

# Rekrutteringsbehov i kommunesektoren fram mot 2026

## 1. Innledning

KS har beregnet rekrutteringsbehovet i kommunesektoren fram mot 2026. Beregningene er gjort ved bruk av KS' rekrutteringsmodell. Data i modellen er hentet fra KS' PAI-register, samt en befolkningsprognose fra SSB.

Rekrutteringsmodellen lager en prognose ti år frem i tid over behovet for årsverk og ansatte. I tillegg beregner den antall forventede avganger, og antall rekrutteringer som må til for å dekke opp for de som slutter og møte fremtidig behov for ansatte.

Det er mange faktorer som kan påvirke rekrutteringsbehovet – faktorer som kan endre seg over tid. Eksempler på slike faktorer kan være:

- Andelen barn i barnehage
- Stillingsstørrelse
- Sykefravær
- Pensjonsalder
- Turnover
- Utdanningsnivå
- Produktivitet
- Antall elever/barn per lærer/barnehagelærer
- Nye oppgaver kan bli tilført kommunene, eller kommunene kan sette ut oppgaver

Det er i første del av notatet ikke lagt inn noen antagelser. Det vil si at vi antar at ovennevnte faktorer vil være omtrent på dagens nivå den nærmeste tiårsperioden. Dette må tas høyde for når man leser resultatene. Det er naturlig å tenke seg at noen av disse faktorene den nærmeste tiårsperioden ikke vil forbli på dagens nivå. I tillegg er det tatt utgangspunkt i en befolkningsprognose fra SSB som antar moderate anslag for fruktbarhet, levealder, nettoinnvandring og innenlands flyttemønster (MMMM).

I del 7 er det vist eksempler på hvordan prognosen vil endre seg dersom man antar økt avgangsalder og økt stillingsstørrelse for noen yrkesgrupper. I tillegg er det vist en prognose der det er tatt utgangspunkt i en befolkningsframskriving som antar høy nettoinnvandring (MMM).

## 2. Hovedresultater

I perioden fra 2016 til 2026 forventes befolkningen å øke med ca. 10 prosent. Dette tilsvarer i overkant av en halv million mennesker. Gitt den forventede befolkningsveksten må antall årsverk i landets kommuner og fylkeskommuner øke med ca. 12,4 prosent for å opprettholde dagens nivå på kommunale tjenester. Dette tilsvarer en økning på ca. 45 000 årsverk fra dagens 362 000.

Gitt at gjennomsnittlig stillingsstørrelse, avgangsalder, produktivitet og turnover holder seg stabil den nærmeste tiårsperioden vil det være behov for ca. 60 000 flere ansatte i 2026 enn det er per i dag. Det vil si at det i 2026 er behov for ca. 520 000 ansatte.

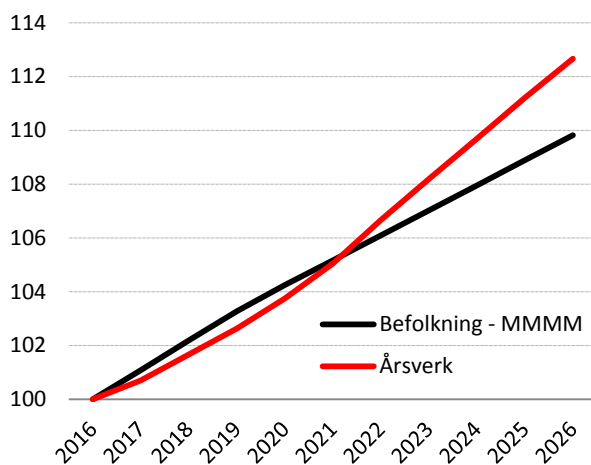
Det er estimert at ca. 58 000 personer vil forlate kommunesektoren hvert år fram mot 2026. For å dekke opp for de som slutter og for å møte fremtidig behov for ansatte må det rekrutteres ca. 64 000 personer hvert år.

Det er mange faktorer som påvirker behovet for ansatte som mest sannsynlig vil endre seg den nærmeste tiårsperioden. Hvis man tar høyde for usikkerhet i disse, vil behovet for ansatte i 2026 mest sannsynlig ligge et sted mellom 500 000 og 540 000 personer.

## 3. Behov for årsverk fram mot 2026

Ved inngangen til 2016 var det ca. 362 000 årsverk i kommuner og fylkeskommuner. For at kommunesektoren skal kunne tilby samme nivå på tjenestene den nærmeste tiårsperioden må antall årsverk øke med om lag 45 000 fram mot 2026. Dette tilsvarer en økning på 12,4 prosent. Til sammenligning forventes befolkningen som helhet å øke med 9,8 prosent i samme periode. Alderssammensetningen i befolkningen forventes å endre seg slik at spesielt helse/omsorgssektoren, som er en arbeidskraftintensiv sektor, forventes å møte stor etterspørsel. Dette er grunnen til at behovet for årsverk, etter år 2022, forventes å vokse raskere enn befolkningsveksten.

Figur 1. Behov for årsverk i kommunal sektor sammenlignet med befolkningsvekst. (2016=100)



Kilde: SSB og KS

Tabell 1 viser behovet for årsverk per sektor fram mot 2026. Det er store forskjeller i fremtidig behov for årsverk mellom sektorene. Den klart største økningen i årsverksbehov forventes innenfor

helse/omsorg med ca. 33 000 årsverk. Dette tilsvarer en økning på 24,3 prosent. I de andre sektorene forventes økningen å ligge mellom 3,3 og 11,1 prosent fram mot 2026.

Tabell 1. Antall årsverk per sektor							
	2016	2018	2020	2022	2024	2026	%-ending 2016 - 2026
Administrasjon	28 100	28 600	29 000	29 500	29 800	30 100	7,1 %
Barnehager	40 600	40 200	40 700	41 800	43 000	43 700	7,6 %
Helse/omsorg	136 400	140 200	146 000	153 600	161 600	169 500	24,3 %
Samferdsel og teknikk	17 100	17 500	18 000	18 300	18 600	19 000	11,1 %
Undervisning	126 000	127 000	127 300	128 000	129 000	130 100	3,3 %
Annet	13 800	14 000	14 000	14 300	14 500	14 600	5,8 %
<b>Totalt</b>	<b>362 000</b>	<b>367 500</b>	<b>375 000</b>	<b>385 500</b>	<b>396 500</b>	<b>407 000</b>	<b>12,4 %</b>

Behovet for årsverk i barnehagesektoren bestemmes av flere faktorer. Blant annet andelen kommunale barnehager (dette notatet tar ikke for seg årsverksbehov i private barnehager), dekningsgraden i barnehager, samt antall barn per voksen i barnehagene. I 2015 gikk 52 prosent av alle barn som går barnehage i kommunale barnehager<sup>1</sup>. Dekningsgraden for 1-5-åringer i barnehager er i overkant av 90 prosent<sup>2</sup>, mens det i snitt er seks barn per voksen<sup>3</sup>. Gitt at nevnte faktorer holder seg konstante den nærmeste tiårsperioden forventes årsverksbehovet i barnehagesektoren å øke med ca. 7,6 prosent fram mot 2026. Dette tilsvarer i overkant av 3 000 årsverk.

I undervisningssektoren forventes behovet for årsverk å øke med 3,3 prosent. Dette tilsvarer ca. 4 000 årsverk. Dette er under forutsetning om at antall elever per lærer vil holde seg omtrent på dagens nivå også den nærmeste tiårsperioden. Av økningen på 4 000 årsverk fram mot 2026 forventes ca. 3 000 på grunn/ungdomsskolenivå og ca. 1 000 på videregående nivå. På videregående skoler forventes behovet for årsverk å synke fram mot 2020 for deretter å øke fram mot 2026. Dette er under forutsetning om at andelen 16-18-åringer som velger å ta videregående skole holdes konstant den nærmeste tiårsperioden. Høsten 2015 var denne andelen 92 prosent<sup>4</sup>.

### Boks 1. Endringer siden forrige prognose

Ved forrige prognose som ble publisert, ble det estimert at årsverksbehovet den nærmeste tiårsperioden ville øke med 12,5 prosent, noe som tilsvarte 46 000 årsverk. Fjorårets estimat var altså noe høyere enn årets. Dette kan ha flere forklaringer. I dette notatet er det tatt utgangspunkt i SSBs siste befolkningsprognose, mens fjorårets notat tok utgangspunkt i befolkningsprognosen som ble publisert i 2014.

I fjor ble det estimert at det var 364 000 årsverk ved inngangen av året. Ved inngangen til 2016 var det 2 000 færre årsverk enn det var i fjor. Årsaken til denne nedgangen er av teknisk art, og skyldes måten man teller vikarer på. Antall årsverk i utgangsåret vil påvirke prognosen. Siden antall årsverk i utgangsåret er lavere i år enn i fjor, vil dette føre til at estimert fremtidig behov også vil være lavere.

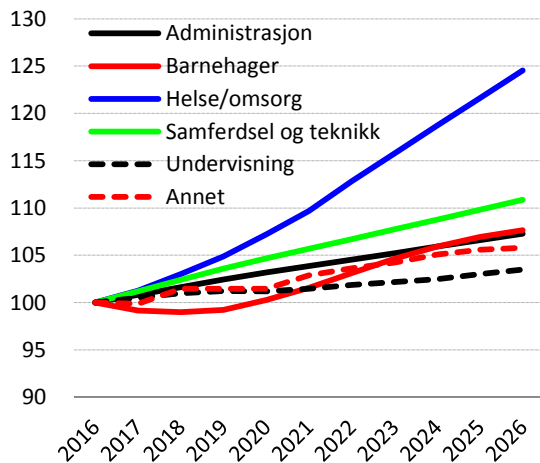
<sup>1</sup> [http://www.udir.no/globalassets/upload/barnehage/forskning\\_og\\_statistikk/statistikk/barnehagespeilet\\_2015.pdf](http://www.udir.no/globalassets/upload/barnehage/forskning_og_statistikk/statistikk/barnehagespeilet_2015.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/barnehager/aar-endelige/2016-04-20>

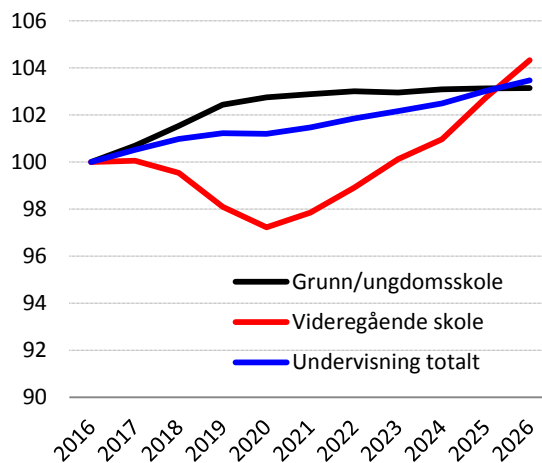
<sup>3</sup> <http://basilaapenrapport.udir.no/default.aspx>

<sup>4</sup> <http://utdanningsspeilet.udir.no/innhold/kapittel-3/3-1-elevar-i-videregaande-opplaering/>

**Figur 2A. Behov for årsverk per sektor. (2016=100)**



**Figur 2B. Behov for årsverk i undervisningssektoren. (2016=100)**



Som det kommer fram av figur 2A forventes årsverksbehovet i de ulike sektorene å utvikle seg svært ulikt. Dette fører også til at andelen årsverk de seks sektorene utgjør av totalt antall årsverk vil endre seg. Ved inngangen til 2016 utgjorde helse/omsorgssektoren i underkant av 38 prosent av totalt antall årsverk. Fram mot 2026 forventes denne andelen å øke til nærmere 42 prosent. Undervisningssektoren utgjorde ved inngangen til 2016 i underkant av 35 prosent av totalt antall årsverk. Denne andelen forventes redusert til ca. 32 prosent fram mot 2026. De andre sektorene forventes i 2026 å utgjøre mellom 0,1 og 0,5 prosentpoeng mindre enn de gjør per i dag.

Figur 2A og 2B viser årsverksbehovet per sektor. Rekrutteringsmodellen beregner også årsverksbehovet for i alt 29 ulike yrkesgrupper. En yrkesgruppe er en aggregering av stillingskodene som fremkommer av Hovedtariffavtalen. For eksempel består yrkesgruppen sykepleier av de tre stillingskodene for sykepleier, spesialsykepleier og klinisk spesialsykepleier. Det er for mange yrkesgrupper til at alle kan nevnes i dette notatet. Men som eksempler kan det nevnes at behovet for sykepleierårsverk forventes å øke fra dagens 21 500 til nærmere 27 000 ved slutten av prognoseperioden. Behovet for ingeniørårsverk forventes å øke fra i overkant av 4 000 per i dag til nærmere 4 600 i 2026. Når det gjelder ingeniørårsverk vil det være store lokale forskjeller ettersom prosjekter knyttet til infrastruktur og klimatilpasning o.l. varierer stort fra kommune til kommune.

#### **4. Behov for ansatte fram mot 2026**

Ettersom en stor andel av de ansatte i kommunal sektor ikke jobber i fulle stillinger, er det flere ansatte enn det er årsverk. Ved inngangen til 2016 var det totalt 459 600 ansatte i kommuner og fylkeskommuner.

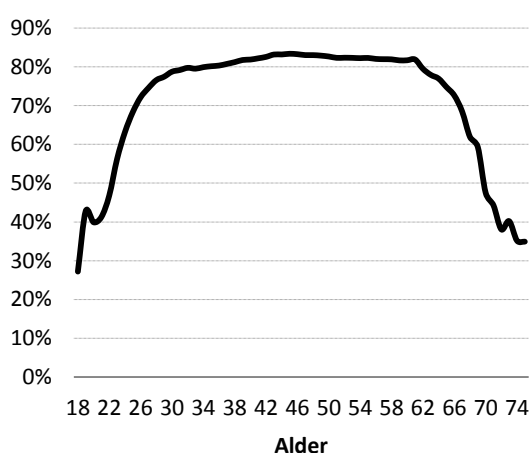
Behovet for ansatte vil som regel bevege seg i samme retning som behovet for årsverk. Men en endring i gjennomsnittlig stillingsstørrelse vil påvirke behovet for ansatte. Dersom gjennomsnittlig stillingsstørrelse øker, vil behovet for ansatte ikke øke i samme grad som behovet for årsverk.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse varierer mellom de ulike sektorene. For eksempel er gjennomsnittlig stillingsstørrelse i undervisningssektoren 84 prosent, mens den i

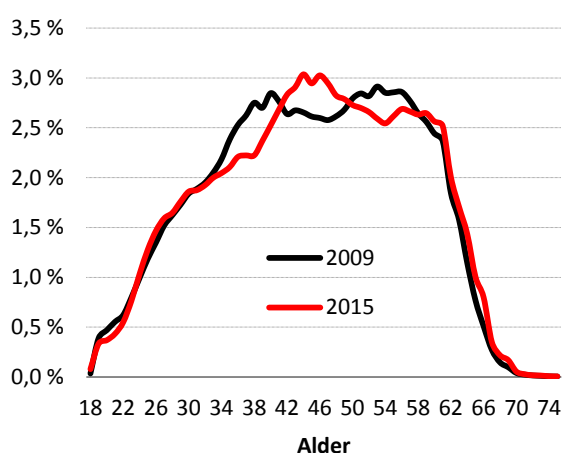
helse/omsorgssektoren er 69 prosent. Det betyr at dersom helse/omsorgssektoren vokser til fordel for undervisningssektoren vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse totalt sett reduseres, samt at behovet for ansatte vil vokse raskere enn behovet for årsverk.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse varierer også med alder<sup>5</sup>, jf. figur 3A. Dersom det over tid skjer en endring i aldersfordelingen til de ansatte (som vist for årene 2009 og 2015 i figur 3B), kan dette påvirke behovet for ansatte i den ene eller andre retningen. Dersom en stor gruppe ansatte med tiden går inn i en alder der gjennomsnittlig stillingsstørrelse normalt sett er høy for denne yrkesgruppen, forventes også denne yrkesgruppen å utføre flere årsverk enn de gjorde ved yngre alder. Aldersfordeling per yrkesgruppe spiller dermed en viktig rolle i å estimere fremtidig behov for ansatte.

**Figur 3A. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i 2015 for kommunalt ansatte etter alder**



**Figur 3B. Aldersfordeling for kommunalt ansatte**



I tillegg til at endringer i aldersfordelingen til de som allerede er ansatt kan påvirke fremtidig behov, kan også aldersfordelingen til nyansatte påvirke behovet for ansatte. For eksempel er det mer sannsynlig at en nyansatt 25-åring den nærmeste tiårsperioden vil øke sin stillingsbrøk, framfor at en nyansatt 50-åring vil gjøre det. Det er umulig å vite aldersfordelingen til fremtidig nyansatte. Det er derfor antatt at aldersfordelingen til nyansatte den nærmeste tiårsperioden, vil være lik gjennomsnittlig aldersfordelingen til nyansatte de siste fire årene.

I 2015 ble det utført over 13 000 årsverk merarbeid i kommuner og fylkeskommuner. Merarbeid vil si timer en deltidsansatt har jobbet utover avtalt stillingsstørrelse, og som ikke er overtid. Det meste av merarbeid skjer i helse/omsorgssektoren (over 10 000 årsverk). Dersom man inkluderer merarbeid i totalt antall årsverk vil gjennomsnittlig stillingsstørrelse i henholdsvis undervisnings – og helse/omsorgssektoren øke fra 84 og 69 prosent til 85 og 74 prosent<sup>6</sup>. Dersom mengden merarbeid endrer seg over tid, vil det påvirke behovet for ansatte. Hvis det, for eksempel, er et økende behov for årsverk i helse/omsorgssektoren og de ansatte samtidig slutter å jobbe merarbeid, vil dette øke behovet for ansatte ytterligere. Det er i dette notatet antatt at graden av merarbeid den nærmeste tiårsperioden vil holde seg på dagens nivå.

<sup>5</sup> Se her for mer om hvordan gjennomsnittlig stillingsstørrelse endres seg med alder: <http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/analyse-og-statistikk/lonn-og-sysselsetting/utvikling-i-gjennomsnittlig-stillingsstorrelse-fra-2010-til-2015/>

<sup>6</sup> Se tabell 1.1.2 for antall årsverk og gjennomsnittlig stillingsstørrelse per sektor som inkluderer merarbeid: [http://www.ks.no/hovedpublikasjon\\_2015](http://www.ks.no/hovedpublikasjon_2015)

Tabell 2 viser behovet for ansatte fram mot 2026, gitt nevnte antagelser om merarbeid og aldersfordeling til nyansatte.

Tabell 2. Antall ansatte per sektor							
	2016	2018	2020	2022	2024	2026	%-endring 2016 - 2026
Administrasjon	32 050	32 500	33 000	33 400	34 000	34 300	7,0 %
Barnehager	49 000	48 400	49 000	50 400	51 800	52 600	7,3 %
Helse/omsorg	198 500	204 000	212 400	223 500	235 300	246 800	24,3 %
Samferdsel og teknikk	22 600	23 000	23 500	24 000	24 500	25 000	10,6 %
Undervisning	149 700	150 800	151 000	152 000	153 000	154 500	3,2 %
Annet	18 500	18 800	19 000	19 300	19 500	19 800	7,0 %
<b>Totalt</b>	<b>459 600</b>	<b>466 700</b>	<b>476 800</b>	<b>491 000</b>	<b>506 000</b>	<b>520 000</b>	<b>13,1 %</b>

Behovet for ansatte er estimert å øke med 13,1 prosent fram mot 2026. Dette tilsvarer en økning på i overkant av 60 000 personer. Behovet for ansatte forventes dermed å øke noe raskere enn behovet for årsverk. Dette skyldes, som nevnt, at helse/omsorgssektoren, en sektor der de ansatte har relativt lav gjennomsnittlig stillingsstørrelse, forventes å vokse markant. Behovet for ansatte i denne sektoren forventes å vokse med 24,3 prosent, noe som tilsvarer 48 000 personer. Denne sektoren utgjorde ved inngangen til 2016 i overkant av 42 prosent av alle ansatte i kommuner og fylkeskommuner. Dette forventes å øke med tre prosentpoeng fram mot 2026.

I de andre sektorene forventes behovet for ansatte å øke med mellom 3,2 og 10,6 prosent. Behovet for ansatte forventes å øke prosentmessig minst i undervisningssektoren med 3,2 prosent. Dette tilsvarer ca. 4 800 ansatte.

Merk i tabell 2 at summen av antall ansatte per sektor ikke stemmer overens med totaltallene på nederste rad. Dette kommer av at en del ansatte jobber i mer enn en sektor. Summerer man antall ansatte per sektor i 2016 får man 470 350. Det reelle antall ansatte i kommuner og fylkeskommuner ved inngangen til 2016 var 459 600. Differansen mellom disse to tallene viser hvor mange personer som jobber i mer enn én sektor. Det vil si at ca. 10 750 personer ved inngangen til 2016 jobbet i mer enn én sektor.

## 5. Hvor mange må rekrutteres?

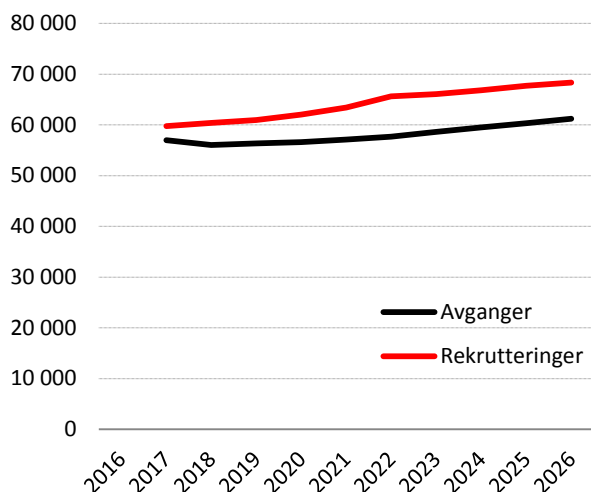
For å kunne tilby de samme tjenestene i framtiden må ansatte som slutter erstattes av nye ansatte. I tillegg vil det økte behovet for ansatte gjøre at det må ansettes flere personer enn antall personer som slutter. Tabell 2 viste hvor mange ansatte som trengs den nærmeste tiårsperioden. Ved å kombinere dette med antall avganger, kan man estimere hvor mange som må rekrutteres, både for å dekke opp for de som slutter, samt å møte det økte behovet for ansatte.

Gjennomsnittlig turnover i kommunesektoren de siste fire årene er 12 prosent per år. Men turnover varierer mellom ulike yrkesgrupper. For eksempel var turnover fra 2014 til 2015 10,9 prosent for sykepleiere, mens tilsvarende tall for adjunkter var 6,3 prosent. Gitt at turnover den nærmeste tiårsperioden holder seg på samme nivå for de ulike yrkesgruppene, vil i overkant av 58 000 personer

forlate kommunal sektor hvert år fram mot 2026. For å dekke opp for de som slutter, samt å møte fremtidig behov for ansatte må det rekrutteres i overkant av 64 000 personer hvert år fram mot 2026.

Figur 4 viser estimert antall avganger per år fram mot 2026, samt hvor mange som må rekrutteres. Selv om det i gjennomsnitt må rekrutteres 64 000 per år, vil dette tallet endre seg gjennom prognoseperioden. Fra 2016 til 2017 må det rekrutteres ca. 60 000 personer, mens det i siste år av prognoseperioden må rekrutteres ca. 68 000 personer.

**Figur 4. Antall avganger og rekrutteringer per år**



Det er alltid en kostnad ved å rekruttere nye ansatte. Selve ansettelsesprosessen har en kostnad, og opplæring av nye ansatte har en kostnad. Det er derfor verdt å merke seg at mange av dem som blir rekruttert til kommunesektoren har erfaring fra samme sektor fra tidligere ansettelsesforhold. For eksempel sluttet det ca. 59 000 personer i kommunal sektor fra 2013 til 2014. I 2015 var ca. 13 000 av disse tilbake i kommunal sektor. Hvis man gjør tilsvarende øvelse for andre tidsperioder får man omtrent samme resultat.

### **Boks 2. Litt mer om avganger og rekrutteringer**

For å vite hvor mange som må rekrutteres må man vite hvor mange som slutter. Derfor må man også vite hva som menes med å slutte. Det å slutte kan deles inn i følgende kategorier:

1. Man slutter helt å være ansatt i kommunal sektor. Det vil si at man ikke lenger er ansatt i en kommune eller fylkeskommune (eller kommunale foretak).
2. Man slutter å jobbe i en kommune/fylkeskommune, men går over til en annen kommune/fylkeskommune. Disse har altså både sluttet og begynt i kommunal sektor. For eksempel: En hjemmehjelp slutter i Hobøl kommune og begynner i samme stilling i Hammerfest kommune.
3. Man slutter i sin stilling i kommune/fylkeskommunen, men går over til en annen stilling i samme kommune/fylkeskommunen. For eksempel: En barnehagelærer slutter i Halden kommune og begynner som leder i sentraladministrasjonen i samme kommune.

## Boks 2 fortsetter

4. Man slutter i sin stilling i en kommune/fylkeskommune og begynner å jobbe i en annen stilling i en annen kommune/fylkeskommune. For eksempel: En lærer slutter i Hvaler kommune, og begynner som rektor i Sandnes kommune.

Antall avganger vil være ulik ut ifra hvilke av de fire definisjonene man velger å inkludere. Og i alle fire tilfelle må de som slutter erstattes, slik at antall nødvendige rekrutteringer vil avhenge av hvilke av de fire punktene man inkluderer. Det er i dette notatet brukt definisjon 1. Det vil si at jobbytter mellom kommuner/fylkeskommuner og mellom stillinger ikke er inkludert i tallene. De 64 000 personene som må rekrutteres hvert år gjennom tiårsperioden fram mot 2026 kan dermed ikke rekrutteres fra en kommune/fylkeskommune til en annen kommune/fylkeskommune. De må enten komme fra statlig eller privat sektor, eller være nyutdannede.

## 6. Hva bestemmer behovet for årsverk, ansatte og rekrutteringer?

Det er mange faktorer som er med på å bestemme hvor mange årsverk og hvor mange ansatte fremtidens kommuner og fylkeskommuner vil trenge, og hvor mange rekrutteringer som er nødvendig for å møte fremtidig behov for ansatte. Noen faktorer er umulig å påvirke, mens andre er fullt mulig å påvirke.

Den største driveren som bestemmer etterspørselen etter årsverk/ansatte er befolkningsveksten, og strukturendringer i denne. Jo flere mennesker som bor i landet, jo flere ansatte trengs det for å kunne tilby et høyt nivå på tjenestene. Men en endret aldersfordeling i befolkningen vil påvirke ulike typer yrker svært ulikt. Hvis en økt andel av befolkningen befinner seg i aldersgruppen 1-5 år vil dette føre til økt etterspørsel etter ansatte barnehagesektoren. Hvis en økt andel av befolkningen befinner seg i aldersgruppen 70 + år vil dette føre til økt etterspørsel etter omsorgsykker.

I tillegg kan sentralt bestemt politikk føre til endret adferd i befolkningen som kan påvirke behovet for ansatte. For eksempel kan en endring i kontantstøtteordningen føre til at andelen barn som ønsker barnehageplass enten øker eller reduseres, noe som kan føre til endret etterspørsel etter ansatte i barnehager. Endringer i pensjonsordninger kan påvirke når folk velger å gå av med pensjon. Dersom dette fører til at folk står lenger i jobb vil det dempe behovet for nyansettelser i prognoseperioden.

Kontantstøtte, pensjonsreform, samhandlingsreform, IA-avtale etc. er eksempler på ytre faktorer som kan føre til endringer i behovet for ansatte.

Den nærmeste tiårsperioden er det trolig at flere kommuner vil slå seg sammen, som følge av kommunereformen. Dette kan også påvirke behovet for ansatte. Dersom flere oppgaver blir tillagt kommunene vil personellbehovet øke. Dersom kommunesammenslåinger på noen områder har en positiv effekt på produktiviteten vil det dempe behovet for ansatte.

I 2013 ble Heltidserklæringen skrevet under av KS, Delta, Fagforbundet og Norsk Sykepleierforbund, der målet er å få til en heltidskultur i kommunesektoren. Dersom man lykkes med dette vil det føre til at samme antall personer utfører flere årsverk. Arbeidstilbudet øker. Dette vil dempe etterspørselen etter nye ansatte. Økte (eller reduserte) stillingsstørrelser er et eksempel på en faktor



som en kommune har mulighet til å påvirke, og som kan endre behovet for ansatte i den ene eller andre retningen.

Eksempler på andre faktorer som en kommune kan påvirke er produktivitet, turnover og sykefravær. Økt produktivitet, f.eks. som følge av å ta i bruk ny teknologi, vil redusere behovet for årsverk. Lavere turnover vil redusere behovet for rekrutteringer og kostnadene dette fører med seg. Redusert sykefravær vil redusere bruken av vikarer og kostnadene sykefravær fører med seg.

## 7. Eksempler med ulike antagelser

Resultatene som har blitt presentert hittil har tatt utgangspunkt i at faktorer som produktivitet, stillingsstørrelse, sykefravær, turnover, utdanningsnivå etc. vil holde seg på dagens nivå også den nærmeste tiårsperioden. Det er lite trolig at alle disse faktorene om ti år vil være på samme nivå som de er i dag. I tillegg er det tatt utgangspunkt i SSBs MMMM-alternativ for befolkningsprognose.

I det følgende er det vist eksempler på hvordan behovet for ansatte vil arte seg dersom man antar høyere avgangsalder, økte stillingsstørrelser og en befolkningsutvikling som antar høyere nettoinnvandring. Dette er vist i fire ulike alternativer:

- **Alternativ 1. Ingen antagelser**

I dette alternativet er det ikke gjort noen antagelser. Det vil si at dette alternativet viser behovet for ansatte tilsvarende resultatene over i notatet.

- **Alternativ 2. Avgangsalder og stillingsstørrelse**

Pensjonsreform og en stadig friskere og høyere utdannet befolkning gjør at folk forventes å stå stadig lenger i jobb. Det er derfor lagt inn en antagelse om en svak økning i avgangsalderen til samtlige yrkesgrupper i kommunal sektor.

Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i kommunal sektor er 79 prosent. Helse/omsorgssektoren har lavest gjennomsnittlig stillingsstørrelse med 69 prosent. En endring i gjennomsnittlig stillingsstørrelse vil ikke endre behovet for årsverk. Det vil derimot endre behovet for ansatte. Dersom alle øker sin stillingsstørrelse med for eksempel fem prosentpoeng vil like mange mennesker utføre flere årsverk.

For mange yrkesgrupper er det usannsynlig å øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse. For eksempel for yrkesgruppene i sentraladministrasjonen i en kommune der gjennomsnittlig stillingsstørrelse allerede er høy (88 % på nasjonalt nivå). Men i sektor helse/omsorg er det flere yrkesgrupper med relativt lave stillingsstørrelser hvor det er «mye å gå på». Det er derfor lagt inn antagelse om at yrkesgruppene sykepleier, helsefagarbeider, vernepleier/miljøterapeut og ufaglærte innen helse/omsorg øker gjennomsnittlig stillingsstørrelse med fem prosentpoeng fram mot 2026. Det vil si med 0,5 prosentpoeng per år.

- **Alternativ 3. Høy nettoinnvandring**

Den faktoren i SSBs befolkningsprognoser det er knyttet størst usikkerhet rundt er nettoinnvandringen. Det vil si antall innvandrede minus antall utvandrede. Dersom man skal

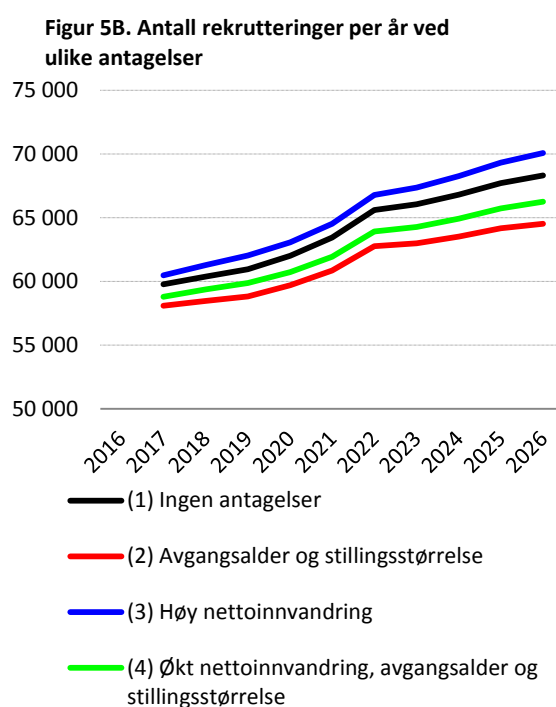
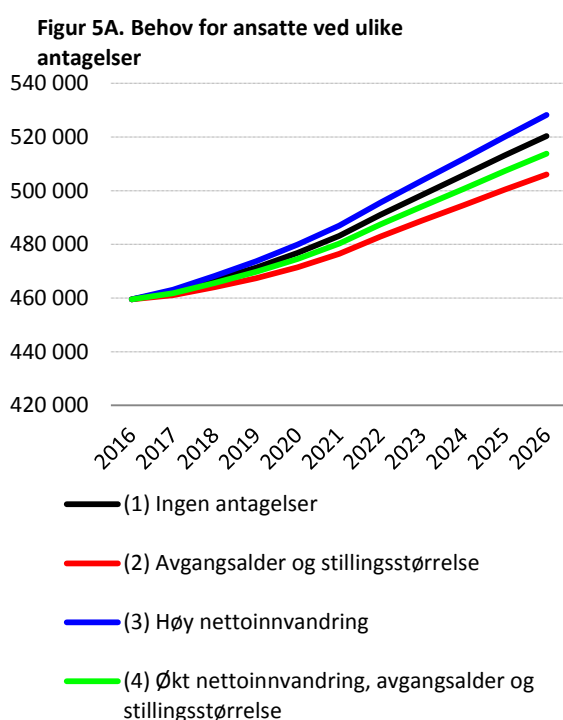
lage en prognose over personellbehovet i kommunal sektor, må man ta høyde for usikkerhet i befolkningsprognosen som modellen tar utgangspunkt i. Det er derfor laget et alternativ som viser behovet for ansatte dersom man tar utgangspunkt i SSBs MMMH-alternativ, det vil si høy nettoinnvandring.

- **Alternativ 4. Høy nettoinnvandring, avgangsalder og stillingsstørrelse**

I dette alternativet antas det at avgangsalder og stillingsstørrelse vil endre seg som i alternativ 2, samt at det er tatt utgangspunkt i SSBs MMMH-alternativ for befolkningsprognose.

Tabell 2 viste at dersom man ikke gjorde noen antagelser om faktorer som kan påvirke behovet for ansatte, samt at man tok utgangspunkt i SSBs MMMH-alternativ for befolkningsprognose, ville behovet for ansatte øke fra dagens 460 000 til ca. 520 000 i 2026. Figur 5A under viser behovet for ansatte gitt antagelsene nevnt i punktene over.

Den røde grafen viser behovet for ansatte ved alternativ 2. Dersom disse antagelsene slår til vil behovet for ansatte i 2026 være ca. 505 000 personer. Dette er 15 000 mindre enn alternativet 1, som var uten antagelser. I tillegg til at behovet for ansatte reduseres, reduseres også behovet for rekrutteringer, jf. figur 5B. Totalt sett, i perioden fra 2016 til 2026, vil det være behov for ca. 27 000 færre rekrutteringer dersom nevnte antagelser skulle slå til, sammenlignet med alternativet uten antagelser.



Den blå grafen viser behovet for ansatte med utgangspunkt i en befolkningsprognose som antar høy nettoinnvandring (MMM). Med dette som utgangspunkt vil det være behov for i underkant av 530 000 ansatte i 2026. Dette er ca. 10 000 flere enn dersom man tar utgangspunkt i en

befolkningsprognose som antar moderat nettoinnvandring. Antall årlige rekrutteringer som er nødvendig for å møte behovet for ansatte vil være ca. 1 200 flere enn dersom man antar moderat nettoinnvandring.

Dersom man både tar utgangspunkt i en befolkningsprognose som antar høy nettoinnvandring, og i tillegg at antagelsene i alternativ 2 om stillingsstørrelse og avgangsalder slår til, vil behovet for ansatte i 2026 være ca. 514 000 personer, jf. den grønne grafen i figur 5A.

Det er en rekke andre faktorer som kan påvirke behovet for ansatte som ikke er inkludert i eksemplene over. For eksempel er det naturlig å anta at produktiviteten om ti år er høyere enn den er per i dag. For noen yrkesgrupper vil trolig turnover endre seg over tid. I tillegg er det mye usikkerhet knyttet til SSBs befolkningsprognoser. Det er derfor viktig å huske at det er en del usikkerhet knyttet til slike prognoser, og at usikkerheten blir større jo lenger ut i prognoseperioden man kommer. Trolig vil behovet for ansatte i 2026, snarere enn å være 520 000 personer, ligge et sted mellom 500 000 og 540 000 som vist i figur 6.

