

Personalprognos för kommunerna i Skåne

2005 - 2015



Mikael Karlsson
2007-03-15

Innehållsförteckning:

Personalprognos för kommunerna i Skåne 2005-2015	sida 1-2
Inte bara en utmaning – utan också ett måste!	sida 3
Kommande generationsväxling	sida 4
Den demografiska utvecklingen i Sverige	sida 5
Konkurrens om arbetskraften	sida 6-7
Pendling i Öresundsregionen	sida 8
Konsekvens av EU:s arbetstidsdirektiv mm	sida 9-11
Länsarbetsnämnden i Skåne – höstprognos	sida 12
En attraktiv arbetsgivare – vad kan kommunerna göra?	sida 13-14
Personalprognosens uppbyggnad och förutsättningar	sida 15-20
Antal anställda individer och ålder 2005-2015	sida 21
Åldersfördelning, anställda per åldersgrupp mm	sida 22-24
Anställda årsarbetare per verksamhet	sida 25
Anställda individer per verksamhet	sida 26
Nuläge – Skåne	sida 27
Indexerad befolkningsutveckling	sida 28
Sysselsatta individer, årsarbetare	sida 29
Avgångar och rekryteringar	sida 30
Avgångar och pensioneringar, Individer	sida 31
Avgångar per verksamhet, individer	sida 32
Rekryteringar, Individer	sida 33
Återrekryteringar länet, samtliga yrken	sida 34
Förändring av personal inom de olika verksamheterna 2005-2015	sida 35
Inom vilka verksamheter sker ökning resp. minskning av antalet individer resp. årsarbetare	sida 36-37
Avgångar och pensioneringar, Yrkesgrupp - Individer	sida 38-39
Bilaga	
Befattningssystem för kommuner (BSK) - <i>Vilka yrken ingår i respektive personalkategori</i>	sida 40-47
Ordlista	sida 48-49

Inte bara en utmaning, utan också ett måste!

- De skånska kommunerna måste omgående börja fokusera på personalförsörjningsfrågor. Konkurrensen om arbetskraften har redan börjat och kommer framöver att öka. Om den primärkommunala sektorn ska klara av att bedriva sina verksamheter framöver med kvalitet och långsiktighet, måste de nu börja agera; det handlar om att bli en attraktiv arbetsgivare och erbjuda en attraktiv verksamhet.
- Slagsmålet om den bästa personalen alt. personal med rätt kompetens har börjat och kommer inom snar framtid att hårdna. De stora pensionsavgångarna kommer från 2008 och framåt.
- Personalrekryteringsprognosen visar att de 33 skånska kommunerna under den närmaste tioårsperioden behöver rekrytera mellan 8 200 till 9 800 personer årligen. Totalt kommer antalet anställda individer i de 33 skånska kommunerna att öka (netto) med ca 5 000 personer.

Skåne liksom övriga Sverige står inför ett gigantiskt generationsskifte i arbetslivet och det gäller såväl offentlig sektor som näringsliv.

Mikael Karlsson

Kommunförbundet Skåne

Frida Hägglund

Sveriges Kommuner och Landsting



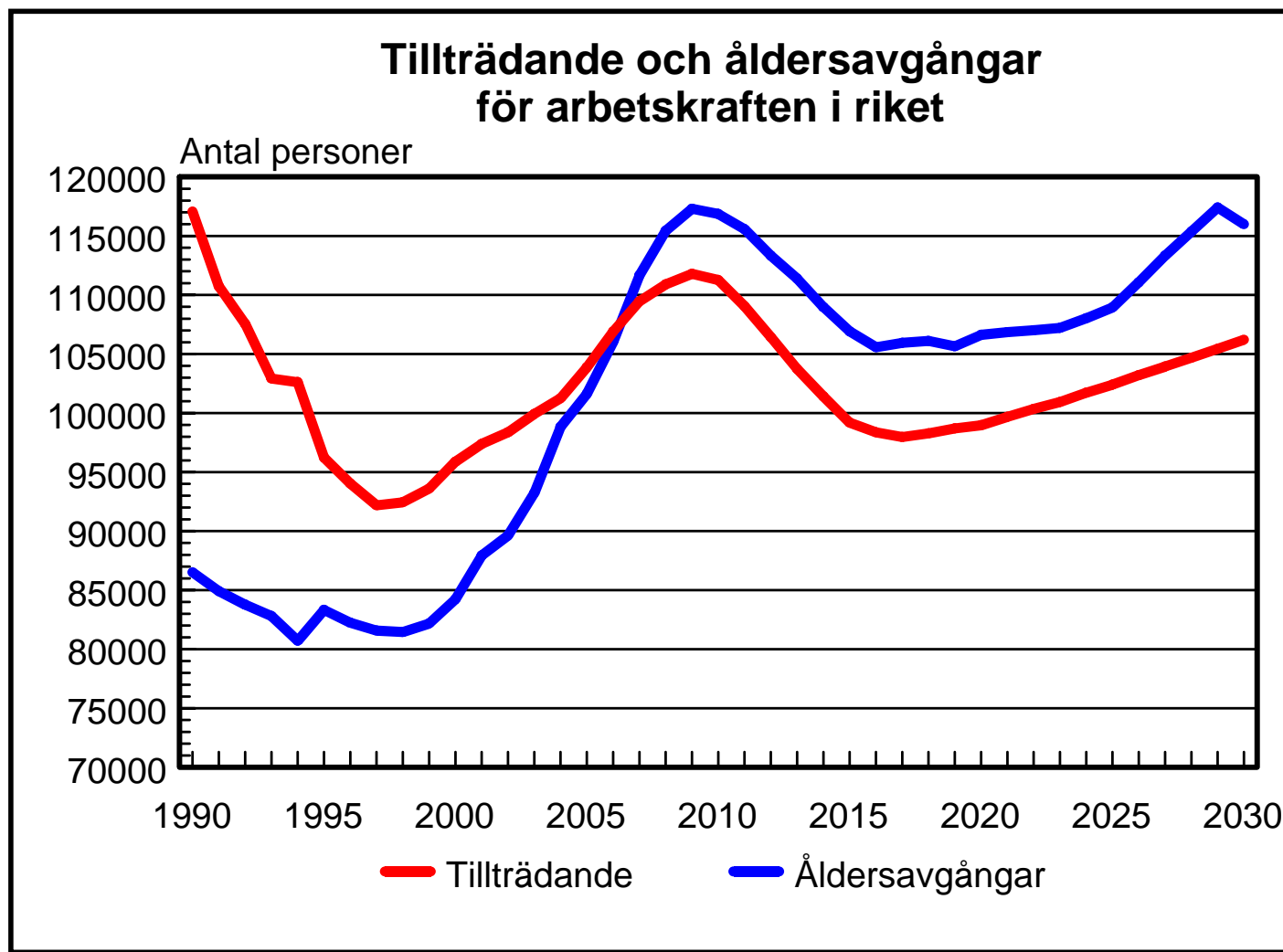
Kommande generationsväxling

- Sverige är på väg in i en av de största förändringarna någonsin! Under loppet av tio år ska närmare en tredjedel av hela arbetsstyrkan bytas ut. Då lämnar den rekordstora fyrtiotalistgenerationen arbetsmarknaden och därmed försvinner mycket av den kompetens och erfarenhet som byggts upp sedan 70-talet. Generationsväxlingen kommer att påverka hela den svenska arbetsmarknaden, men den kommer i varierande grad att drabba olika sektorer och branscher.
- Nu börjar allt fler branscher inom privata näringslivet liksom inom offentlig sektor att leta efter personal med rätt kompetens. Flera bedömare är överens om att brist-situationen troligen kommer att förvärras inom de närmaste åren. Det går inte att utesluta att både privat och offentlig sektor kan komma att få en mycket kraftigt ökad efterfrågan på arbetskraft på kort sikt. Efterfrågan på arbetskraft kan öka så pass kraftigt att man tömmer ut lagren med arbetssökande dvs. arbetskraftreserven minskar kraftigt.

Ett problem är också att det reguljära utbildningssystemet inte har den inriktning som krävs för att trygga utbudet av efterfrågad arbetskraft i en tid där pensionsavgångarna blir fler och efterfrågan på yrkesutbildad arbetskraft ökar. Ser vi framåt, mer än två år, när fyrtiotalisterna börjar lämna arbetsmarknaden, så är det bristen på arbetskraft som kommer att bli ett problem,



Den demografiska utvecklingen i Sverige



Källa: AMS

Konkurrens om arbetskraftsreserven

- Konkurrensen om arbetskraften kommer sannolikt att hårdna i framtiden eftersom den danska befolkningen - på Själland i förvärvsarbetande ålder, enligt beräkningar av Danmarks Statistik, kan förväntas minska såväl i absoluta tal som i andel av befolkningen. Den danska ekonomin har nu under flera år gått på högvarv, med en tilltagande brist på arbetskraft som följd, och trenden ser ut att hålla i sig åtminstone en bra bit in på 2007. Detta kan på sikt leda till arbetskraftsbrist även i västra Skåne.
- Danmark är det land i Europa som har lägst arbetslöshet. Bristen på dansk arbetskraft gör att arbetsgivarna nu blickar över sundet och en dansk rekryteringsvåg har de senaste året dragit fram över Skåne. Danmarks egen arbetslöshet är i stort sett obefintlig och då det finns mängder av lediga jobb inom exempelvis sjukvård och äldreomsorg tar danskarna varje tillfälle i akt att locka svenskar till att arbeta på den danska sidan. Arbetsmarknaden i det danska huvudstadsområdet är nära att bli överhettad.

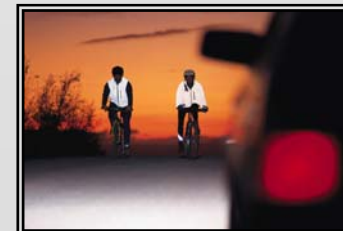


- Danskarna vill gärna ha svensk vårdpersonal eftersom de har hög utbildningsnivå. I Skåne finns det fortfarande förhållandevis mycket lediga resurser. Ett högre löneläge lockar också många skåningar till arbete i Danmark. Men en mycket viktig faktor är utrymme för egna initiativ och ett arbetsklimat som ger personalen mera tid att kunna umgås med patienterna.
- De skånska kommunerna har de senaste åren förbättrat sin ekonomi, varför det idag bör finnas goda möjligheter att åter fokusera på personalförsörjningsfrågor och att börja anställa. De stora pensionsavgångarna kommer med början 2008 och framåt. Ett område som kommer att behöva kompetent arbetskraft är framförallt äldre och handikappomsorgen inom den primärkommunala sektorn.
- Lediga jobb i kommunerna är idag företrädesvis inom den mjuka sektorn dvs. förskola, skola, vård och omsorg, Men även inom teknisk förvaltning och service finns behov av en del tjänster och till dessa är det inte helt lätt att rekrytera. Efterfrågan inom området administration kommer också att öka framöver. Vård och omsorgsbranschen kommer att fortsätta förändras i snabb takt de kommande åren. En åldrande befolkning innebär ökad efterfrågan på vård.



Pendling i Öresundsregionen

- Sedan Öresundsbron invigdes år 2000 har resandet över sundet ökat kraftigt. Mellan 2001 och 2003 ökade antalet resor en genomsnittlig vecka i november från 231 000 till 277 000.
- Den reskategori som näst efter kultur, sport och fritid ökade mest var arbetsresor. Pendlingen har ökat med i genomsnitt 27 procent per år sedan slutet av 1990-talet och fortsätter att öka.
- Enbart under 2006 var det 4 000 skåningar som började jobba i Danmark, enligt siffror från Länsarbetsnämnden i Skåne.
- Öresundspendlingen berör inte enbart de högutbildade. Tvärtom betyder huvudstadsregionens arbetsmarknad en första chans för många svenska ungdomar och lågutbildade att överhuvudtaget komma in på arbetsmarknaden.
- Ett rimligt antagande kan vara att antalet pendlare från Skåne till Själland ökar med i genomsnitt 15 procent per år. Det skulle innebära att antalet pendlare tredubblas till drygt 20 000 år 2012.



- **Konsekvensen av EU:s arbetstidsdirektiv.**
Fler och kortare arbetspass är konsekvensen av EU:s arbetstidsdirektiv. Detta kan innebära fler vårdjobb när arbetstiden måste kortas. I förlängningen behövs fler anställda inom exempelvis den kommunala vården för att få ihop scheman i verksamheterna.
- **Få utbildade är ett problem inom äldreomsorgen.**
Trots att fler utbildar sig till jobb inom äldreomsorgen är bara drygt hälften av personalen utbildad för sitt arbete. År 2005 hade 60 procent av all vård- och omsorgspersonal en vård- och omsorgsinriktad grundutbildning. Problemet är att vårdtagare i äldreomsorgen är allt sjukare och många behöver vård i livets slutskede. Detta innebär att personalen behöver både teoretiska och praktiska kunskaper samt kunskaper om medicinhantering.
- **Arbetskraft**
Arbetssökande i åldrarna 20-29 år betraktas som den grupp som egentligen debuterar på arbetsmarknaden. I motsats till andra västeuropeiska länder, t.ex. Danmark, har gruppen svårt att etablera sig på arbetsmarknaden, fastän många branscher signalerar arbetskraftbrist. Allt fler unga går direkt från utbildning in i arbetslöshet. De är bättre utbildade än någon generation tidigare, de flesta med gymnasieutbildning, men många också med en eftergymnasial utbildning. Trots detta har de unga mött svårigheter och etableringen i arbetslivet försenas. Det får ofta allvarliga följder för unga individer. Under en period när arbetslösheten varit hög i hela landet har ungdomarna drabbats extra hårt och som följd av detta är arbetslösheten hög bland unga, ej etablerade på arbetsmarknaden.

- Redan nu börjar de stora kullarna med unga, födda i slutet av 80-talet och början av 90-talet att bli klara med sina utbildningar och vill in på arbetsmarknaden. Det går trögt, trots att det är en välutbildad ungdomsgeneration, många med högskoleutbildning.

Utvecklingen under den närmaste 10-årsperioden innebär enligt SCB:s befolkningsprognos ökande kullar i åldern 19–25 år. Ökningen av personer i denna grupp innebär en faktisk volymökning från knappt 750 000 individer år 2005 till knappt 900 000 år 2013 (riket).

Samtidigt kommer pensionsavgångarna om några år att vara så stora att de överstiger antalet nytilträdande på arbetsmarknaden. Då behövs de unga för att kunna upprätthålla produktion och välfärd. Sverige står således inför ett gigantiskt generationsskifte i arbetslivet och det gäller såväl offentlig sektor som näringsliv.

Fakta

- Var åttonde svensk är i åldern 18-29 år
- Ungdomsarbetslösheten är hög
- Etableringsåldern är i genomsnitt 28 år
- Sverige har den mest välutbildade ungdomsgenerationen någonsin. Av de arbetslösa har 60 % en gymnasieutbildning och 20 % en minst tvåårig högskoleutbildning. Regionala skillnader finns.
- Stora ungdomskullar de närmsta fem åren men en minskande andel av befolkningen tillhör arbetskraften
- Stora pensionsavgångar de närmaste åren - med början 2008



Gruppen ofrivilligt deltidarbetslösa - en tillgång

- Deltidsarbetslösheten har blivit ett växande problem både för samhället och enskilda. Kvinnor är i stor majoritet bland de deltidarbetande i Sverige. Genom färre anställda på deltid, övertid och vikariat kan kommuner tjäna stora summor årligen och samtidigt bli en mer attraktiv arbetsgivare.
- Att låta anställda få möjlighet att öka sin sysselsättningsgrad är en lönsam affär för hela samhället. Att hitta en modell med mer flexibla lösningar kopplat till arbetschema kan vara en lösning för att komma tillrätta med den ofrivilliga deltidarbetslösheten.
- De ofrivilligt deltidarbetslösa är en resurs som redan finns i verksamheterna.



Länsarbetsnämnden i Skånes höstprognos

- Under 2006 och 2007 förväntas en bred sysselsättningstillväxt som omfattar nästan alla branscher. Tack vare en god inhemsk efterfrågan i kombination med den danska efterfrågan beräknas antalet förvärvsarbetande bosatta i länet öka mycket starkt.
- Under hela 2006 beräknas antalet sysselsatta med arbetsplats i regionen (arbets-tillfällen) öka med 12 600 personer eller med 2,5 procent och under hela 2007 med 10 300 personer eller med 2,0 procent. Under hela 2006 skattas antalet sysselsatta bosatta i regionen (inkl. arbetspendlare till Själland) öka med 14 000 personer eller med 2,7 procent och under hela 2007 med 13 000 personer eller med 2,5 procent.
- Den öppna arbetslösheten väntas bli 3,5 procent i slutet av 2006 och 3,6 procent i slutet av 2007 i förhållande till befolkningen (16-64 år).



- En attraktiv arbetsgivare – vad kan kommunerna göra som arbetsgivare?

De skånska kommunerna bör omgående ta fram en strategi för att bli en attraktiv arbetsgivare. För att uppnå detta måste fokus framöver ligga på viktiga faktorer som:

- Bra ledarskap
- Inflytande/delaktighet
- Kompetensutveckling, Rätt kompetens, Lära nytt – hela livet
- Behålla redan anställd personal – nödvändigt men inte tillräckligt
- Attrahera nya grupper på arbetsmarknaden
- Erbjuder varierande arbetsuppgifter och dessa måste upplevas som betydelsefulla, intressanta och stimulerande
- Skapa en trygg grund, minska antalet osäkra anställningar
- Tydlighet, känna målen för verksamheten att ha ett tydligt uppdrag, en tydlig organisation och ett ledarskap som klargör fördelningen av resurser, roller, ansvar och befogenheter
- Arbetsmiljö
- Förtydliga lönepolitiken
- Individ- och verksamhetsanpassad arbetstid
- Karriärvägar – utvecklingsmöjligheter
- Skapa en jämvikt mellan arbets- och privatliv



- Konkurrensen om den bästa personalen hårdnar. De unga och välutbildade har börjat ställa högre krav på arbetsgivaren och vill ha både varierande arbetsuppgifter och balans i livet. 80-talisterna som nu har studerat färdigt och ska ut på arbetsmarknaden kan och kommer att ställa krav på arbetsgivaren. Högkonjunktur och sjunkande arbetslöshet ger förhandlingsmån, och utöver lönen vill 80-talisten brinna för sitt jobb.
- I allt större utsträckning vill de nya arbetstagarna också ha en flexibel arbetstid.



Källor: Sveriges Kommuner och Landsting, Region Skåne, Länsarbetsnämnden i Skåne, Socialstyrelsen, SOU 2006:31, Universum Communications, Öresundskomiteen, TT, olika skånska dagstidningar och rikstidningar m.m.

Personalprognosens uppbyggnad och förutsättningar



Hela prognosen i form av ett digitalt underlagsmaterial finns hos Kommunförbundet i Skåne.

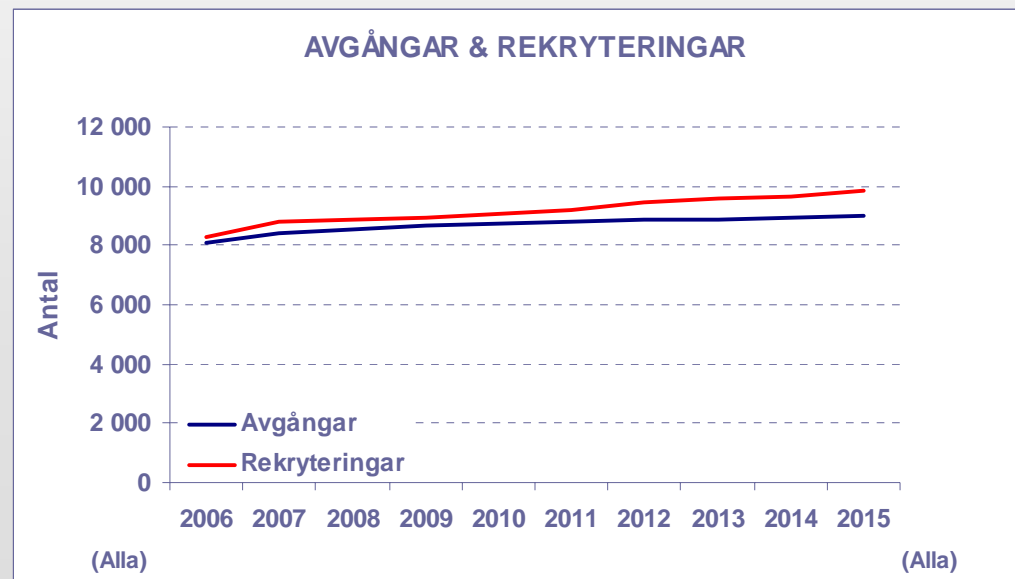
Kontaktperson: Dag Juhlin, e-post: dag.juhlin@kfsk.se

Personalrekryteringsmodellen har funnits i snart 10 år. Inga stora förändringar har skett med modellen – fram till nu.

Personalrekryteringsmodellen bygger på personalstatistik för november 2005.

Nyheterna i denna modell i jämförelse med tidigare personalrekryteringsmodeller är följande:

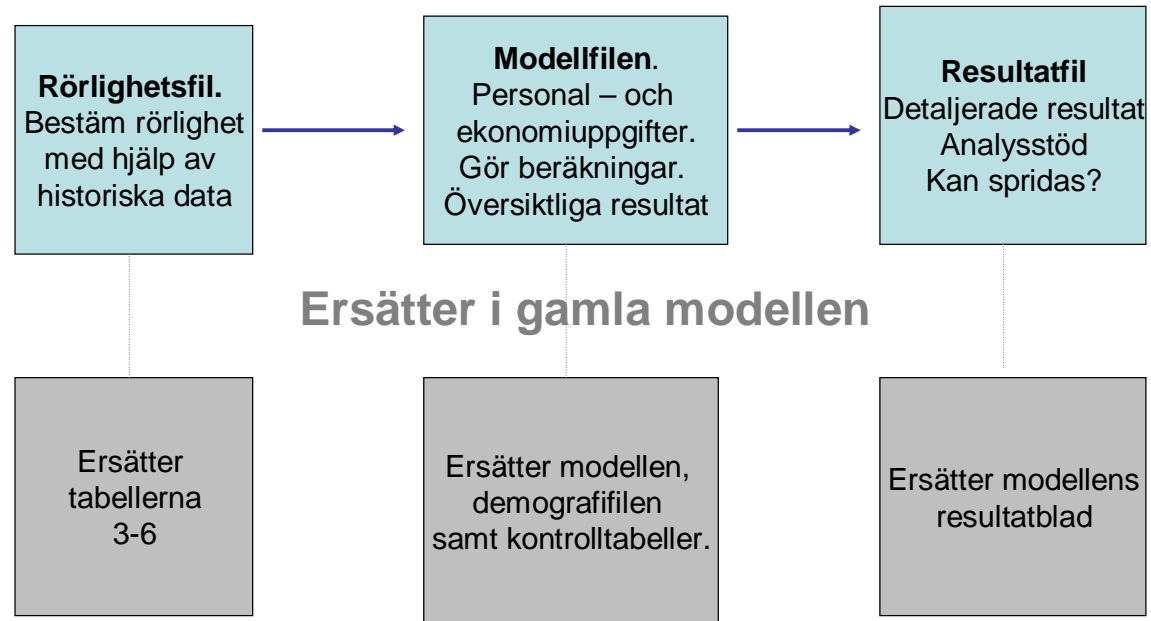
- Det går att analysera **ett år i taget**, dvs. alla år mellan 2005 och 2015.
- Det går att göra prognos över **pensionsavgångarna** inom respektive yrke.
- Resultaten är konsistenta med kommunernas historiska personalstatistik i **Backspegeln**.



Översiktligt

arbetsgången i nya personalrekryteringsmodellen

Modellens struktur



Den nya personalrekryteringsmodellen består av tre delar, tillika tre olika filer; **Rörlighetsfilen**, **Modellfilen** och **Resultatfilen**.

- I **Rörlighetsfilen** tar länet ställning till vilken personalomsättning som skall gälla under prognosperioden. I filen finns ett historiskt underlag kring personalomsättningen. Resultaten används sedan i Modellfilen och styr hur många anställda som lämnar länet under perioden.
- Länets rörlighetsantaganden förs därefter in i **Modellfilen**. Nästa steg blir att granska personaluppgifterna som finns i Modellfilen. Uppgifterna är hämtade från Sveriges kommuner och Landstings personal och lönestatistik som varje år i november samlas in från samtliga kommuner. Personalen är indelad i 30 yrken. Indelningen bygger på det kommunala klassificeringssystemet **BSK***. Personalen delas också in i sex verksamheter vilka bygger på SCB:s verksamhets-koder. Personalen redovisas som individer och årsarbetare. Begreppet årsarbetare betyder att de anställdas tjänster har summerats till heltidstjänster.

* **BSK (Befattningssystem för kommuner)** – Ett klassificeringssystem efter vilket den kommunala personalen delas in i yrken.

Förutsättningar

Prognoser

- I modellen används en demografisk prognos som antas styra behoven av kommunala tjänster och därmed över framtida personalbehov. Prognosen är gjord i samarbete med Sveriges Kommuner och Landsting.

Antaganden

- En demografisk prognos för Skåne län används för att prognostisera behovet av kommunala tjänster.

Demografi

- Den demografiska framskrivningen avser perioden 2005 till 2015.

Andel avgångar

- Modellen utgår från en sk. Kohortsansats när andelen avgångar skattas. Personalen delas in i grupper efter yrken och åldrar. För varje grupp beräknas en avgångssannolikhet, andel personal som årligen lämnar sin anställning.

- Utvecklingen av antalet invånare i länet är den viktigaste faktorn när en prognos görs över behovet av kommunal service och behovet av personal. Befolkningsprognosen ska sträcka sig tio år fram i tiden. Observera att personalen skrivs fram med ett år i taget och inte som tidigare i fyra perioder.
- Personalrekryteringsmodellen är en konsekvenskalkyl, dvs. det är resultatet av en rad antaganden (se sida 18-19)

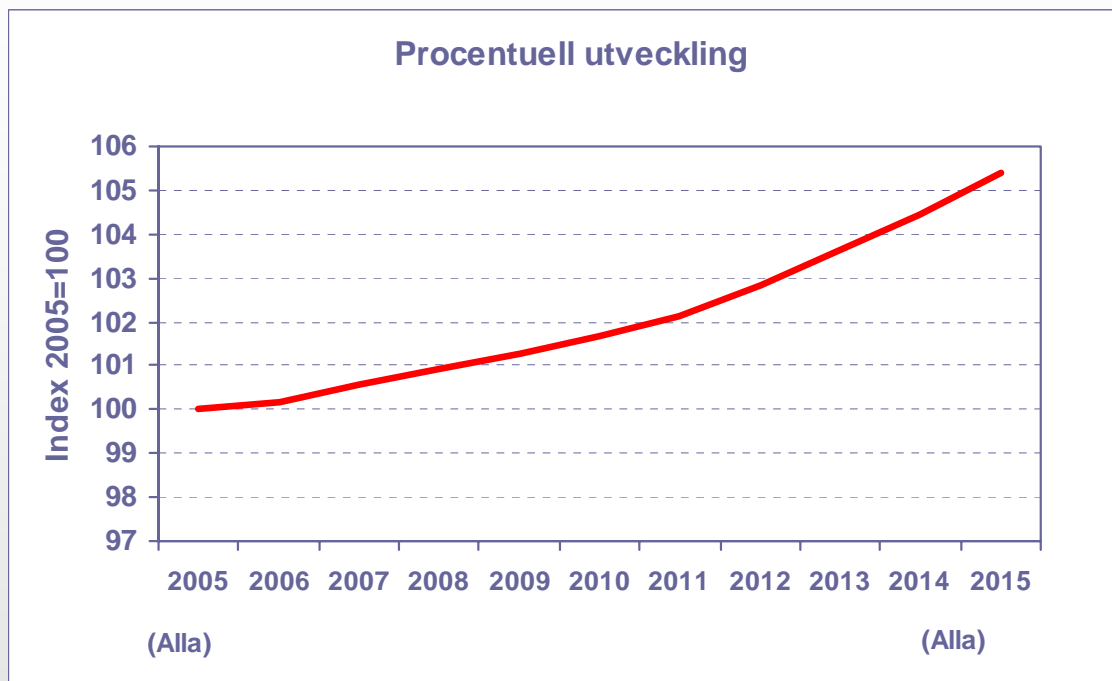
En prognos är ett sätt att försöka beskriva utvecklingen dvs. försöka ge en så god framtidsbild som möjligt.



*År 2001 fanns det ca 87 500 individer anställda i de 33 skånska kommunerna.
I nuläget är motsvarande siffra ca 90 000 individer.*

Antal anställda individer och ålder 2005-2015

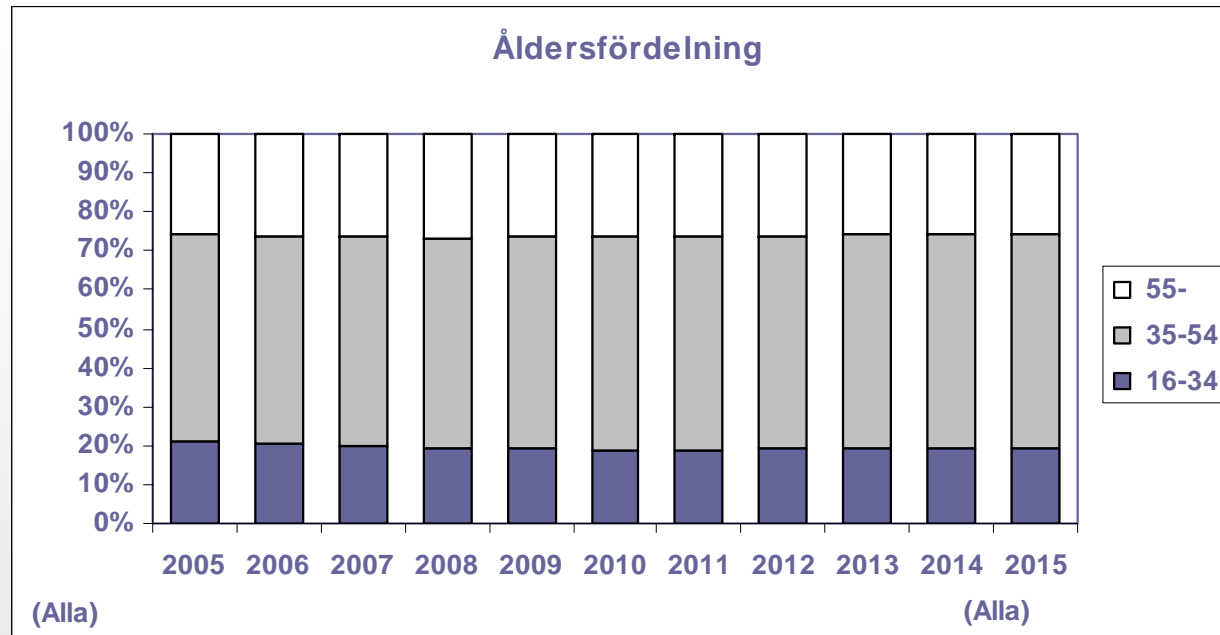
Indexerad utveckling



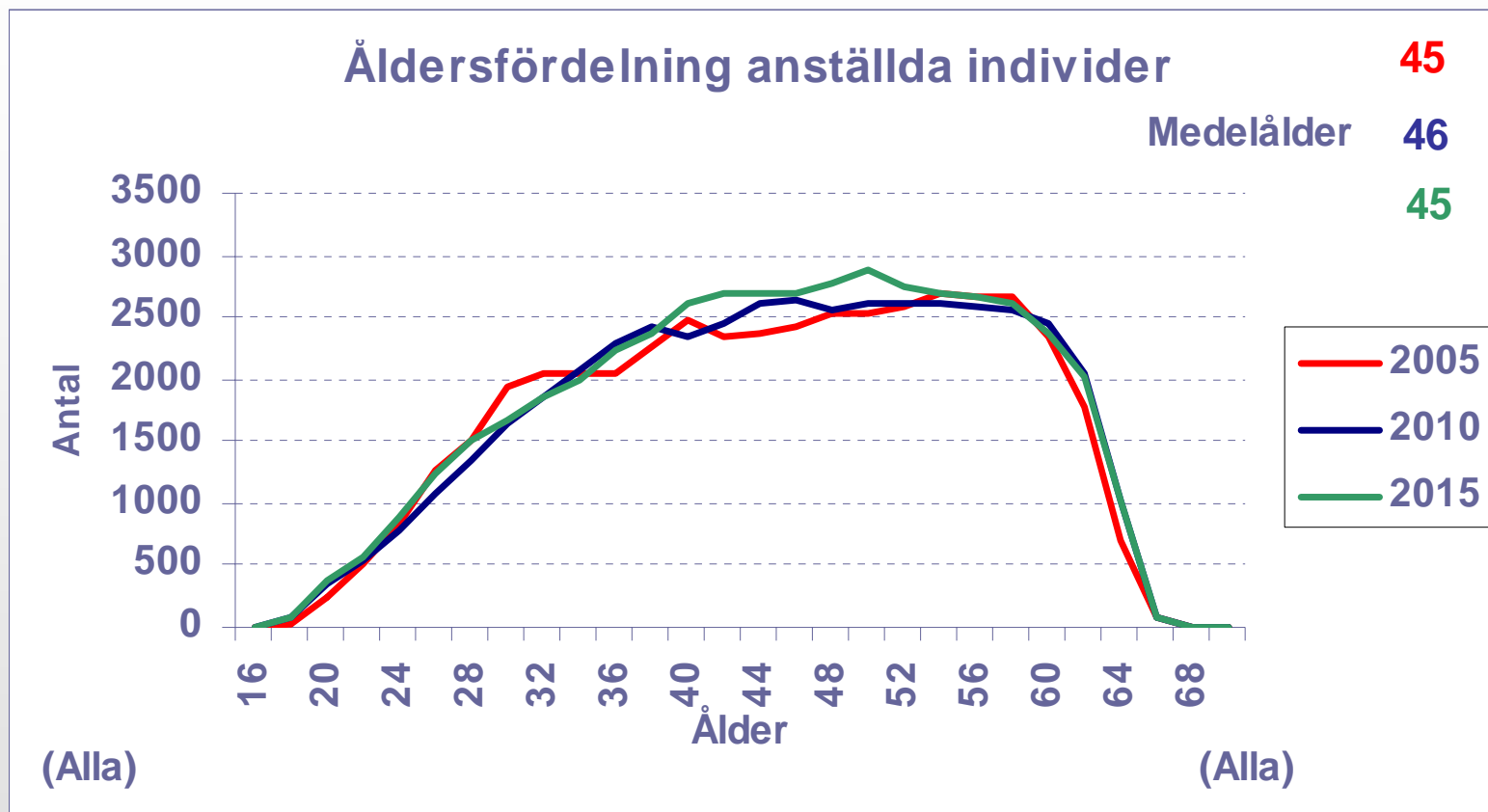
Åldersgrupp	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
16-34	18897	18329	17978	17707	17455	17334	17411	17595	17799	18023	18339
35-54	47818	47999	48471	48843	49412	49854	50266	50629	51180	51628	52097
55-70	23154	23703	23952	24152	24128	24176	24124	24168	24147	24208	24296
Totalt	89869	90032	90400	90701	90995	91364	91801	92393	93125	93859	94732

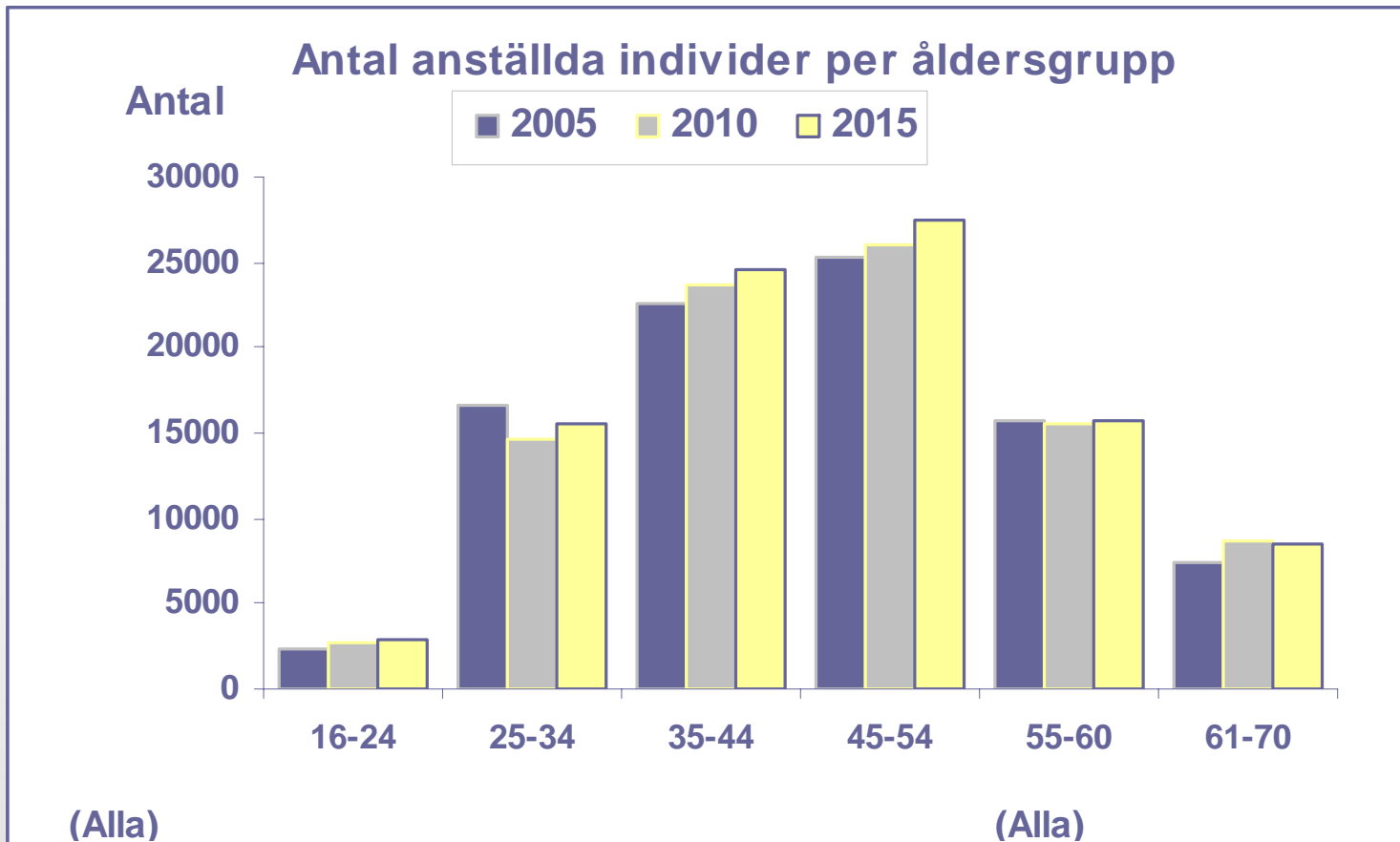
Indexerad utveckling	100	100	101	101	101	102	102	103	104	104	105
----------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Procentuell åldersfördelning, anställda individer



Ålder	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
16-34	21%	20%	20%	20%	19%	19%	19%	19%	19%	19%	19%
35-54	53%	53%	54%	54%	54%	55%	55%	55%	55%	55%	55%
55-	26%	26%	26%	27%	27%	26%	26%	26%	26%	26%	26%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%





Åldersgrupp	2005	2010	2015
16-24	2303	2647	2873
25-34	16594	14686	15466
35-44	22602	23747	24573
45-54	25216	26108	27524
55-60	15789	15503	15780
61-70	7365	8674	8516
Totalt	89869	91364	94732

Anställda årsarbetare per verksamhet

Yrke	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Annan lärare	2 891	2 861	2 824	2 793	2 767	2 752	2 747	2 755	2 772	2 797	2 832
Arbled förskola	115	117	118	120	121	123	125	127	129	131	133
Arbled omsorg	940	954	965	973	981	988	994	1 000	1 007	1 012	1 018
Barnskötare	3 972	4 017	4 067	4 113	4 160	4 214	4 272	4 340	4 409	4 477	4 540
Bibliotekspers	504	508	510	513	515	517	519	522	525	528	533
Brandpersonal	570	575	579	584	588	593	598	603	608	613	618
Chef	1 065	1 074	1 082	1 089	1 097	1 105	1 113	1 121	1 130	1 139	1 148
Dagbarnvårdare	672	682	692	702	711	721	732	744	755	767	778
Elevassistent	1 146	1 133	1 119	1 107	1 099	1 096	1 097	1 103	1 113	1 126	1 142
Fritidsledare	353	355	356	358	360	362	365	368	372	376	379
Fritidspedagog	1 436	1 441	1 449	1 457	1 467	1 482	1 500	1 523	1 547	1 571	1 594
Förskollärare	5 195	5 239	5 290	5 337	5 390	5 456	5 527	5 614	5 702	5 792	5 874
Grundskolelärare	8 407	8 208	8 030	7 889	7 816	7 798	7 831	7 919	8 031	8 157	8 291
Gymnasielärare	2 829	2 943	2 992	3 019	2 980	2 922	2 844	2 757	2 685	2 638	2 626
Handläggare	2 293	2 314	2 331	2 348	2 364	2 380	2 396	2 413	2 430	2 448	2 467
Ingenjörer	738	744	750	756	762	769	775	781	788	794	800
Kommunalarb	1 733	1 747	1 760	1 774	1 787	1 801	1 815	1 829	1 844	1 859	1 874
Kontorspersonal	3 097	3 122	3 142	3 161	3 179	3 198	3 216	3 237	3 259	3 282	3 308
Måltidspersonal	2 624	2 633	2 636	2 639	2 642	2 649	2 659	2 676	2 698	2 723	2 752
Sjuksköterska	1 619	1 636	1 649	1 659	1 668	1 676	1 684	1 694	1 705	1 714	1 726
Skolledare	1 047	1 042	1 033	1 025	1 017	1 012	1 010	1 011	1 016	1 024	1 035
Socialsekr	1 541	1 556	1 568	1 581	1 593	1 606	1 618	1 631	1 645	1 657	1 671
Städpersonal	1 444	1 450	1 452	1 454	1 456	1 459	1 464	1 472	1 481	1 493	1 507
Undersköt,skötare	8 350	8 470	8 569	8 647	8 718	8 778	8 832	8 884	8 947	8 987	9 042
Vaktmästare	880	880	879	879	879	881	885	890	897	904	913
Vårdbitr,vårdare	6 468	6 561	6 638	6 699	6 753	6 800	6 842	6 882	6 931	6 962	7 004
Övr fritid kultur	1 189	1 197	1 204	1 211	1 217	1 224	1 232	1 240	1 249	1 259	1 269
Övr skolpersonal	438	442	442	441	438	435	432	429	428	429	431
Övr teknisk pers	1 939	1 957	1 971	1 985	1 998	2 011	2 024	2 038	2 052	2 067	2 083
Övr vård omsorg	4 758	4 816	4 863	4 900	4 934	4 964	4 992	5 021	5 057	5 082	5 116
Totalt	70 253	70 673	70 960	71 213	71 462	71 773	72 141	72 624	73 212	73 805	74 504

Anställda individer per verksamhet

Yrke	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Annan lärare	3 474	3 423	3 384	3 350	3 322	3 305	3 301	3 313	3 334	3 365	3 407
Arbled förskola	134	132	134	137	139	141	143	145	148	150	152
Arbled omsorg	1 083	1 099	1 112	1 121	1 129	1 136	1 143	1 149	1 157	1 162	1 169
Barnskötare	5 326	5 287	5 350	5 408	5 470	5 543	5 621	5 713	5 808	5 902	5 989
Bibliotekspers	635	631	635	639	642	645	647	650	654	658	663
Brandpersonal	598	607	612	617	622	626	632	637	642	647	653
Chef	1 112	1 127	1 136	1 145	1 153	1 162	1 171	1 180	1 189	1 198	1 207
Dagbarnvårdare	742	793	810	825	841	857	872	889	905	920	933
Elevassistent	1 567	1 530	1 510	1 493	1 482	1 477	1 478	1 487	1 500	1 517	1 538
Fritidsledare	452	463	466	467	470	473	476	480	485	489	494
Fritidspedagog	1 839	1 843	1 851	1 857	1 867	1 882	1 901	1 927	1 955	1 985	2 014
Förskollärare	6 783	6 769	6 835	6 894	6 959	7 039	7 125	7 233	7 346	7 459	7 564
Grundskolelärare	10 147	9 978	9 753	9 565	9 459	9 420	9 443	9 537	9 662	9 804	9 960
Gymnasielärare	3 364	3 459	3 520	3 553	3 506	3 435	3 338	3 233	3 145	3 086	3 071
Handläggare	2 566	2 627	2 646	2 666	2 685	2 703	2 721	2 740	2 759	2 779	2 800
Ingenjörer	796	812	820	828	835	842	849	857	863	870	876
Kommunalarb	1 889	1 920	1 934	1 948	1 962	1 976	1 991	2 007	2 023	2 039	2 055
Kontorspersonal	3 786	3 845	3 871	3 895	3 917	3 940	3 964	3 989	4 016	4 045	4 077
Måltidspersonal	3 602	3 611	3 615	3 619	3 623	3 632	3 646	3 668	3 698	3 731	3 771
Sjuksköterska	2 158	2 153	2 170	2 184	2 197	2 209	2 221	2 234	2 251	2 263	2 279
Skolledare	1 125	1 117	1 108	1 101	1 093	1 089	1 086	1 088	1 094	1 102	1 114
Socialsekr	1 861	1 877	1 892	1 905	1 917	1 930	1 943	1 957	1 971	1 985	2 000
Städpersonal	2 034	1 983	1 986	1 989	1 991	1 996	2 003	2 013	2 025	2 040	2 059
Undersköt,skötare	11 853	11 927	12 049	12 143	12 230	12 302	12 367	12 432	12 515	12 567	12 642
Vaktmästare	1 006	1 014	1 013	1 012	1 012	1 014	1 018	1 024	1 031	1 040	1 051
Vårdbitr,vårdare	9 363	9 419	9 525	9 608	9 683	9 747	9 804	9 859	9 928	9 970	10 030
Övr fritid kultur	1 516	1 501	1 508	1 516	1 524	1 532	1 541	1 551	1 562	1 574	1 587
Övr skolpersonal	529	519	518	517	513	509	506	502	501	502	505
Övr teknisk pers	2 140	2 184	2 200	2 216	2 231	2 245	2 259	2 274	2 289	2 306	2 324
Övr vård omsorg	6 389	6 380	6 438	6 482	6 523	6 559	6 593	6 628	6 671	6 702	6 746
Totalt	89 869	90 032	90 400	90 701	90 995	91 364	91 801	92 393	93 125	93 859	94 732

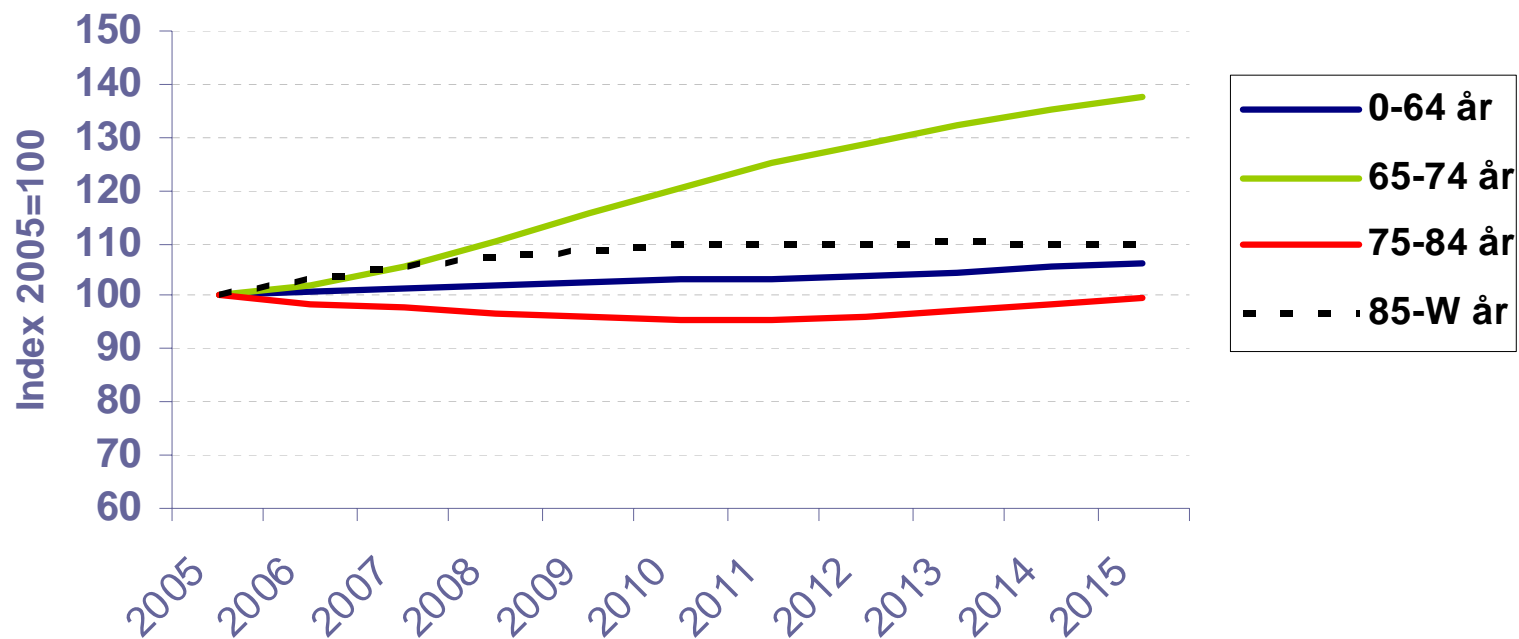
Nuläge

Skåne



- Befolkningen i Skåne län är snart uppe i 1,2 miljoner invånare. I länet finns 33 kommuner. Befolkningen som helhet har ökat kraftigt - Skåne har växt med drygt 20 procent sedan 1980.
- Skåne växer i rekordfart – mest i västra delarna. Invandringen står för den största delen av folkökningen. Under 2006 fördubblades exempelvis invandringen från Danmark. Totalt ökade Skånes folkmängd med 15 000 personer till 1 184 500. Den största gruppen är svenskar som återinvandrade efter att ha studerat eller arbetat utomlands. 2 900 personer kom från Danmark. Invandringen från Danmark till Skåne är i dag sex gånger större än när Öresundsbron invigdes år 2000. En annan stor grupp är polacker. Näst efter Stockholm är Skåne det län som ökar mest i Sverige.
- I övrigt är invandringsökningen till stor del en följd av de tillfälliga asyllagen som gav vissa asylsökande rätt till ny prövning. En stor grupp kommer från Irak. Det visar statistik från SCB. Invandringen till Skåne har aldrig varit så stor som nu och bakom den ligger större delen av 2006 års folkökning. Även barnafödandet ökar, under 2006 föddes 900 fler barn än året före.

Indexerad befolkningsutveckling

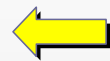


BEFOLKNINGSFÖRÄNDRING, ANTAL & PROCENT

Antal	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
0-64 år	963862	972159	977836	982828	987437	992422	997519	1003035	1009069	1015524	1022357
65-74 år	100262	102235	105834	110655	115738	120684	125255	129312	132646	135501	137888
75-84 år	74760	73759	73063	72231	71739	71252	71393	71886	72587	73626	74726
85-W år	30580	31574	32281	32806	33183	33474	33579	33603	33694	33531	33494
Index											
0-64 år	100	101	101	102	102	103	103	104	105	105	106
65-74 år	100	102	106	110	115	120	125	129	132	135	138
75-84 år	100	99	98	97	96	95	95	96	97	98	100
85-W år	100	103	106	107	109	109	110	110	110	110	110

SYSSELSATTA INDIVIDER, ÅRSARBETARE

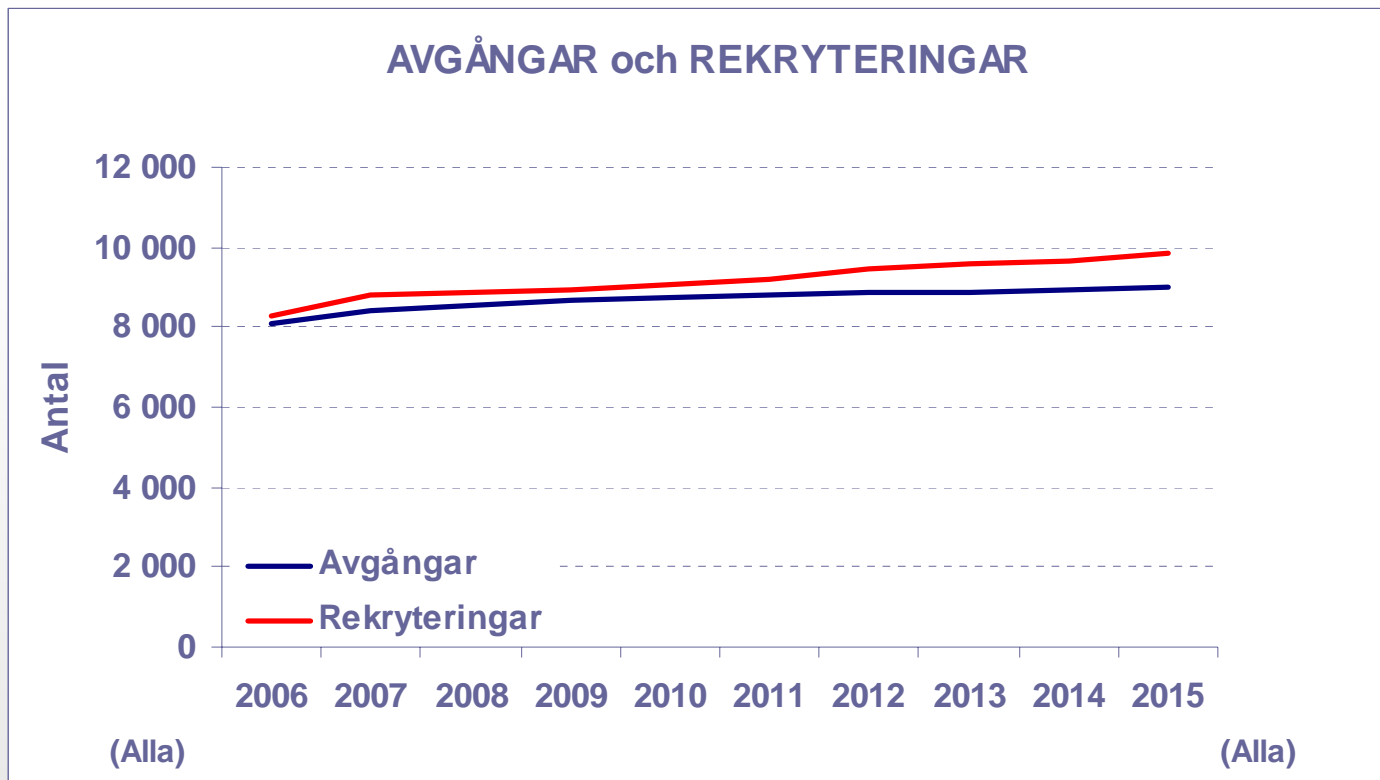
Yrke	(Alla)
Yrkesgrupp	(Alla)
Aform	(Alla)



Välj yrke eller yrkesgrupp och anställningsform

Åldersgrupp	Data	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
16-34	Individer	15639	15097	14835	14638	14456	14379	14461	14624	14799	14987	15249
	Årsarbetare	13739	13330	13085	12901	12735	12668	12744	12893	13054	13230	13468
	Syssgrad	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88	0,88
35-54	Individer	43500	43445	43861	44196	44709	45117	45507	45851	46366	46785	47225
	Årsarbetare	38160	38483	38843	39135	39591	39960	40312	40627	41097	41482	41887
	Syssgrad	0,88	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89	0,89
55-70	Individer	21243	21730	21952	22131	22103	22138	22083	22117	22088	22138	22213
	Årsarbetare	18354	18859	19033	19177	19136	19146	19085	19104	19060	19093	19150
	Syssgrad	0,86	0,87	0,87	0,87	0,87	0,86	0,86	0,86	0,86	0,86	0,86
Totalt Individer		80382	80271	80648	80965	81269	81633	82051	82592	83252	83910	84687
Totalt Årsarbetare		70253	70673	70960	71213	71462	71773	72141	72624	73212	73805	74504

AVGÅNGAR och REKRYTERINGAR



Yrke Välj yrke eller yrkesgrupp
 Yrkesgrupp

Åldersgrupp	Data	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Totalt
16-34	Avgångar	2 610	2 643	2 635	2 622	2 612	2 612	2 624	2 647	2 675	2 702	26 383
	Rekryteringar	3 961	4 249	4 277	4 343	4 416	4 486	4 597	4 678	4 707	4 800	44 513
	Summa av Diff R-A	1 351	1 606	1 641	1 721	1 804	1 874	1 973	2 030	2 032	2 097	18 130
35-54	Avgångar	2 753	2 806	2 819	2 829	2 848	2 861	2 874	2 890	2 914	2 936	28 530
	Rekryteringar	3 566	3 774	3 803	3 849	3 897	3 951	4 033	4 099	4 121	4 212	39 305
	Summa av Diff R-A	813	968	984	1 019	1 049	1 090	1 159	1 209	1 207	1 276	10 775
55-70	Avgångar	2 726	2 966	3 092	3 220	3 263	3 316	3 343	3 321	3 324	3 338	31 909
	Rekryteringar	725	760	767	773	780	789	803	814	818	837	7 866
	Summa av Diff R-A	-2 002	-2 205	-2 324	-2 447	-2 483	-2 527	-2 541	-2 507	-2 506	-2 501	-24 042
Totalt Avgångar		8 089	8 415	8 546	8 671	8 723	8 790	8 841	8 858	8 913	8 976	86 821
Totalt Rekryteringar		8 252	8 783	8 847	8 964	9 093	9 226	9 432	9 590	9 647	9 849	91 684
Totalt Summa av Diff R-A		163	369	301	293	370	437	591	733	734	873	4 863

AVGÅNGAR OCH PENSIONERINGAR, INDIVIDER

Yrke	(Alla)
Yrkesgrupp	(Alla)
Syss / Ledig	(Alla)



Välj yrke eller yrkesgrupp
samt syss/ledig

Åldersgrupp	Data	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Totalt
16-34	Avgångar	2610	2643	2635	2622	2612	2612	2624	2647	2675	2702	26383
35-54	Avgångar	2753	2806	2819	2829	2848	2861	2874	2890	2914	2936	28530
55-70	Avgångar	2726	2966	3092	3220	3263	3316	3343	3321	3324	3338	31909
	därav Pension	2229	2444	2565	2692	2735	2786	2813	2789	2790	2801	26644
Totalt Avgångar		8089	8415	8546	8671	8723	8790	8841	8858	8913	8976	86821
Totalt därav Pension		2229	2444	2565	2692	2735	2786	2813	2789	2790	2801	26644

Pensioner som andel av avgångar	27,6%	29,0%	30,0%	31,0%	31,4%	31,7%	31,8%	31,5%	31,3%	31,2%	30,7%
---------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

AVGÅNGAR PER VERKSAMHET, INDIVIDIDER

Avgångar per verksamhet, Individer

Verksamhet

(Alla)



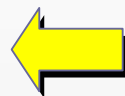
Välj verksamhet

Yrke	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Totalt
Annan lärare	342	352	359	363	371	371	374	375	381	384	3673
Arbled förskola	6	7	6	9	9	11	10	12	11	12	93
Arbled omsorg	81	81	86	91	92	89	91	95	99	102	908
Barnskötare	507	506	522	534	544	548	568	569	586	599	5482
Bibliotekspers	58	70	65	63	62	61	58	57	57	57	607
Brandpersonal	39	41	43	43	42	40	40	42	43	43	416
Chef	87	94	101	107	108	117	115	118	118	120	1085
Dagbarnvårdare	62	77	78	83	87	83	85	87	86	85	814
Elevassistent	211	228	222	218	225	223	221	224	230	235	2237
Fritidsledare	62	66	67	65	66	65	65	64	65	65	650
Fritidspedagog	146	144	146	148	151	151	154	153	157	159	1509
Förskollärare	409	419	426	431	445	467	481	493	505	523	4599
Grundskolelärare	843	872	868	855	835	852	836	846	867	859	8534
Gymnasielärare	342	340	352	363	359	352	339	316	303	289	3355
Handläggare	235	258	261	267	275	281	286	285	286	290	2724
Ingenjörer	70	75	78	74	81	82	89	88	85	80	803
Kommunalarb	217	215	224	226	225	228	226	226	226	230	2242
Kontorspersonal	340	376	382	388	389	383	376	382	375	372	3762
Måltidspersonal	321	358	358	364	367	358	367	358	354	356	3560
Sjuksköterska	261	261	265	271	272	279	282	282	286	291	2750
Skolledare	72	74	75	79	83	88	91	90	96	95	843
Socialekr	201	201	203	205	208	212	211	211	211	216	2079
Städpersonal	209	213	221	227	220	222	222	222	220	218	2194
Undersköt,skötare	803	826	845	868	877	890	914	912	926	938	8800
Vaktmästare	111	111	115	113	112	109	112	111	105	109	1108
Vårdbitr,vårdare	915	966	984	1005	1003	1003	998	1006	1001	1005	9885
Övr fritid kultur	169	161	161	159	164	168	171	171	173	174	1671
Övr skolpersonal	66	64	64	66	63	64	67	63	63	63	645
Övr teknisk pers	208	241	238	243	245	246	241	239	245	247	2393
Övr vård omsorg	696	719	729	740	745	745	749	761	754	761	7399
Totalt	8089	8415	8546	8671	8723	8790	8841	8858	8913	8976	86821

REKRYTERINGAR, INDIVIDER

Totala rekryteringar, individer

Yrke	(Alla)
Yrkesgrupp	(Alla)



Välj yrke eller yrkesgrupp

Åldersgrupp	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Totalt
16-34	3961	4249	4277	4343	4416	4486	4597	4678	4707	4800	44513
35-54	3566	3774	3803	3849	3897	3951	4033	4099	4121	4212	39305
55-70	725	760	767	773	780	789	803	814	818	837	7866
Totalt	8252	8783	8847	8964	9093	9226	9432	9590	9647	9849	91684



Vissa av länets rekryteringar gäller personer som tidigare varit anställda i länet. Det finns i dagsläget ingen möjlighet att prognostisera hur stor andel av ovanstående rekryteringar som utgörs av tidigare anställd personal. I tabellen nedan kan du se länets historiska data, som ett genomsnitt för samtliga yrken, över återrekryteringarna som andel av de totala rekryteringarna. För att klassas som återrekrytering måste en anställd vara tillbaka i samma län inom fem år efter att denna lämnade länet.

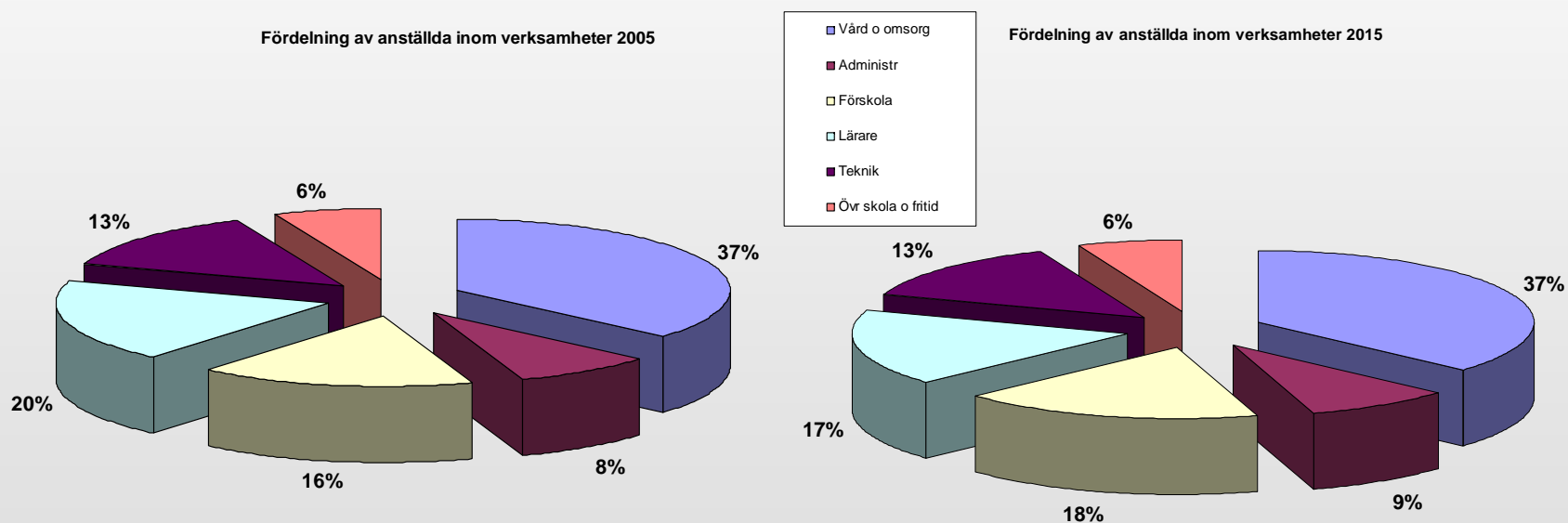
Återrekryteringar länet, samtliga yrken

Åldersgrupp	2001	2002	2003	2004	2005
16-34	13%	14%	15%	19%	19%
35-54	19%	21%	22%	26%	28%
55-70	19%	19%	23%	22%	28%
Totalt	16%	17%	18%	22%	23%



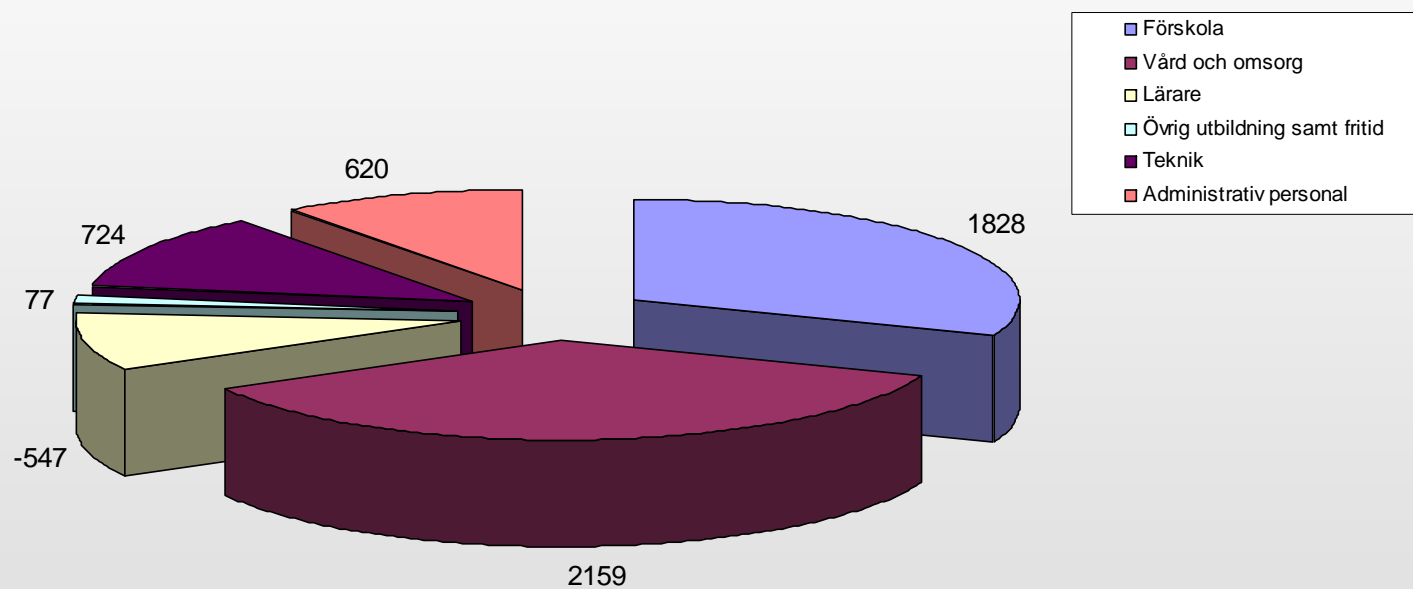
Förändring av personal inom de olika verksamheterna 2005-2015

*Anställda inom Vård och omsorg, Teknik och Övrig skola och fritid kommer på tio års sikt att motsvara samma procentuella andel av verksamheten som 2005.
Administration och Förskola kommer att öka något medan Skola kommer att minska.*



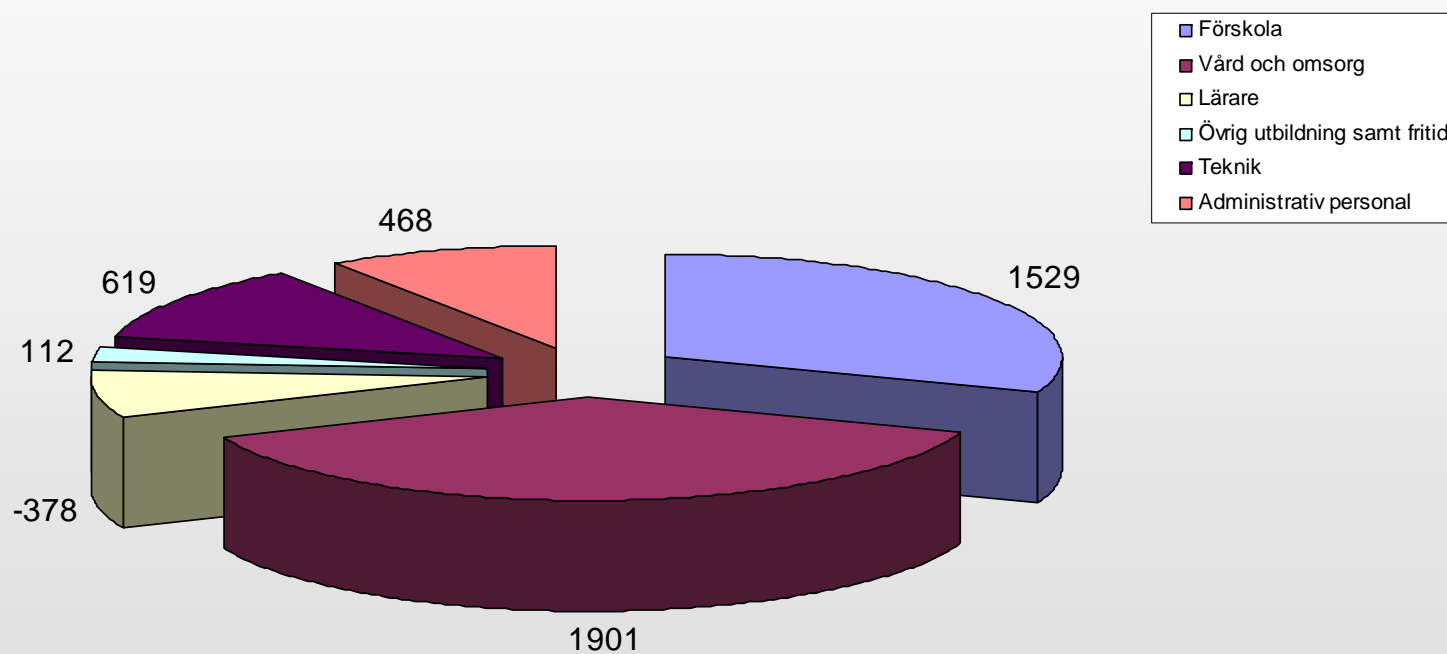
Inom vilka verksamheter sker ökning resp. minskning av antalet individer

Ökning resp. minskning av antalet anställda individer inom olika verksamheter från 2005-2015



Inom vilka verksamheter sker ökning resp. minskning av antalet årsarbetare

Inom vilka verksamheter sker ökning resp. minskning av antalet årsarbetare från år 2005-2015



AVGÅNGAR OCH PENSIONERINGAR, YRKESGRUPP - INDIVIDER

Yrkesgrupp - Adminstr

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Totalt
Totalt Avgångar	662	728	744	762	772	781	778	785	779	782	7571
Totalt därav Pension	271	295	308	321	327	332	323	326	315	314	3132

Pensioner som andel av avgångar	40,9%	40,6%	41,4%	42,1%	42,3%	42,5%	41,6%	41,5%	40,5%	40,2%	41,4%
---------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Yrkesgrupp - Förskola

Totalt Avgångar	1131	1153	1178	1205	1236	1260	1297	1314	1345	1378	12497
Totalt därav Pension	244	269	286	306	328	339	364	362	374	387	3257

Pensioner som andel av avgångar	21,6%	23,3%	24,3%	25,4%	26,5%	26,9%	28,0%	27,5%	27,8%	28,1%	26,1%
---------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Yrkesgrupp - Lärare

Totalt Avgångar	1527	1564	1580	1582	1565	1575	1548	1536	1551	1532	15562
Totalt därav Pension	508	546	583	604	603	624	603	587	594	562	5813

Pensioner som andel av avgångar	33,3%	34,9%	36,9%	38,2%	38,5%	39,7%	38,9%	38,2%	38,3%	36,7%	37,4%
---------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

AVGÅNGAR OCH PENSIONERINGAR, YRKESGRUPP - INDIVIDER

Yrkesgrupp – Teknik

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Totalt
Totalt Avgångar	1175	1254	1277	1290	1292	1285	1298	1286	1277	1283	12716
Totalt därav Pension	443	492	506	511	506	491	497	477	459	458	4839
Pensioner som andel av avgångar	37,7%	39,2%	39,6%	39,6%	39,2%	38,2%	38,3%	37,1%	36,0%	35,7%	38,1%

Yrkesgrupp – Vård omsorg

Totalt Avgångar	2957	3053	3112	3181	3196	3219	3246	3267	3277	3313	31822
Totalt därav Pension	624	677	725	790	799	818	842	859	857	890	7881
Pensioner som andel av avgångar	21,1%	22,2%	23,3%	24,8%	25,0%	25,4%	25,9%	26,3%	26,2%	26,9%	24,8%

Yrkesgrupp – Övrig skola fritid

Totalt Avgångar	638	663	654	651	662	670	674	670	684	688	6653
Totalt därav Pension	140	165	158	159	173	182	185	179	190	189	1722
Pensioner som andel av avgångar	22,0%	24,9%	24,2%	24,4%	26,1%	27,2%	27,5%	26,8%	27,8%	27,5%	25,9%

BILAGA

BSK (Befattningssystem för kommuner) –

Ett klassificeringssystem efter vilket den kommunala personalen delas in i yrken.

Personalkategori		BSK	
<i>Kod</i>	<i>Klartext</i>	<i>Kod</i>	<i>Klartext</i>
10	Förskollärare	010401	Förskollärare
		010403	Hemspråkstränare
11	Fritidspedagog	010402	Fritidspedagog
12	Arbled barnoms	010101	Barnomsorgsinsp/Barnomsorgsass
		010302	Barnomsorg (arbledare)
13	Dagbarnvårdare	010413	Dagbarnvårdare
14	Barnskötare	010407	Barnskötare
15	Arbled omsorg	010102	Hemtjänstinsp/Hemtjänstass
		010301	Äldreomsorg (arbledare)
		010303	Omsorg (arbledare)
		010304	Hälso o sjukvård (arbledare)
		010399	Annan föreståndare vård omsorg
16	Vårdbitr vårdare	010405	Vårdare
		010410	Vårdbitråde
		010411	Sjv biträde/Lab biträde
17	Undersköt Skötare	010406	Skötare
		010412	Undersköterska

Personalkategori = en indelning av personalen i grupper som närmast kan liknas vid yrken med t ex förskollärare, fritidspedagog, barnskötare. Det finns totalt 30 stycken. Indelningen bygger på det kommunala klassificeringssystemet BSK.

Personalkategori		BSK	
<i>Kod</i>	<i>Klartext</i>	<i>Kod</i>	<i>Klartext</i>
18	Sjuksköterska	010204	Skolsköterska
		010205	Medicinskt ansv sjuksköterska (MAS)
		010206	Distriktssköterska/Företagssköterska
		010207	Sjuksköt/Barnmorska
		081101	Sjukvårdsförest
		081102	Klinikföreståndare
		081103	Avdelningsförest
		081104	Bitr avdelningsförest
		081105	Sjuksköt specialfunk
		081106	Sjuksköt öppen vård
		081107	Sjuksköt sluten vård
		081108	Sjuksköt natt
19	Socialsekreterare	010103	Socialsekreterare
		010105	Socialinsp/1:e soc sekr/Invkons
1Z	Övr vård omsorg	010104	Kurator/Flyktinghandl
		010106	Konsumentsekr
		010199	Annan handl vård omsorg
		010201	Arbetssterapeut
		010202	Psykolog
		010203	Sjukgymnast
		010208	Läkare
		010299	Annan specialist vård omsorg
		010404	Hemvårdare
		010408	Arbetssterapibitr
		010409	Fotvårdsspecialist
		010414	Behandlingass/Hemterapeut
		010415	Personlig assistent
		010499	Annan vård/omsorgspersonal
		081110	Audionom
		083101	Chefsöverläkare
		083102	Klinikchef/Basenhetschef m fl
083201	Överläkare		
083202	Distriktsläkare/Husläkare		

Personalkategori		BSK	
<i>Kod</i>	<i>Klartext</i>	<i>Kod</i>	<i>Klartext</i>
1Z	Övr vård omsorg	083203	Specialistläkare
		083301	Underläkare (ST/FV)
		083302	Underläkare (AT)
		083901	Professor/läkare
		083902	Högskolelektor/läkare
		084101	Distriktsövertandläkare
		084102	Cheftandläkare m fl
		084103	Sjukhustandläkare
		084104	Bitr klinikchef/Distriktstandl
		084106	Distriktstandläkare/klinikchef
		084108	Övertandläkare
		084109	Specialisttandläkare
		084110	Assistenttandläkare I
		084201	Övertandsköterska
		084202	1:e tandsköterska
		084203	Tandhygienist
		084204	Tandsköterska
		084205	Tandvårdsbiträde
		084301	Tandteknikerchef
		084302	1:e tandtekn/Tandtekn
20	Skolledare	020103	Skolledare
21	Gymnasielärare	020502	Gymnasielärare
		020503	Gymnasielärare (civ ing)
		020504	Lektor
		020505	Yrkeslärare
22	Grundsk lärare	020507	Grundskolelärare 1-7
		020508	Grundskolelärare 4-9
		020509	Lärare i slöjd/hemkunskap m m

Personalkategori

Kod	Klartext	BSK	Klartext
23	Annan lärare	020501	Högskolelärare/FoU
		020506	Lärare Bild Musik Idrott
		020510	Särskole-/Speciallärare
		020511	Hemspråkslärare
		020512	SFI-lärare
		020599	Annan lärarpersonal
		020601	Elevassistent
24	Elevassistent		
25	Övr skolpersonal	020602	Ungdoms-/Syokonsulent/SSA-sekr
		020699	Annan skolpersonal
26	Fritidsledare	020301	Fritidsledare
27	Bibliotekspers	020105	1:e bibliotekarie
		020201	Bibliotekarie
		020401	Biblioteksass/Filiallförest
		020101	Musikledare
		020102	Föreståndare fritid
		020104	Fritids/Turistkonsulent
		020199	Annan arbetsledare bildn frit
28	Övr fritid kult	020202	Kultursekreterare
		020203	Antikvarie
		020299	Annan handl bildning fritid
		020302	Fritids/Turistassistent
		020303	Bad o idrottshallsarbetare
		020399	Annan fritidspersonal
		020402	Musik-/Danslärare
		020403	Kulturassistent
		020499	Annan kulturpersonal

Personalkategori		BSK	
Kod	Klartext	Kod	Klartext
30	Måltidspersonal	030110	Ekonomiförest/Dietist/Int förest
		030206	1:e kokerska/KTH
		030301	Kokerska
		030302	Ekonomi/Skolmåltidsbitr
31	Städpersonal	030101	Städinspektör
		030205	Städledare
		030406	Instruktionsstädare
		030418	Städare
32	Kommunalarbet	030407	Yrkesarbetare/Hantverkare
		030408	Förrådsarbetare
		030411	Park/Trädg arb/Fasth sköt
		030412	Anläggare
		030413	Förare av tyngre fordon
		030414	Renhållningsarbetare
		030415	Elmontör
		030417	Skorstensfejare
33	Brandpersonal	030107	Brandingenjör
		030201	Brandmästare
		030202	Brandinspektör
		030409	Brandförman
		030416	Brandman
		030417	Skorstensfejare
34	Ingenjörer	030103	Byggnadsinspektör
		030104	Fastighetsingenjör
		030105	Gatuingenjör
		030106	Byggnadsingenjör
		030109	Byråingenjör
		030111	Mätningingenjör
		030112	Ingenjör

Personalkategori**BSK**

Kod	Klartext	Kod	Klartext
35	Vaktmästare	030410	Vaktmästare/Bilförare
36	Övr teknik	030102	Miljö o Hälsoskyddsinsp
		030108	Arkitekt
		030199	Annan teknisk handläggare
		030203	Arbetsledare
		030204	Maskinbefäl/Drifttekniker
		030299	Annan teknisk arbetsledare
		030399	Annan ekonomipersonal
		030401	Maskinist
		030402	Mätare
		030403	Mätningsledare
		030404	Kartteknisk personal
		030405	Tekniker
		030419	Trafikövervakare
		030499	Annan teknisk personal
40	Chef	040101	Chef (plan,org,utredn,närings)
		040102	Skolchef
		040103	Ekonomichef
		040104	Socialchef/Chef för omvårdnad
		040105	Fritids/Turistchef
		040106	Distrikts/Kommundelschef
		040107	Bitr förvaltningschef m m
		040108	Personalchef
		040109	Kommundirektör/Kanslichef
		040110	Kultur/Bibliotekschef/Länsbibl
		040111	Miljö o Hälsoskyddschef
		040112	Teknisk chef
		040113	Teknisk chef (akadem utb)

Personalkategori		BSK	
Kod	Klartext	Kod	Klartext
40	Chef	040114	Räddningschef/Brandchef
41	Handläggare	040199	Annan Adm chef
		040201	Informationssekr
		040202	Sekr (plan, utredning. org.skol)
		040203	Kommunsekr
		040204	Personal (Förhanl.sekr, sekr/Pskons
		040205	Ekonomisekr/Ekonomi/kamrer
		040206	Inköpare
		040207	Arkivarie
		040208	Kommunjurist
		040299	Annan adm handläggare
42	Kontorspersonal	040301	Assistent
		040302	Socialassistent
		040303	Skolassistent
		040304	Personalassistent
		040305	Löneassistent
		040306	Teknisk assistent
		040307	Ekonomiassistent
		040308	Biblioteksassistent
		040309	Receptionist/Telefonist
		040310	Läkarsekreterare
		040311	Kontorsvaktmästare
		040312	Annan adm kontorspersonal

Vilka yrken ingår i respektive yrkesgrupp

<u>Yrkesgrupp</u>	<u>Yrkeskod</u>
Förskola	10, 11, 12, 13, 14
Vård och omsorg	15, 16, 18, 19, 1Z
Lärare	21, 22, 23
Övrig utbildning samt fritid	20, 24, 25, 26, 27, 28
Teknik	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36
Administrativ personal	40, 41, 42

<u>Verksamhet</u>	<u>Verksamhetskod i räkenskapssammanhang</u>
Förskola och barnomsorg	Verksamhetskod 400-425
Grundskola	Verksamhetskod 435, 440 och 443
Gymnasieskola	Verksamhetskod 450 och 453
Övrig utbildning	Övriga verksamhetskoder i 400-serien
Omsorg om Äldre och funktionshindrade	Verksamhetskod 510-535
Övriga	Övriga verksamhetskoder

Verksamhet = en indelning i verksamheter görs i modellen. Dessa är Förskola och barnomsorg, Grundskola, Gymnasieskola, Övrig utbildning, Omsorg om äldre och funktionshindrade samt Övrig verksamhet. Verksamhet används i modellen för att kunna koppla ihop uppgifter från ekonomin med personalstatistik.

Ordlista

Anställd - Varje fysisk person är en anställd eller en individ. En anställd kan ha flera anställningar.

Individer - Se Anställd

Anställning - Ett vanligt sätt att redovisa personalstatistik är att göra det utifrån antalet anställningar. En person som har två deltidstjänster räknas då som två olika anställningar. Begreppet kan också kallas befattning eller tjänst.

Tjänst - Se anställning.

Fg1 (Förmånsgrupp 1) - Anställningsvillkoren för de kommunalt anställda regleras i den avtalsdel som heter Allmänna bestämmelser. Där definieras villkoren för olika förmånsgrupper. I förmånsgrupp 1 ingår hel- och deltidsanställda tillsvidareanställda samt vikariat som omfattar minst tre månader.

Nyanställning - Personer som nyrekryterats till kommunen ses som en nyanställning. Byte av yrke inom samma kommun eller när en person kommer tillbaka från tjänstledighet betraktas ej som nyanställning.

Personalavgång - Med avgång menas att personen lämnat länet. Byte av yrke inom samma län eller tjänstledighet betraktas ej som avgång.

Sysselsatta – utgörs av summan av antal anställningar för månadsavlönad personal samt antalet timanställda. Helt lediga ingår inte.

Ordlista

Tillsvidareanställd – *person anställd utan tidsbegränsning.*

Vikarie - *Alla anställningar som inte är tillsvidare kallas i detta sammanhang vikarier, dvs. alla visstidsanställningar.*

Årsarbetare - *Anställningarnas sysselsättningsgrader summerade till heltidstjänster.*

Gemensam verksamhet - *Sådant som är gemensamt för hela kommunen och inte direkt kan hänföras till någon speciell verksamhet utan används av alla verksamheter, t ex telefonväxel, personal- eller ekonomikontor.*

Personalgrupp - *Personalen är uppdelad på sex grupper: Förskola och skolförskola och skolbarnomsorg, Övrig omsorg, Lärare, Övrig skola och fritid, Teknik och Administration. Grupperna har skapats utifrån BSK och kan sägas vara en grov variant av personalkategorier.*

Personalrörlighet - *Under förarbetet avser personalrörlighet avgångar. Med avgång menas att personen lämnat kommunen. Byte av yrke inom samma kommun eller tjänstledighet betraktas ej som avgång. I modellen avser personalrörlighet både avgångar och nyanställningar.*

