Sveriges Kommuner och Landsting

Hörnsgatan 20
118 82 Stockholm

www.skl.se

Följ SKL på Twitter: twitter.com/s_kl

Gilla SKL på Facebook: <https://www.facebook.com/sverigeskommunerochlandsting>

Sveriges Kommuner och Landsting är en arbetsgivar- och intresseorganisation för landets alla kommuner, landsting och regioner.

[Sveriges Kommuner och Landsting](http://www.skl.se) är en arbetsgivar- och intresseorganisation för landets 290 kommuner och 20 landsting och regioner. SKL ska verka på medlemmarnas uppdrag med utgångspunkt i den lokala och regionala demokratin. SKL:s vision är att utveckla välfärden.