

# Vår största utmaning: Arbetskraften räcker inte till.

Göteborgs Stads kompetensförsörjningsprognos 2023–2032

2023-05-24



# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>4</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>5</b>
1.1 Tillvägagångssätt.....	5
1.2 Metod och avgränsning.....	5
<b>2 Stadens personalstruktur</b> .....	<b>7</b>
2.1 Personalstruktur .....	7
2.2 Pensionsålder .....	8
2.3 Personalomsättning.....	8
2.4 Kostnader för att hyra in personal.....	10
<b>3 Prognos behov av personal i Göteborgs Stad</b> .....	<b>10</b>
3.1 Prognostiserat behov och demografisk utveckling .....	11
3.1.1 Göteborgs Stads befolkningsprognos .....	11
3.1.2 Stadens prognostiserade behov av personal utifrån den demografiska utvecklingen .....	11
3.1.3 Pensionsavgångar .....	12
3.1.4 Ersättning av externa avgångar .....	14
3.1.5 Bolagens framtida behov .....	14
3.1.6 Sammanfattning prognostiserat behov av personal.....	15
<b>4 Förutsättningar för stadens kompetensförsörjning</b> .....	<b>16</b>
4.1 Demografin utmanar men Göteborg har bättre förutsättningar än många andra.....	16
4.1.1 Övriga Göteborgsregionen.....	17
4.2 Tillgång på utbildad arbetskraft.....	18
4.2.1 Ungdomsgymnasiet .....	18
4.2.2 Vuxengymnasiet .....	18
4.2.3 Universitet och högskola .....	19
4.3 Prognos på utbildad arbetskraft.....	20
<b>5 Bedömning - behov och tillgång</b> .....	<b>21</b>
5.1 Göteborgs Stads behov och arbetsmarknaden i GR och Göteborg .....	22
5.1.1 Risk för brist.....	22
5.1.2 Risk för brist på längre sikt.....	23
5.1.3 Balans.....	23

<b>6 Potentiella lösningar.....</b>	<b>23</b>
<b>7 Slutsatser och samlad bedömning.....</b>	<b>25</b>
<b>Källor .....</b>	<b>27</b>
<b>Bilagor: .....</b>	<b>28</b>
<b>Bilaga - Fördjupad sammanställning per yrkes- samt utbildningsgrupp .....</b>	<b>29</b>
<b>Bilaga - Tabeller .....</b>	<b>47</b>

# Sammanfattning

Bristen på arbetskraft är en av de största utmaningarna för såväl kommuner, regioner som hela näringslivet. Enligt SKR:s beräkningar kommer kommuner och regioner att behöva 54 procent av den ökade sysselsättningen fram till och med 2031. Samtidigt beräknar andra sektorer såsom näringslivet och försvaret att de behöver en större andel av tillkommande på arbetsmarknaden. Det strukturella efterfrågeöverskottet på arbetskraft förklaras av den demografiska utvecklingen samt bristande matchning mellan utbud och efterfrågan. Även Göteborgs Stad ser redan idag att många tjänster blir allt svårare att rekrytera.

Stadens förvaltningars samlade behov av rekryteringar inom de närmaste tio åren kommer att uppgå till nästan 40 000 personer. Utifrån den demografiska utvecklingen behöver staden cirka 4 000 personer fler än idag och cirka 8 500 medarbetare beräknas gå i pension fram till 2032. Om staden inte lyckas förlänga arbetslivet till 67 år för sina anställda kommer rekryteringsbehovet att öka ytterligare. Utifrån snittet av de senaste tre årens personalomsättning, kommer staden också behöva ersättningsrekrytera cirka 27 000 medarbetare på grund av extern avgång. Förutom detta tillkommer bolagens behov, som bolagen själva bedömer uppgår till cirka 2 100 personer kommande fem år. Därtill tillkommer tillsättningar av tidsbegränsat anställda, så som vikariat vid sjukdom eller föräldraledighet, samt timavlönad personal.

Utifrån den demografiska utvecklingen i Göteborg kommer yrkesgrupperna inom äldreomsorgen att påverkas mest. Det beror på att de äldre befolkningsgrupperna ökar framöver, vilket gör att behovet av personal också ökar. Utifrån demografi och pensionsavgångar, kommer det finnas stora behov av lärare och stödassistenter framöver. När ersättningsrekryteringar på grund av extern avgång tillkommer, är det tydligt att sjuksköterskor och socialsekreterare också är grupper där behovet är stort.

Trots att Göteborg har bättre förutsättningar än vad många andra kommuner har, kommer tillgången på personer med utbildning att antingen minska eller åtminstone inte öka med samma takt som tidigare. Antal sysselsatta personer inom både Göteborg och GR kommer inte att öka i samma takt som tidigare och särskilt tillgången på personer med utbildning inom vård och omsorg, restaurang och livsmedel samt grundlära- samt yrkeslärautbildning kommer att minska.

Göteborgs Stads rekryteringsbehov kommer att öka men den stora utmaningen handlar om att arbetskraften inte räcker till. Fortsatta förväntningar på hög kvalitet i välfärden och ökat behov kommer inte att vara möjliga att infria enbart genom att öka antalet anställda. Det kommer i stället att behöva ske med hjälp av nya lösningar såsom nya samarbeten, nya arbetssätt och ny teknik. Staden kommer att behöva se över och värdera vilken typ av verksamhet som är möjlig att genomföra utifrån de personella resurser som finns att tillgå. När arbetskraften minskar totalt kommer det krävas andra mindre personalkrävande lösningar. De flesta branscher står idag inför samma utmaning. Inom kommunala sektorn kommer mer behöva utföras med färre personal.

# 1 Inledning

I Sverige har Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) påtalat den utmaning som offentliga arbetsgivare har att förse välfärden med tillräckligt antal personer med relevanta kompetenser. I SKRs ekonomirapport (dec 2022) beskrivs bristen på arbetskraft som en av de största utmaningarna för såväl kommuner, regioner som hela näringslivet. Enligt SKR:s beräkningar kommer kommuner och regioner att behöva 54 procent av den ökade sysselsättningen fram till och med 2031. Samtidigt beräknar näringslivet att de behöver 70 procent av den ökade sysselsättningen och försvaret uppger att de behöver 64 procent. Inte bara i Sverige ser vi denna utmaning. Att få tag på rätt kompetens är enligt 3 000 europeiska och asiatiska ledare den största strategiska utmaningen för företag och organisationer på både kort och lång sikt. Detta trots den ekonomiska osäkerhet många känner för närvarande.

Det råder i Sverige en sektor- och branschöverskridande arbetskraftsbrist som förklaras främst av strukturella faktorer. Det strukturella efterfrågeöverskottet på arbetskraft beror bland annat på befolkningens ålderssammansättning och den bristande matchning som råder mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden gällande humankapital. I nuläget talar det mesta för att den strukturellt betingade arbetskraftsbristen kommer att bestå, och förvärras, under en överskådlig framtid.

För att kunna planera för stadens kompetensförsörjning krävs en bild av hur behov och tillgång kommer se ut framåt.

I den här rapporten redogörs för Göteborgs Stads verksamheters behov av arbetskraft på en övergripande nivå samt vilken tillgång som prognostiseras finnas tillgänglig samt en analys av situationen.

## 1.1 Tillvägagångssätt

I det här avsnittet beskrivs kort vilka avgränsningar som har gjorts och vilka metoder som använts för att göra framskrivningarna i prognosen.

## 1.2 Metod och avgränsning

Den data som används i prognosen för stadens behov av kompetens bygger på personaluppgifter i stadens egna system för att fånga antal anställda i olika yrkesgrupper, åldersstruktur och så vidare. Beräkningarna utgår från yrkesgrupper, vilket är den indelning som staden gör för att hantera liknande befattningar på en övergripande nivå. Datan utgår även från tillsvidareanställda. Ett sätt att möta mer tillfälliga förändringar i bemanningen, såsom semester, arbetstoppar och frånvaro på grund av utbildning, är att använda vikarier och timanställda. Dessa anställningsformer är dock inte medräknade i den här prognosen. Flera verksamheter signalerar en brist på kompetens redan idag vilket är en av orsakerna till att det i rapporten redovisas kostnader för inhyrd personal. Kostnader för konsulter som utgörs av insatser av mer tillfällig karaktär är inte medräknade.

För att kunna jämföra stadens behov av kompetens med tillgång under nämnda period används den prognos på tillgång på utbildad arbetskraft som SCB tagit fram på uppdrag av Sveriges regioner. För att en arbetsmarknad ska vara i balans är det viktigt att matchningen på arbetsmarknaden fungerar bra. Det vill säga, matchningen mellan utbildning och yrke. Det finns statistik på hur stor andel av de som utbildar sig inom ett område och sedan har ett yrke som matchar sin utbildning. Generellt på svensk arbetsmarknad så av samtliga anställda i åldrarna 20–64 år arbetade år 2016 närmare åtta av tio i ett yrke som i någon grad matchade utbildningen. Det är betydelsefullt att de arbetssökande får ett arbete där de kan nyttja sin utbildning och kunskap till fullo och att arbetsgivares behov av anställda med rätt kompetens kan tillgodoses. Matchningsbedömningar är också betydelsefulla för att rätt kunna bedöma utbildningsdimensioneringen. I den här prognosen har matchningen inte tagits hänsyn till. För mer analys kopplat till specifika yrkesgrupper och utbildningar se till exempel SCB rapport Matchningen på arbetsmarknaden – sambandet mellan utbildning och yrke.

Prognosen som görs i rapporten är på fem och tio år. Om ingenting annat uppges är utgångsår 2022, till exempel i redovisningen av stadens anställda.

Vid prognos av avgång på grund av pension, är utgångspunkten i rapporten att medarbetare kommer att gå i pension vid en ålder på 67. Pensionsålder 67 har valts då det är riktåldern för pension. Riktåldern fastställs varje år i Sverige med bakgrund av medellivslängdens utveckling. Riktåldern har till syfte att ersätta 65-års normen.

Personaldata för Göteborgs Stads bolag går inte att sammanställa centralt utifrån stadens nuvarande system. Därför har särskilda frågor ställts ut till bolagen via Stadshus AB. Utifrån de inrapporterade svaren, samt de uppgifter som samlas in via stadens uppföljningsrapporter, redovisas bolagen separat där uppgifter finns.

I rapporten har antagandet gjorts att allt annat är lika, det vill säga att det visar på hur behoven förändras om stadens verksamheter fortsätter att arbeta på samma sätt som idag. Prognosen säger heller ingenting om hur den efterfrågade kompetensen förändras, utan enbart utifrån behov av antal personer. I stället för brist på kompetens kan kompetensförsörjningsutmaningen också handla om att verksamheterna har svårt att attrahera kompetens. Det skulle då finnas tillgänglig kompetens på arbetsmarknaden men dessa söker sig antingen bort eller inte till stadens tjänster.

För att räkna fram behovet av personal i staden till följd av den demografiska utvecklingen, har två steg av beräkningar gjorts. Först räknas volymutvecklingen ut, alltså hur behovet av stadens verksamheter kommer att förändras utifrån utvecklingen av de olika demografiska åldersgrupperna. Därefter räknas det ut till hur påverkan av personalen blir.

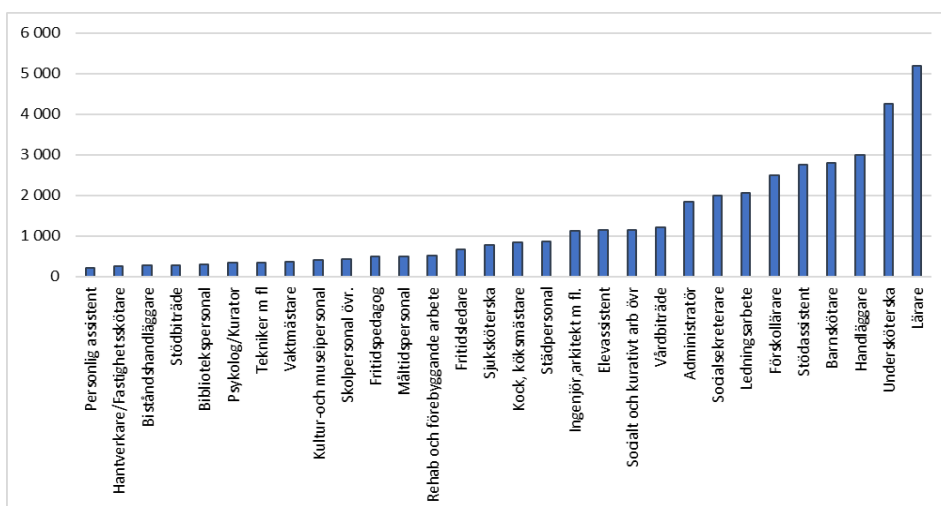
## 2 Stadens personalstruktur

Andelen medarbetare i kommunen med anställningsformen tillsvidareanställd har ökat under flera år och utgör i december 2022 omkring 80 procent av stadens anställda totalt. De största yrkesgrupperna är lärare, undersköterska, barnskötare och stödassistent, tätt följt av förskollärare, chefer samt socialsekreterare. Personalomsättningen har ökat för tillsvidareanställda och är särskilt hög för till exempel sjuksköterskor.

### 2.1 Personalstruktur

Antal tillsvidareanställda i Göteborgs Stads förvaltningar var i december månad 2022 drygt 39 000 medarbetare. Tidsbegränsade samt timavlönad personal tillkommer och utgör cirka 10 000 anställda. Därtill tillkommer anställda inom stadens bolag. Sett över en längre tidsperiod har andelen tillsvidareanställda medarbetare i kommunen ökat och utgör omkring 80 procent.

*Antal tillsvidareanställda per yrkesgrupp i Göteborgs Stads förvaltningar*



Inom förvaltningarna var 76 procent av de anställda kvinnor och 24 procent var män. Av de anställda var 2 100 chefer och fördelningen mellan kvinnor och män bland chefer är densamma som för anställda i förvaltningen totalt.

I Göteborgs Stads bolag (inkl räddningstjänst) var antalet tillsvidareanställda cirka 6000 i december 2022 och ytterligare cirka 7000 var tidsbegränsad eller timavlönad personal. Några av de volymmässigt största yrkesgrupperna som Göteborgs Stads bolag har rapporterat, redovisas i tabellen nedan.

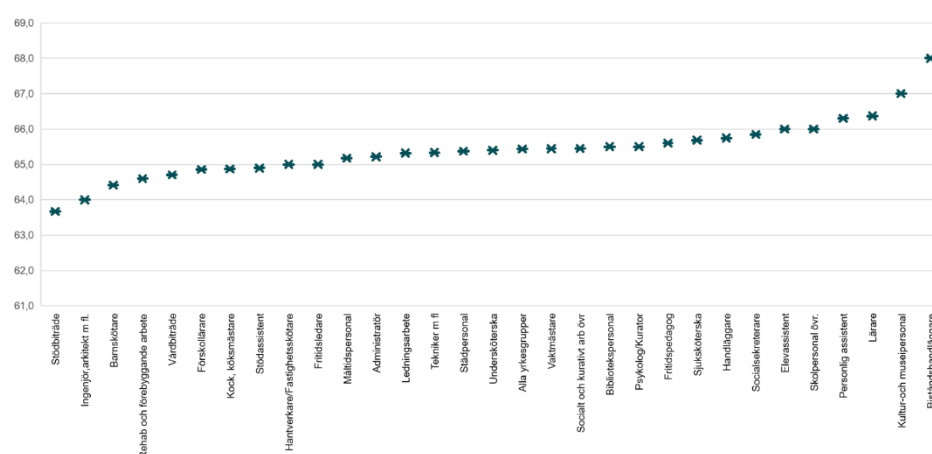
Antal rapporterade anställda inom de största yrkesgrupperna i Göteborgs Stads bolag.

Yrkesgrupp	Antal
Spårvagnsförare	650
Miljöarbete	370
Underhållstekniker/Spårvägen	300
Drifttekniker	220
Projektledare	160
Miljövårdar	110
Husvårdar	100
Fastighetsvårdar	90
Bovårdar	70
Ingenjörer	50
Kockar	50
Skådespelare	45
Restaurangbiträden Säsong	500

## 2.2 Pensionsålder

Medelåldern för då stadens medarbetare går i ålderspension, har ökat något de senaste åren. Genomsnittet för stadens tillsvidareanställda i förvaltningarna har ökat från 64,9 2020 till 65,4 2022. Lägst medelålder vid ålderspension under 2022 hade stödbiträden, som var 63,7 år.

*Medelålder för pensionsavgång (ålderspension) per yrkesgrupp inom stadens förvaltningar, 2022.*

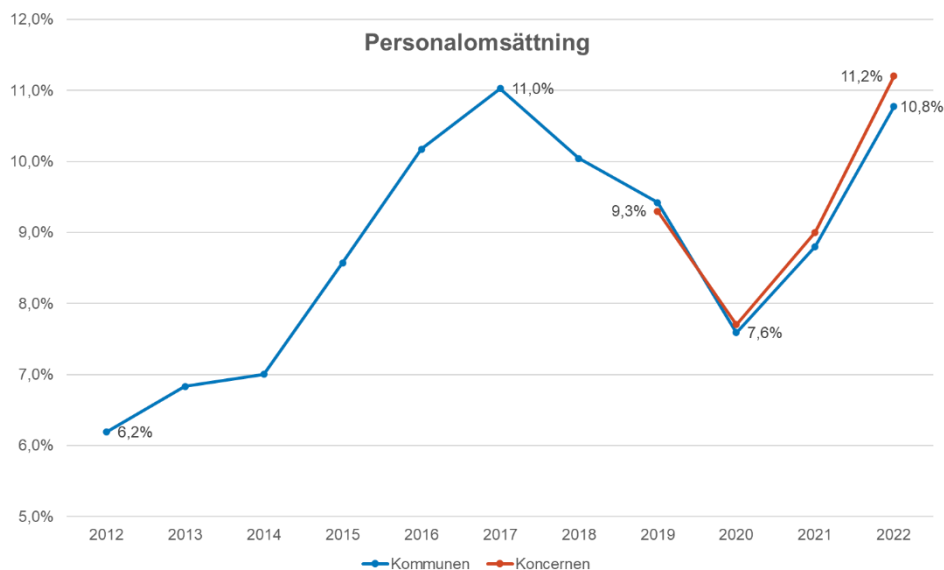


## 2.3 Personalomsättning

Stadens personalomsättning speglar arbetsmarknadens rörelser. Under 2022 var personalomsättningen för koncernen 11,2 procent och för förvaltningarna var den 10,8 procent.

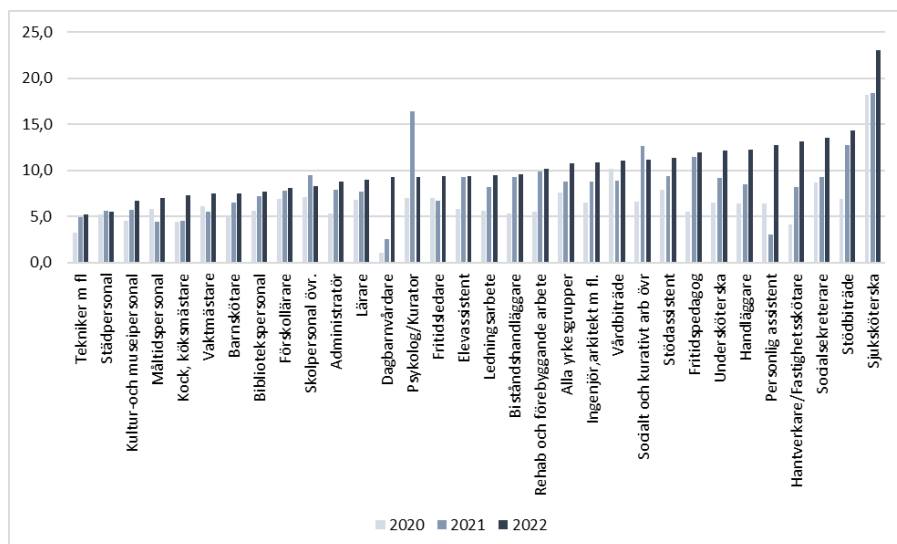


## Utveckling av personalomsättningen i Göteborgs Stad



Variationen mellan de olika yrkesgrupperna är stor. Sjuksköterskor och socialsekreterare är exempel på två yrkesgrupper med hög och ökande personalomsättning.

## Personalomsättning per yrkesgrupp i Göteborgs Stads förvaltningar



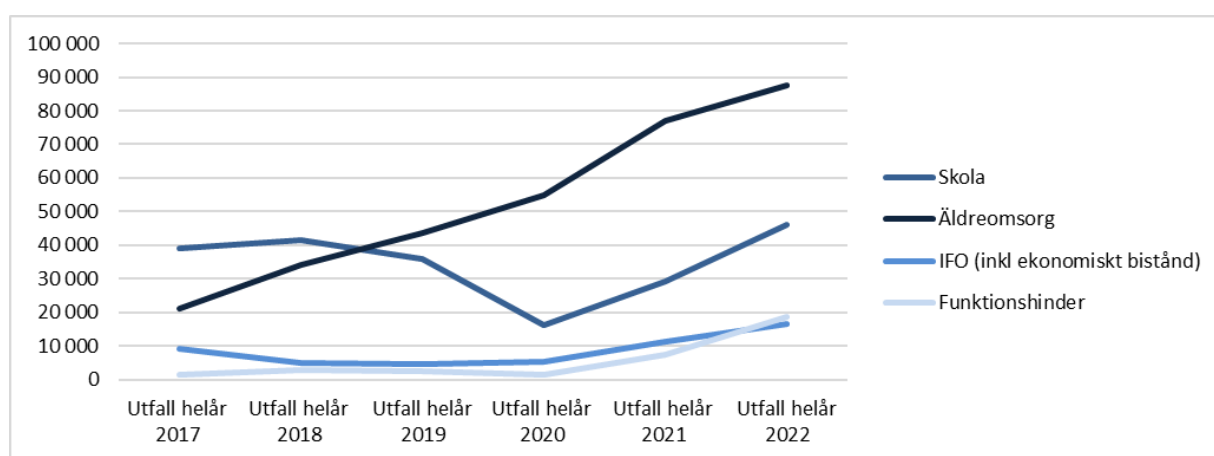
Inom Göteborgs Stad har utannonseringen av tillsvidarejänster i stadens verksamheter under 2022 ökat. Antalet ansökningar per tjänst fortsatte att minska under 2022, samtidigt som andelen rekryteringar där tjänsten tillsätts också minskar. Efter att ha legat stadigt på cirka 85 procent under de senaste åren, har under 2022 endast cirka 80 procent av de annonserade tjänsterna lett till en rekrytering. Detta kan tyda på att vissa verksamheter kan ha svårt att hitta personal med den kompetens som efterfrågas.

## 2.4 Kostnader för att hyra in personal

Kostnaderna för inhyrd personal har ökat de senaste åren, särskilt syns en ökning inom äldreomsorgen. Det kan visa på att det redan idag finns en brist inom de yrkesgrupper som är svåra att antingen rekrytera eller behålla och att det då är nödvändigt att använda inhyrd personal för att uppdraget ska kunna utföras.

De övriga verksamheterna har också en ökning av kostnader från 2020 till 2022, men ökningen är inte lika kraftig som inom äldreomsorgen. Skolan har en nedgång under pandemiåren, troligen beroende på att utförandet av undervisning till påverkades av restriktioner kopplade till covid-19.

*Utvecklingen av kostnader för inhyrd personal per verksamhet*



## 3 Prognos behov av personal i Göteborgs Stad

Utifrån den demografiska utvecklingen kommer yrkesgrupperna inom äldreomsorgen att påverkas mest. Det beror på att de äldre befolkningsgrupperna ökar framöver. Samtidigt minskar förskolans behov av personal utifrån demografin de kommande fem åren, eftersom födelsetalen beräknas fortsätta sjunka. Utifrån demografi och pensionsavgångar, tillkommer också stödassistenter som en grupp som kommer att ha ett tydligt ökat behov framöver. Detsamma gäller lärare. När ersättningsrekryteringar på grund av extern avgång också läggs till, är det tydligt att sjuksköterskor och socialsekreterare också är grupper där behovet kommer att öka framöver.

## 3.1 Prognostiserat behov och demografisk utveckling

I det här avsnittet redovisas det prognostiserade behovet av personal på fem respektive tio års sikt. Prognosen redovisas i tre steg; behov utifrån den demografiska utvecklingen, utifrån pensionsavgångar samt utifrån ersättningsrekryteringar på grund av extern avgång. I slutet av avsnittet, sammanställs dessa och visar på det totala prognostiserade behovet.

För att prognostisera behovet av personal, utgår beräkningarna från den befolkningsprognos som tar fram i Göteborgs Stad varje år. Den visar hur olika åldersgrupper beräknas förändras framöver, vilket i sin tur påverkar hur stadens invånare och dess behov av stadens tjänster förändras.

### 3.1.1. Göteborgs Stads befolkningsprognos

Utifrån stadens befolkningsprognos beräknas antalet barn i förskoleåldrarna att minska med 1 500 barn de kommande fem åren. Åldersgruppen 6–15 år beräknas växa framöver, om än i långsammare takt än tidigare. De kommande fem åren tros gruppen öka med 400 personer (1 procent). Fem år fram i tiden, prognostiseras antalet ungdomar i åldersgruppen 16–18 år att ha ökat med 2 200 (12 procent).

När det gäller de äldre pensionärerna, gruppen 85 år och äldre, förväntas de öka de kommande fem åren. När fyrtioåringarna når åldern 85 år efter år 2025, kommer ökningen att gå mycket fortare och år 2050 prognostiseras antalet personer över 85 år att vara 14 200 fler än idag, vilket innebär att åldersgruppen blir mer än dubbelt så stor jämfört med idag.

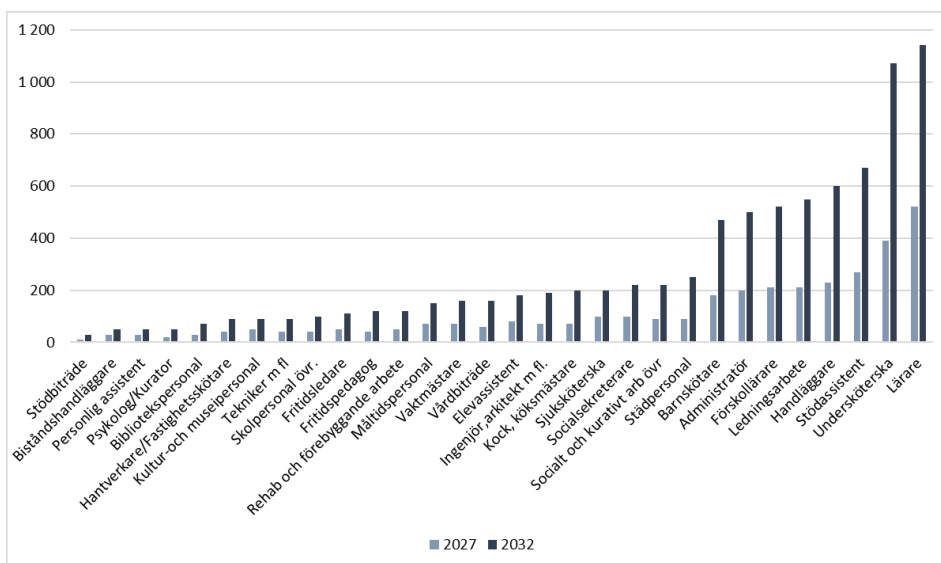
### 3.1.2 Stadens prognostiserade behov av personal utifrån den demografiska utvecklingen

Rekryteringsbehovet i stadens verksamheter till följd av den demografiska utvecklingens påverkan, ser olika ut beroende på verksamhet och yrkesgrupp. Den yrkesgrupp där behovet kommer att öka mest är yrkesgruppen undersköterska. Redan fram till 2027 kommer den yrkesgruppen att behöva öka mer än vad någon av de övriga yrkesgrupperna behöver göra under en tio års period.

I några få yrkesgrupper kommer behovet att minska, det gäller framför allt barnskötare och förskollärare, vilket beror på att antal barn i åldrarna 1–5 år beräknas minska under den kommande femårsperioden. Under en tioårsperiod beräknas dock alla yrkesgrupper behöva öka, givet att allt annat är lika.



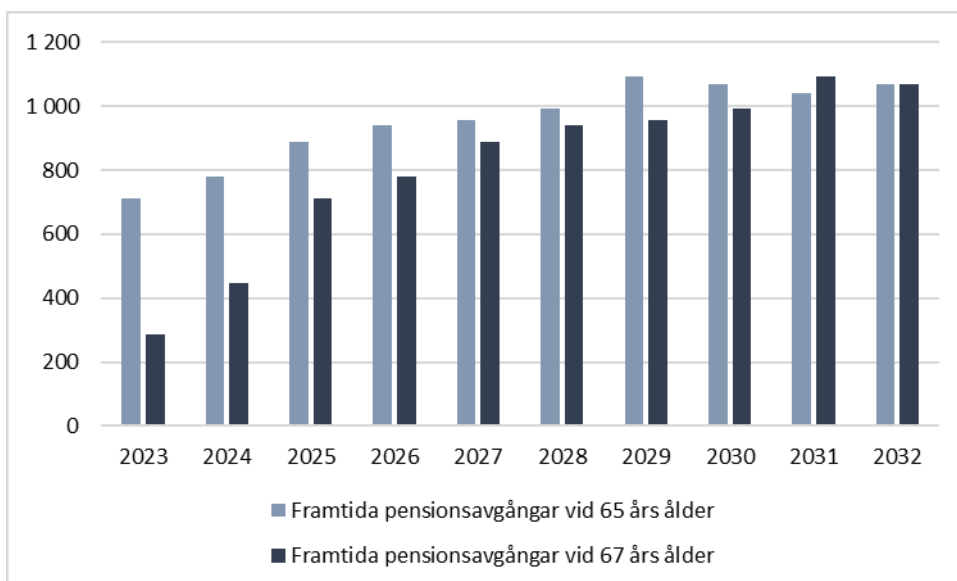
*Prognostiserad utveckling av antalet tillsvidareanställda per yrkesgrupp utifrån pensionsavgång (67 år), i stadens förvaltningar*



Yrkesgrupperna är olika stora och inom vissa yrkesgrupper är det så många som 30–45 procent som går i pension de kommande åren. Vaktmästare är den grupp där andelen pensionsavgångar inom de närmaste tio åren är som störst och där 44 procent av medarbetarna förväntas gå i pension fram till och med 2032. Därefter följer yrkesgruppen hantverkare/fastighetsskötare (35 procent), måltidspersonal (31 procent) och städpersonal (29 procent). Inom flera yrkesgrupper, så som sjuksköterska, undersköterska, stödassistent, kock/köksmästare, fritidspedagog och bibliotekspersonal, beräknas var fjärde medarbetare att gå i pension de kommande tio åren.

I prognosen är utgångspunkten att pensionsavgångar sker vid 67 års ålder. Om pensionsavgång istället sker vid 65 års ålder, ökar behovet utifrån nedanstående diagram.

*Antal personer som beräknas gå i pension i stadens förvaltningar de kommande åren, uppdelat på 65 respektive 67 år.*

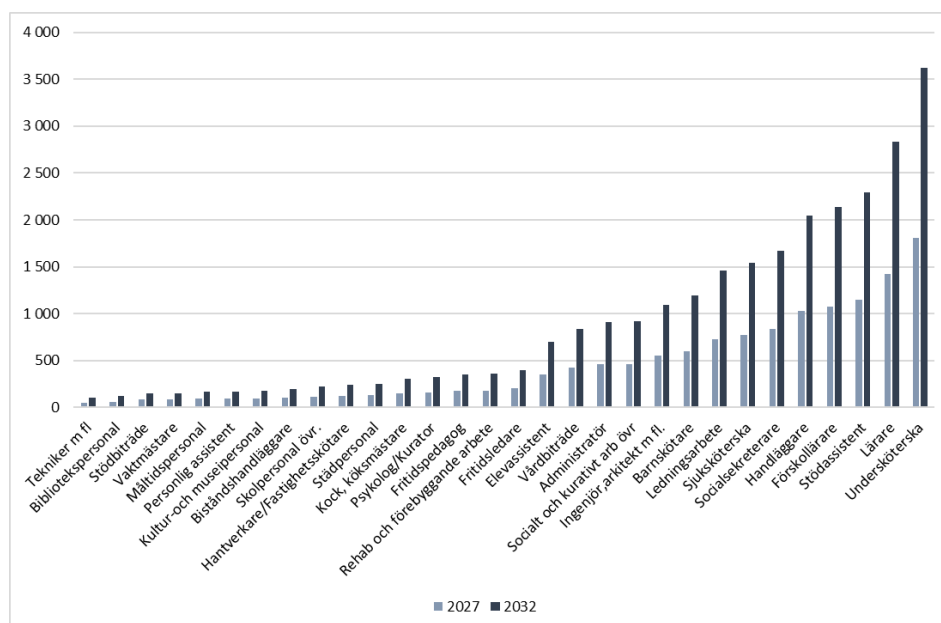


Under 2023 är skillnaden cirka 400 personer, medan den i slutet av prognostiden ligger mellan 50 och 80 personer. Under 2031 skulle det enligt prognosen vara 50 personer fler som går i pension om pensionsavgång sker vid 67, än om den sker vid 65.

### 3.1.4 Ersättning av externa avgångar

Prognosen gällande externa avgångar framöver, har räknats fram utifrån ett genomsnitt av de senaste tre årens externa avgångar. Fortsätter avgångarna att vara på en liknande nivå de kommande tio åren, kommer rekryteringsbehovet att öka med sammanlagt 40 000 personer fram till 2032.

*Prognostiserad utveckling av antalet tillsvidareanställda per yrkesgrupp utifrån extern avgång av annan anledning än pensionsavgång, i stadens förvaltningar*



Ökningen av antalet personer som behöver rekryteras på grund av extern avgång är störst hos yrkesgrupperna undersköterska, lärare, stödassistent, förskollärare, handläggare, socialsekreterare och sjuksköterska.

### 3.1.5 Bolagens framtida behov

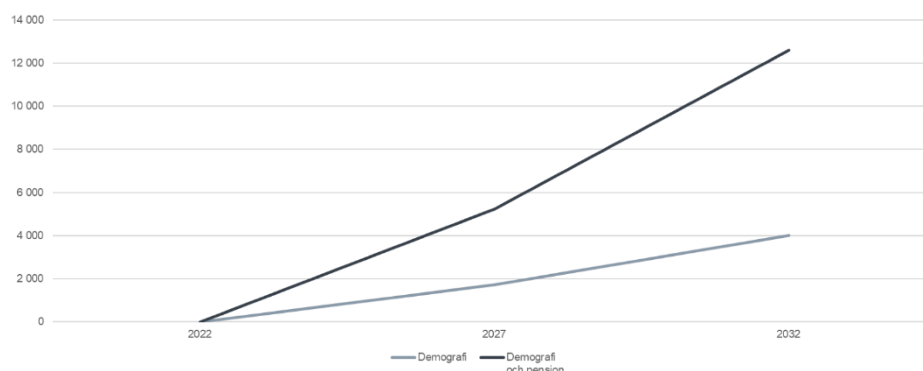
Göteborgs Stads bolag rapporterar att det inom de närmaste fem åren finns ett behov av att kompetensförsörja 2 100 tjänster inom deras största yrkesgrupper, varav 440 är ersättningsrekryteringar med anledning av pensionsavgångar. Andra grupper som också rapporteras som kritiska för bolagen är bland annat chefer, seniora projektledare, fordonstekniker, ingenjörsyrken och andra strategiska nyckelpersoner. För mindre bolag är det få personer som innehar en viss typ av befattning, vilket riskerar att skapa en sårbarhet i organisationen när det gäller särskilt konkurrensutsatta tjänster.

### 3.1.6 Sammanfattning prognostiserat behov av personal

Det prognostiserade personalbehovet utifrån den demografiska utvecklingen, beräknade pensionsavgångar vid 67 års ålder samt ersättningsrekryteringar på grund av extern avgång är sammantaget cirka 40 000 personer. Det är något högre än prognosen som räknades fram föregående år. Ökningen beror framför allt på att antalet externa avgångar har ökat sedan föregående år.

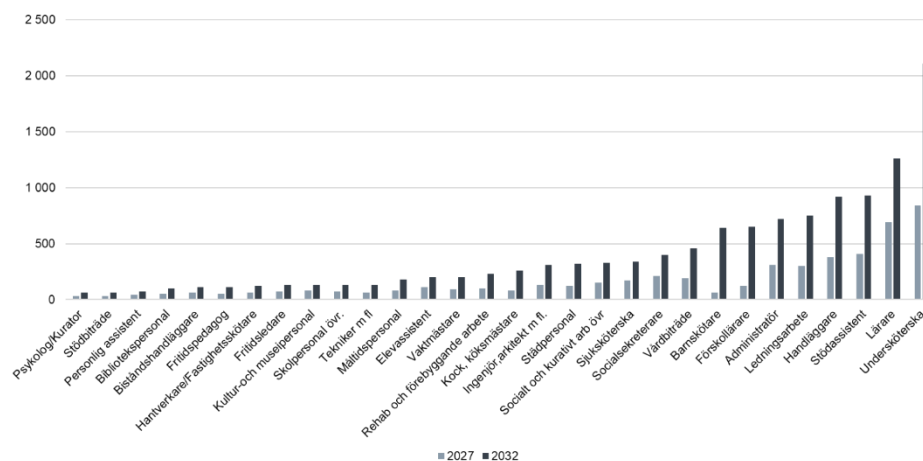
Utifrån den demografiska förändringen, kommer stadens behov att öka med cirka 4 000 personer. När pensionsavgångarna adderas, är behovet dryga 12 500 personer de kommande tio åren. Den största ökningen kommer att ske mellan 2027 och 2032, men även de kommande fem åren ökar behoven tydligt.

*Prognostiserad utveckling av antalet tillsvidareanställda i stadens förvaltningar totalt, utifrån den demografiska utvecklingen, samt den demografiska utvecklingen sammanräknat med beräknade pensionsavgångar vid 67 års ålder.*

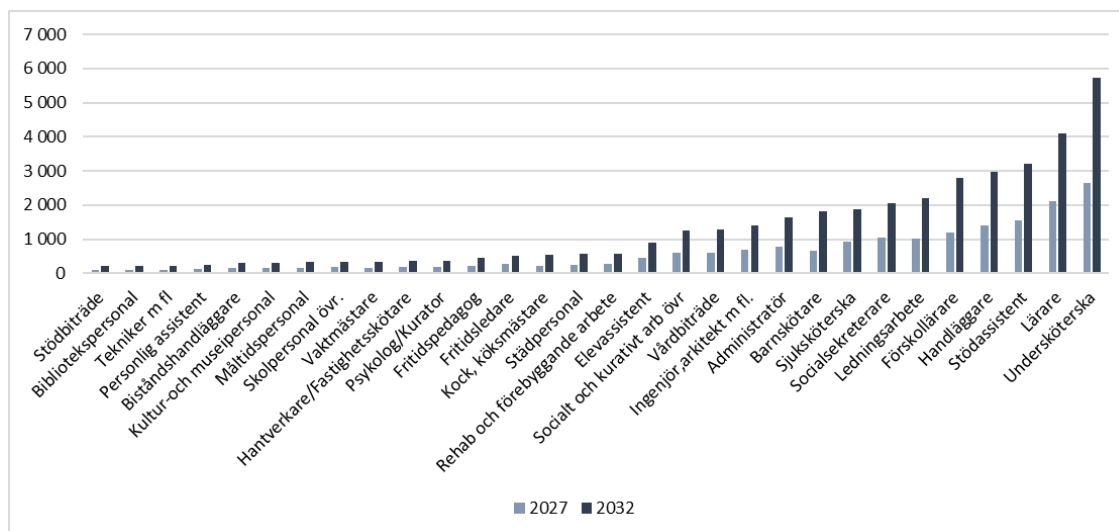


De yrkesgrupper som kommer att påverkas mest i förhållande till demografin och beräknade pensionsavgångar är undersköterska, lärare och stödassistenter. Lärare och undersköterska har ett stort rekryteringsbehov redan fram till 2027, med över 500 personer vardera.

*Prognostiserad utveckling av antalet tillsvidareanställda per yrkesgrupp utifrån den demografiska utvecklingen samt beräknade pensionsavgångar (67 år), i stadens förvaltningar*



*Prognostiserad av ersättningsrekryteringar per yrkesgrupp utifrån den demografiska utvecklingen, beräknade pensionsavgångar (67 år) samt extern avgång av annan anledning än pensionsavgång, i stadens förvaltningar*



## 4 Förutsättningar för stadens kompetensförsörjning

Trots att Göteborg har bättre förutsättningar än vad många andra kommuner har, kommer tillgången på personer med utbildning att antingen minska eller åtminstone inte öka med samma takt som det har gjort förut. Antal sysselsatta generellt inom både Göteborg och GR kommer inte att öka kommande 10 åren i samma takt som föregående tioårsperiod. Särskilt tillgången på personer med utbildning inom vård och omsorg, restaurang och livsmedel samt grundlärsamt yrkeslärarutbildning kommer att minska.

### 4.1 Demografien utmanar men Göteborg har bättre förutsättningar än många andra

Befolkningsutvecklingen påverkar såväl behovet av stadens verksamheter som tillgången av antal personer på arbetsmarknaden.

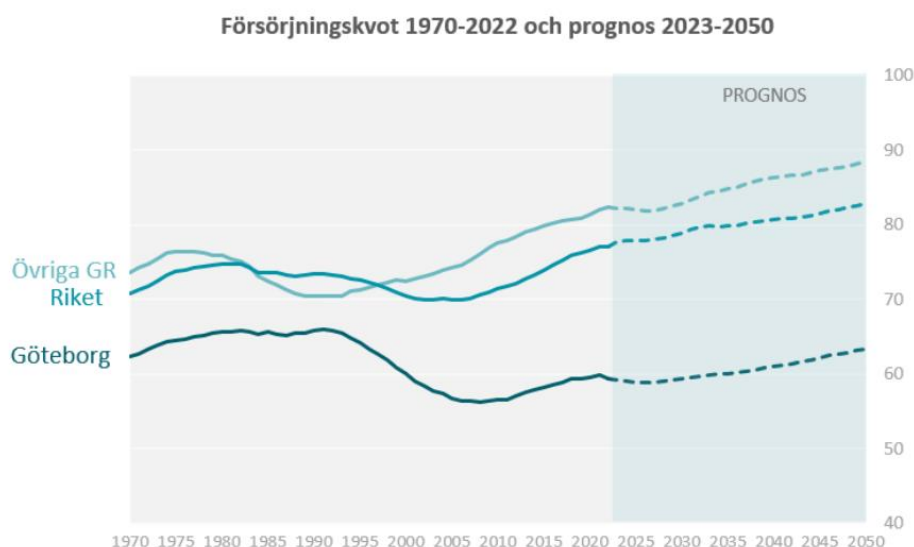
Den demografiska försörjningskvoten handlar om relationen mellan utgifter till välfärden såsom förskola, vård- och omsorg i förhållande till skattebasens storlek. Ju högre mått desto tyngre är försörjningsbördan för de som befinner sig i åldersgruppen 20–64. Kvoten ligger idag på 77 för Sverige som helhet, försörjningskvoten i Sverige antas enligt SCB:s befolkningsprognos öka till 83 år 2050. Göteborg, som har en betydligt större andel personer i de



yrkesverksamma åldrarna, har en lägre försörjningskvot. Idag är försörjningskvoten 59 och den förväntas öka till 63 år 2050, vilket gör att Göteborg har ett bättre utgångsläge och en något mer gynnsam utveckling.

#### 4.1.1 Övriga Göteborgsregionen

I kommunerna närmast Göteborg, övriga Göteborgsregionen (GR), så är försörjningskvoten högre än i Sverige som helhet.



När det gäller utvecklingen av barn och unga samt förändringen i förhållande till äldre (60 år och äldre) i Göteborg jämfört med övriga GR, går det att se att det är en något sämre utveckling för övriga GR de kommande åren. De stora ökningarna av framför allt äldre i GR-kommunerna gör att behovet av kommunal verksamhet inom de kommunerna kommer att öka än mer än vad det gör i Göteborg.

Göteborg är en attraktiv arbetsmarknad som växer, vilket inte bara syns på statistiken av inflyttade till staden. Tidningen Intelligent Logistik har sedan 2005 årligen listat Sveriges bästa logistiklägen, som en vägledning för den som vill etablera i Sverige, och Göteborg hamnar då på första plats. Göteborg placerade sig också i topp tre bland europeiska stora städer i kategorin Humankapital och Livsstil när Financial Times fDi Intelligence presenterade sin rapport European Cities and Regions of the Future 2023.

Samtidigt som jobbtillväxten är stark i Göteborgsregionen, har arbetsgivarnas upplevda brist på arbetskraft under hösten 2022 fortsatt att öka från redan höga nivåer, enligt arbetsförmedlingen. Ökad konkurrens om den arbetskraft som finns och obalansen på arbetsmarknaden riskerar att förstärkas ytterligare på sikt då de som är arbetslösa saknar den kompetens som efterfrågas. Bristen på utbildad arbetskraft bedöms därför kvarstå.

## 4.2 Tillgång på utbildad arbetskraft

För att titta på tillgången på kompetens, utgår redovisningen prognosen från hur många som utbildas inom olika områden samt hur antalet sysselsatta i respektive utbildningsgrupp beräknas utvecklas framöver.

### 4.2.1 Ungdomsgymnasiet

I avsnittet redovisas hur många som går ut från de olika gymnasieprogrammen i Göteborg, både när det gäller ungdomsgymnasiet och vuxengymnasiet, samt hur många som examineras från universitet och högskola.

I Göteborg har antal avgångselever från ungdomsgymnasiet ökat något de senaste åren. Främst har en ökning skett inom Fordons- och transportprogrammet samt inom Restaurang- och livsmedelsprogrammet, ekonomiprogrammet och samhällsvetenskapsprogrammet. I övrigt har antal avgångselever minskat.

Tabellen nedan visar antal individer som tog examen de olika åren.

Avgångselever ungdomsgymnasiet Göteborg	2019/20	2020/21	2021/22
<b>Nationella program totalt</b>	<b>6037</b>	<b>6245</b>	<b>6319</b>
Samhällsvetenskapsprogrammet	1245	1323	1402
Ekonomiprogrammet	1056	1164	1268
Naturvetenskapsprogrammet	1171	1181	1196
Teknikprogrammet	665	700	674
Estetiska programmet	409	461	459
El- och energiprogrammet	231	242	180
Handels- och administrationsprogrammet	163	209	161
Hantverksprogrammet	127	152	144
Bygg- och anläggningsprogrammet	150	146	133
Vård- och omsorgsprogrammet	136	140	109
Fordons- och transportprogrammet	95	21	101
Naturbruksprogrammet	102	90	95
Barn- och fritidsprogrammet	84	89	87
Restaurang- och livsmedelsprogrammet	65	66	85
Industritekniska programmet	72	78	62
VVS- och fastighetsprogrammet	61	78	55
Hotell- och turismprogrammet	43	51	39
Humanistiska programmet	40	37	39
Riksrekryterande utbildningar	20	17	30

Källa: Skolverket

### 4.2.2 Vuxengymnasiet

Den kommunala vuxenutbildningen ger göteborgaren möjlighet att slutföra sina grundskole- eller gymnasiestudier. Under de senaste åren är det fler som har gått ut från en utbildning inom vård och omsorg, barn och fritid samt restaurang och livsmedelsprogrammen på vuxenutbildningen än vad det är från ungdomsgymnasiet.

Avgångselever vuxenutbildning GR	2020	2021	2022
Vård och omsorg	369	490	368
Barn och fritid	229	281	279
Restaurang och livsmedel	153	187	256

Källa: Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen

Sedan 2020 har antal personer som avslutat studier på de tre vuxenutbildningarna ovan ökat i antal. Under 2021 var det en topp i antal som avslutade vård- och omsorgsutbildningen.

### 4.2.3 Universitet och högskola

Lärarexamina på Göteborgs Universitet minskar från föregående år, vilket bland annat är en följd av att utbildningen förändrades 2011 och där en ökning i stället syns inom de nya yrkesexamina inom läraryrket. Antalet sjuksköterskeexamina och förskollärarexamina minskar något sedan föregående år, medan antalet socionomexamina ökar.

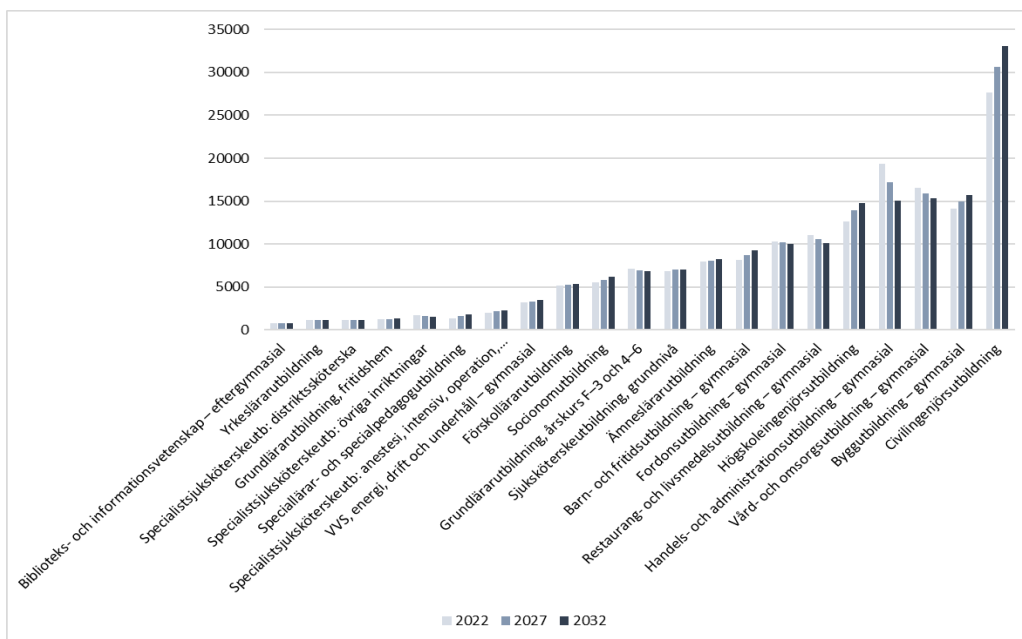
Antal examina vid Göteborgs Universitet	2017	2018	2019	2020	2021
Lärarexamina	107	117	158	115	83
Grundlärarexamina	209	233	266	301	322
Yrkeslärarexamina	55	51	52	59	81
Ämneslärarexamina	210	226	275	305	339
Sjuksköterskeexamina grundnivå	176	190	187	200	184
Socionomexamina	190	222	244	272	309
Förskollärarexamina	280	348	318	312	253

Källa: UKÄ (Universitetskanslerämbetet)

## 4.3 Prognos på utbildad arbetskraft

SCB har på uppdrag av Sveriges regioner och Tillväxtverket tagit fram en prognos på tillgång på utbildad arbetskraft. Denna har sedan VGR brutit ned på GR nivå. Nedan redovisas utdrag ur prognosen.

*Prognostiserad utveckling av antalet personer i sysselsättning med en viss utbildning, i hela GR.*



Störst minskning av antalet personer i sysselsättning med en utbildning i GR-området, kommer att finnas inom handel och administration, vård och omsorg samt restaurang och livsmedel, alla på gymnasial nivå.

Prognostiserad utveckling av antalet personer i sysselsättning med en viss utbildning, i hela GR, avrundat till tiotal.

Utbildningsgrupp	2022	2027	2032	Förändring 2022-2027	Förändring 2022-2032
Handels- och administrationsutbildning – gymnasial	19 310	17 190	15 090	-2 120	-4 220
Vård- och omsorgsutbildning – gymnasial	16 520	15 910	15 340	-610	-1 170
Restaurang- och livsmedelsutbildning – gymnasial	11 060	10 630	10 090	-430	-970
Grundläroarbete, årskurs F–3 och 4–6	7 130	6 980	6 840	-150	-290
Fordonsutbildning – gymnasial	10 320	10 240	10 050	-80	-260
Specialistsjuksköterskeutb: övriga inriktningar	1 710	1 610	1 580	-100	-130
Ämnesläroarbete	4 600	4 610	4 600	10	0
Biblioteks- och informationsvetenskap – eftergymnasial	770	760	770	-10	10
Yrkesläroarbete	4 710	4 730	4 730	10	20
Specialistsjuksköterskeutb: distriktssköterska	1 150	1 170	1 190	20	50
Grundläroarbete, fritidshem	1 240	1 300	1 350	60	110
Sjuksköterskeutbildning, grundnivå	6 890	7 030	7 020	130	130
Förskolläroarbete	5 140	5 250	5 390	110	250
VVS, energi, drift och underhåll – gymnasial	3 180	3 350	3 510	170	330
Specialläro- och specialpedagogutbildning	1 390	1 610	1 840	220	450
Socionomutbildning	5 500	5 870	6 230	370	720
Barn- och fritidsutbildning – gymnasial	8 170	8 710	9 300	540	1 130
Byggtutbildning – gymnasial	14 130	15 000	15 760	880	1 630
Högskoleingenjörutbildning	12 660	13 910	14 800	1 250	2 140
Civilingenjörutbildning	27 620	30 630	33 080	3 010	5 460

På tio år beräknas antal personer med utbildningar inom vård och omsorg samt restaurang och livsmedel i hela GR ha minskat med ungefär 1 000 personer vardera. Handels och administration minskar än mer och på tio år är minskningen så stor som drygt 4 000 personer. Den största ökningen sker inom utbildningsgruppen civilingenjör, där ökningen på tio år beräknas bli drygt 5 000 personer. Därefter kommer högskoleingenjör och byggtutbildning – gymnasial.

## 5 Bedömning - behov och tillgång

I VGRs prognos på tillgång på utbildad arbetskraft ställs tillgången mot prognosticerat behov av kompetens inom hela GR. När tillgång och behov ställts mot varandra i ett tioårs perspektiv framåt kan bedömningarna sammanfattas i följande punkter:

- Efterfrågan på personer med endast förgymnasial utbildning förväntas minska kraftigt vilket leder till risk för stort överskott av personer med högst grundskoleutbildning
- Efterfrågan beräknas överstiga tillgången på flera gymnasiala yrkesutbildningar och därmed risk för stor brist, framför allt inom vård och omsorg men även industriteknik.
- Det förväntas bli brist på personer med eftergymnasial utbildning framför allt lärare, sjuksköterskor, och civilingenjörer. Visst överskott kan förväntas inom samhällsvetenskap, juridik och ekonomi.

Det finns stora risker för att det i framtiden kommer att finnas brister i möjligheten att kompetensförsörja yrkesgrupperna undersköterska, lärare samt kock/köksmästare. Det bedöms också finnas stora svårigheter att kompetensförsörja yrkesgrupperna sjuksköterska och förskollärare, framför allt fram till 2032. Det bedöms finnas balans mellan tillgång på utbildade personer i GR och stadens framtida behov utifrån demografi och pensionsavgångar när det gäller yrkesgrupperna barnskötare och socialsekreterare. Risken här bedöms dock öka på grund av den höga personalomsättningen. Bedömningen nedan utgår från grupper där det gått att matcha utbildning direkt mot stadens krav på kompetens i en yrkesgrupp. Detta kan innebära att det finns fler yrkesgrupper med risk för brist men där det inte är tydligt vilken utbildningsgrupp som kan mätas mot yrkesgrupp.

## 5.1 Göteborgs Stads behov och arbetsmarknaden i GR och Göteborg

Stadsledningskontorets bedömningar utgår från ovanstående redovisningar av stadens behov samt tillgången av utbildade personer på arbetsmarknaden i hela GR. Bedömningarna redovisas utifrån tre olika nivåer:

- *Risk för brist* innebär att det i närtid bedöms finnas stora svårigheter att kompetensförsörja yrkesgruppen.
- *Risk för brist på längre sikt* innebär att det i den längre prognosen, fram till 2032, finns en risk för stora svårigheter att kompetensförsörja yrkesgruppen.
- *Balans* innebär att det bedöms finnas en balans mellan den prognostiserade tillgången på sysselsatta med en viss utbildning inom hela GR och stadens framtida behov utifrån den demografiska utvecklingen och pensionsavgångar.

En samlad fördjupning för varje yrkesgrupp där en bedömning görs, finns i bilagan Fördjupad sammanställning per yrkes- samt utbildningsgrupp (inklusive bedömning).

### 5.1.1 Risk för brist

Risken för att det kommer att finnas brist på personer med en gymnasial utbildning inom vård och omsorg, där bland annat stadens yrkesgrupp undersköterska påverkas, är stor.

Det är också tydligt att risken är stor för att det kommer att finnas brist på personer med framför allt en grundläroutbildning, men också ämnes- och yrkesläroutbildning, där stadens yrkesgrupp lärare påverkas.

Risken för att det kommer att finnas brist på personer med en restaurang och livsmedelsutbildning, där stadens yrkesgrupp kock, köksmästare påverkas, är stor.

### 5.1.2 Risk för brist på längre sikt

Vid en jämförelse med stadens eget behov, finns en risk att brist på personer med en sjuksköterskeutbildning på grundnivå finns redan 2027. Den ökar dock till 2032 och då är risken för brist inom yrkesgruppen stor. Risken bedöms öka ytterligare på grund av den höga personalomsättningen.

Utifrån förändringen i stadens behov bedöms risken för brist på personer med en förskolläraryt utbildning, där stadens yrkesgrupp förskollärare påverkas, vara större än inom GR som helhet fram till 2032. Risken för att en brist uppstår bedöms finnas på längre sikt.

### 5.1.3 Balans

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera barnskötare, ser utbud och tillgång ut att vara i balans. Risken kan öka på grund av höga personalomsättningen.

Utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, syns en balans i tillgång och efterfrågan gällande personer i sysselsättning med en socionomutbildning. Vid en jämförelse med stadens eget behov, finns även där en balans. Risken bedöms dock öka på grund av den höga personalomsättningen.

## 6 Potentiella lösningar

Denna prognos pekar tydligt på att tillgången på kompetens inte kommer att räcka för välfärdens behov de kommande tio år. Lösningen på ökat behov av personal kommer med andra ord inte enbart att vara att rekrytera fler medarbetare. I föreliggande prognos på behov av kompetens har utgångspunkten varit att stadens verksamheter löser sina uppdrag på det sätt man gör idag och hänsyn har inte tagits den utveckling som sker av arbetssätt och liknande. Det är troligtvis här potentialen för lösningar finns. I rapporten VGR Analys 2019:46 "Arbetskraftsbristen Potentiella konsekvenser och till buds stående lösningar" förs resonemang kring ett antal potentiella lösningar som skulle kunna bidra till att mildra, eller överbrygga, arbetskraftsbristen. Dessa lösningar är:

- Ett förlängt arbetsliv, med ökat deltagande på den öppna arbetsmarknaden för personer i pensionsåldern.
- En mobilisering av inhemska arbetskraftsreserver, varav de utrikes födda är av särskilt intresse. Detta kräver dock att de icke arbetande utrikes föddas humankapital matchas med efterfrågan på svensk arbetsmarknad. Det finns en stor outnyttjad inhemsk reserv, bestående av personer med olika former av funktionsnedsättningar, men denna grupp storlek och arbetsförmåga är ej ordentligt utredd.
- Riktad arbetskraftsinvandring, där personer med för svensk arbetsmarknad adekvat kompetens rekryteras i området utanför

EU/EFTA. En sådan utveckling är gynnsam för svensk ekonomi, men riskerar att ställa till med problem (Brain-Drain) i avsändarländer.

- Produktivitetshöjande investeringar i automatisering och digitalisering.

Delar av dessa lösningar ovan är områden som behöver hanteras på en övergripande nivå. Lika viktigt är att se över arbetssätten och hur verksamheterna är organiserade, arbetsmiljöarbetet och att medarbetarnas kompetens tas tillvara på bästa sätt. SKR rekommenderar att möta kompetensutmaningen genom sina nio strategier:

- Använd kompetensen rätt
- Förläng arbetslivet
- Prioritera arbetsmiljöarbetet
- Rekrytera bredare
- Stärk ledarskapet
- Stöd medarbetarnas utveckling
- Sök nya samarbeten
- Utnyttja tekniken smart
- Öka heltidsarbetet

Nedan följer några av de potentiella lösningar som kan mätas och följas upp på stadenövergripande nivå.

En lösning handlar om att förlänga arbetslivet för de redan befintligt anställda. Idag är den genomsnittliga pensionsåldern för anställda inom Göteborgs Stads förvaltningar drygt 65 år. Prognosen utgår dock från att medelåldern kommer att höjas till 67 år på sikt. Skulle medelåldern ändå ligga kvar på 65 års ålder, ökar behovet av ersättningsrekryteringar med 700–1 000 personer per år.

Hur ser då potentialen ut i att öka sysselsättningsgraden bland befintlig personal? Av samtliga tillsvidareanställda i Göteborgs stad har idag cirka 96 procent en heltidsanställning, att jämföras med hela kommunala sektorn i Sverige som ligger på 74 procent. Cirka 10 procent av stadens heltidsanställda har en beviljad tjänstledighet. Den kan bero på dels sådant som tjänstledighet vid föräldraledighet, studier och liknande. Denna siffra på andel anställda med heltidstjänst är en jämförelsevis hög siffra inom den kommunala sfären.

En annan potentiell lösning är att få allt fler i sysselsättning än idag, det vill säga att använda den så kallade arbetskraftsreserven. Med arbetskraftsreserv menas här den grupp som befinner sig i långtidsarbetslöshet i Göteborg. Till långtidsarbetslösa räknas personer som har varit utan arbete i mer än 12 månader, eller mer än 6 månader för ungdomar under 25 år. Antalet i denna grupp fortsätter att sjunka. Långtidsarbetslösa i Göteborg var i mitten av mars 2023 cirka 9 200 personer.

Inom gruppen långtidsarbetslösa har även de som varit arbetslösa mer än 24 månader minskat efter en topp i april 2022. Denna grupp utgör nu 63,5 procent av de långtidsarbetslösa eller 5 800 personer.

Långtidsarbetslösa ungdomar utgjorde drygt 3 procent av totalen och långtidsarbetslösa utrikesfödda utgjorde 32 procent. Nästan 22 procent av de långtidsarbetslösa hade någon form av funktionshinder som medför nedsatt



arbetsförmåga och 38 procent hade kort utbildningsbakgrund, med högst förgymnasial utbildning.

Bland långtidsarbetslösa utrikes födda ungdomar hade motsvarande 67 procent högst motsvarande förgymnasial utbildning.

	Totalt	Ungdomar	Utrikesfödda
<b>Antal inskrivna totalt*</b>	21 572	1939	14 324
<b>Andel långtidsarbetslösa**</b>	45%	37%	49%
<b>Varav andel män/kvinnor</b>	49% / 51%	61% / 39%	47% / 53%
<b>Varav andel med funktionsnedsättning</b>	22%	14%	16%
<b>Varav andel med högst förgymnasial utbildning</b>	38%	54%	46%

\*Arbetslöshetsstatistik, december 2022

\*\*Mer än 12 månaders tid utan arbete, 6 månader för ungdomar under 25 år

## 7 Slutsatser och samlad bedömning

Denna prognos utgår från Göteborgs Stads behov av kompetens och den tillgång som kommer finnas på arbetsmarknaden. För att möta de utmaningar som finns pågår redan idag ett aktivt arbete i stadens verksamheter. Till exempel finns ett prioriterat systematiskt arbetsmiljöarbete som ständigt utvecklas och förbättras. Digitaliseringsarbetet är i fokus såväl centralt som i flera förvaltningar och bolag. Arbetet med chefers organisatoriska förutsättningar har utvecklats under flera år och fortsätter att prioriteras. I årsrapporterna från nämnder och styrelser för 2022 rapporteras också att många arbetar med insatser för att i större utsträckning behålla personal. Se över och till viss del förändra befintliga yrkesroller och skapa karriärvägar är vanliga lösningar. Flera verksamheter tar upp förlängt arbetsliv som en lösning och till viss del också att fler medarbetare ska arbeta heltid. Många använder kompetensutveckling av sin befintliga personal som ett sätt att möta kompetensförsörjningsutmaningen på. Det kan innebära att anställa personer som saknar formell kompetens för att sedan utveckla kompetens på plats. Andra lösningar kan också handla om att kompetensutveckla befintliga medarbetare för att möta ett förändrat behov. Språkutvecklande insatser är också åtgärder för

att kunna rekrytera bredare och utveckla personal med ett annat språk än svenska som förstaspråk.

Trots det som görs, kommer inte arbetskraften att räcka till och staden kommer att behöva hitta flera nya lösningar samt nya sätt att utföra grunduppdraget på för att möta den brist på arbetskraft som prognostiseras bli ett allt större problem.

Yrkesgruppen undersköterska är den grupp som kommer att ha störst rekryteringsbehov utifrån den demografiska utvecklingen. Undersköterskor, sjuksköterskor, lärare, förskollärare och kock är grupper där tillgången i förhållande till vårt behov blir särskilt låg. Stödassistenter är en av grupperna där många går i pension framöver. Lyckas vi inte förlänga arbetslivet till 67, kommer rekryteringsbehovet att öka ännu mer. När arbetskraften minskar totalt kommer det krävas andra mindre personalkrävande lösningar. De flesta branscher står idag inför samma utmaning. Inom den kommunala sektorn kommer våra verksamheter behöva utföra mer med färre personal om inget görs annorlunda mot idag.

# Källor

Sveriges kommuner och regioner; *Ekonomirapporten, december 2022 om kommunernas och regionernas ekonomi*

Sveriges kommuner och regioner; *Välfärdens kompetensförsörjning Personalprognos 2021–2031 och hur välfärden kan möta kompetensutmaningen*

Västra Götalandsregionen; *Arbetskraftsbristen Potentiella konsekvenser och till buds stående lösningar* VGR Analys Koncernkontoret 2019-10-08

Västra Götalandsregionen; *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035* VGR Analys 2022:42

Göteborgs Stad; *Befolkningsprognos 2023–2050, Demografisk analys*, stadsledningskontoret statistik och analys

*Matchningen på arbetsmarknaden – sambandet mellan utbildning och yrke.* SCB Temarapport 2018

Universitetskanslerämbetet

Skolverket

*Leadership Report, 2022* Kairos Future och EGN

*European cities and Regions of the future*, via Business region Göteborg:  
<https://www.fdiintelligence.com/European-Cities-and-Regions-of-the-Future-report-2023>

# Bilagor:

1. Fördjupad sammanställning per yrkes- samt utbildningsgrupp  
(inklusive bedömning)
2. Tabeller  
(inklusive de vanligast förekommande befattningarna per yrkesgrupp)

# Bilaga - Fördjupad sammanställning per yrkes- samt utbildningsgrupp

I bilagan görs en fördjupad sammanställning utifrån några av stadens yrkesgrupper som är möjliga att koppla samman med utbildningar som tas upp i VGRs prognos på tillgång på utbildad arbetskraft. Dessa yrkesgrupper är undersköterska, lärare, kock, köksmästare, barnskötare, socionom, förskollärare, sjuksköterska och fritidspedagog.

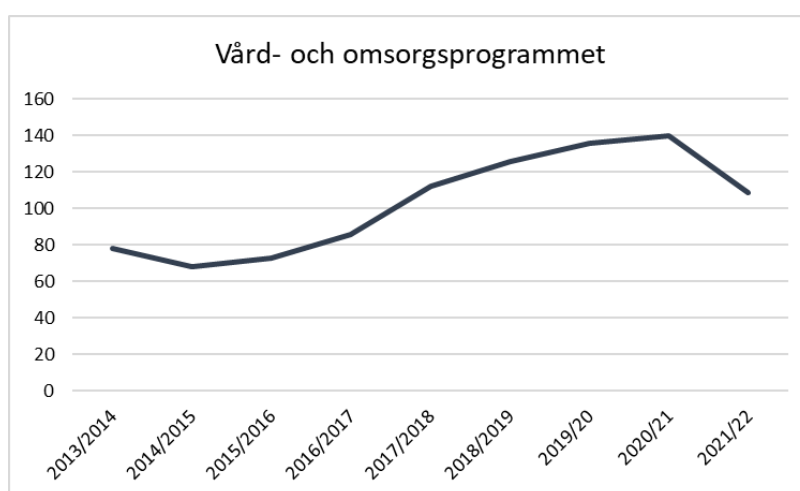
## Undersköterska

Göteborgs stads behov av medarbetare som arbetar inom vård och omsorgsområdet beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka. Störst ökning kommer att ske inom gruppen undersköterska, som också har en stark anknytning till utbildningsgruppen vård och omsorg – gymnasial. Ökningen sker framför allt mellan 2027 - 2032.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Undersköterska	4 240	450	390	840	1 810	80

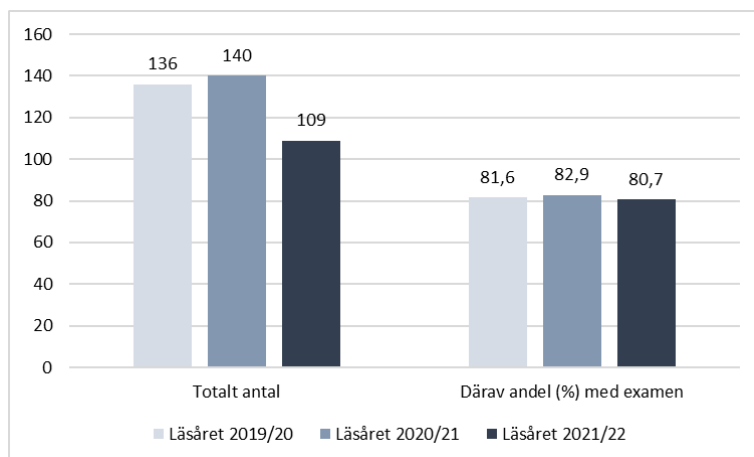
2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Undersköterska	4 240	1 040	1 070	2 110	3 620	170

Antal avgångselever från ungdomsgymnasiets vård- och omsorgsprogram har ökat sedan läsåret 2014/2015 fram till läsåret 2021/2022 då ett tydligt trendbrott sker.



Källa: Skolverket

En nedåtgående trend syns också i andel avgångselever som går ut programmet med examen. Läsåret 2021/2022 var vård- och omsorgsprogrammets andel som avgick med examen 80,7 procent, den lägsta av samtliga nationella program i Göteborg.



Källa: Skolverket

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en utbildning inom vård- och omsorg på gymnasialnivå förväntas till 2025 minska med cirka 400 personer från dagens cirka 16 500. Till 2030 förväntas gruppen minska med ytterligare cirka 500 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 18 900 personer till 2025 och med ytterligare 2 200 personer till 2030.

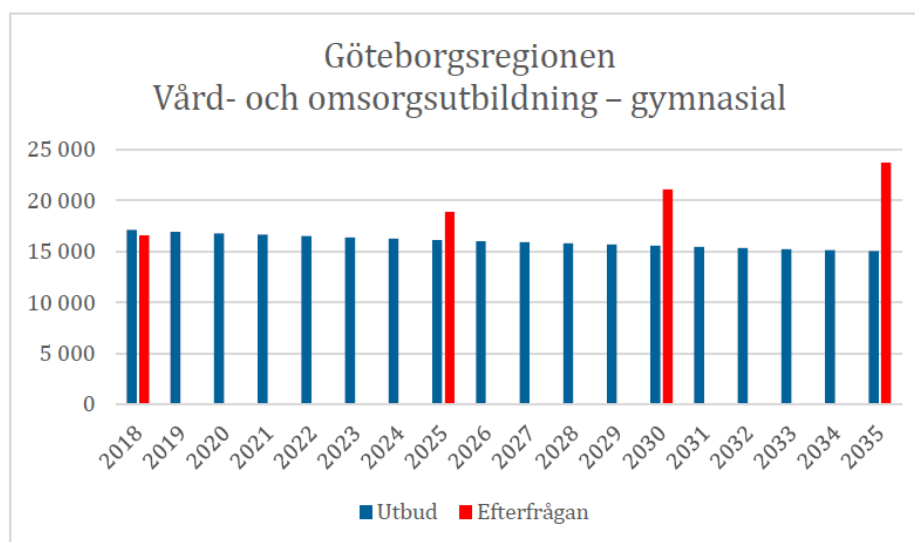
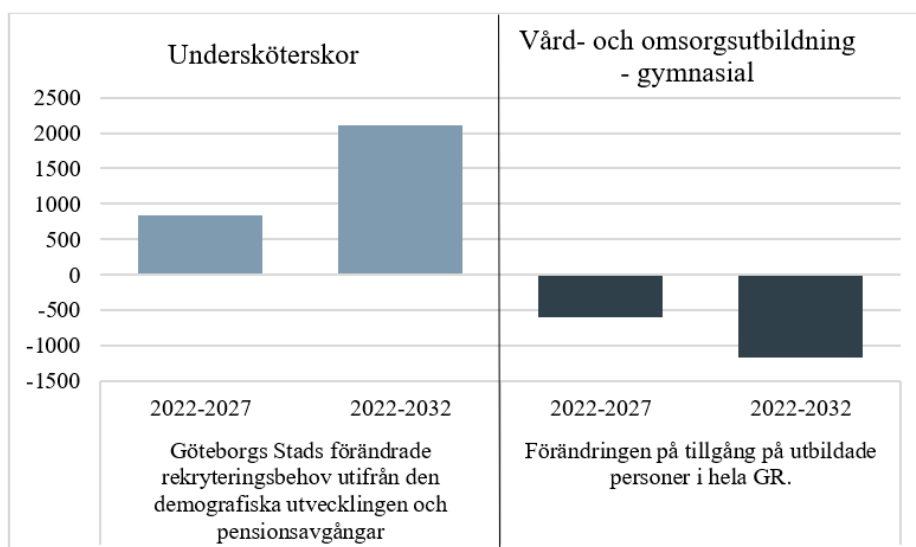


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera undersköterskor, är det tydligt att det finns en överhängande risk för en väldigt stor brist.



Både utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGRs rapport över hela GRs behov, samt vid en jämförelse med stadens eget behov utifrån den demografiska utvecklingen samt beräknade pensionsavgångar, är det tydligt att risken för att det kommer att finnas brist på personer med en gymnasial utbildning inom vård och omsorg, där bland annat stadens yrkesgrupp undersköterska påverkas, är stor.

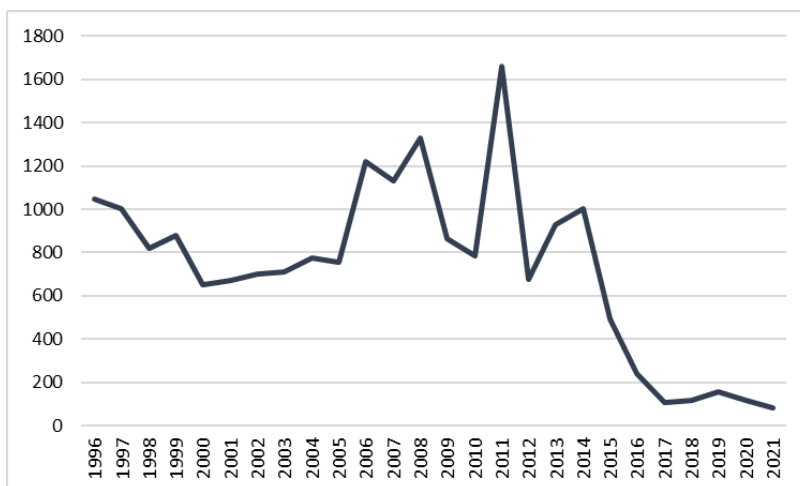
## Lärare

Göteborgs Stads behov av medarbetare som arbetar som lärare beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka. Framför allt rör ökningen antal lärare som går i pension.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Lärare	5 190	170	520	690	1 420	90

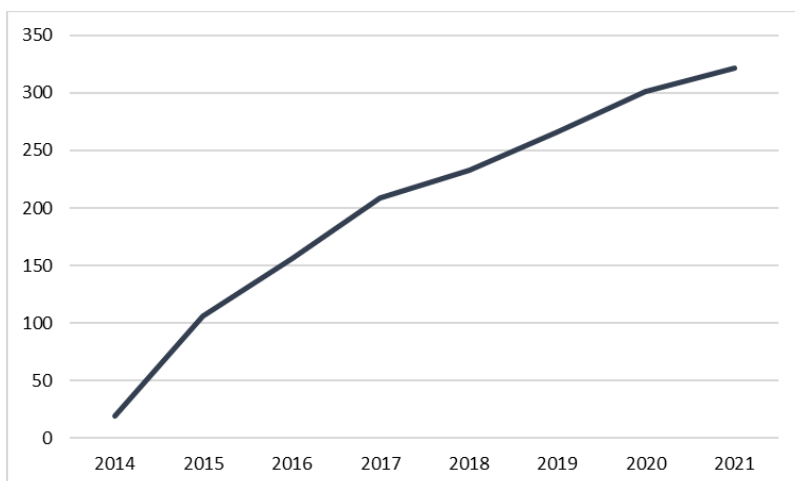
2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Lärare	5 190	120	1 140	1 260	2 830	170

Antal examina - lärarexamina vid Göteborgs universitet har gått ned kraftigt sedan 2014. Det kan bland annat bero på att utbildningen har förändrats och från och med 2011 är istället lärarutbildningen uppdelad i fyra olika yrkesexamina inom området.



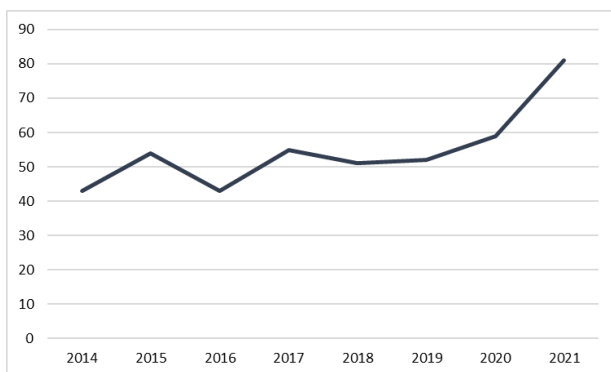
Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

Antal examina - grundläraresamina vid Göteborgs universitet har ökat från starten och 2021 var det 322 personer som fick examina.



Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

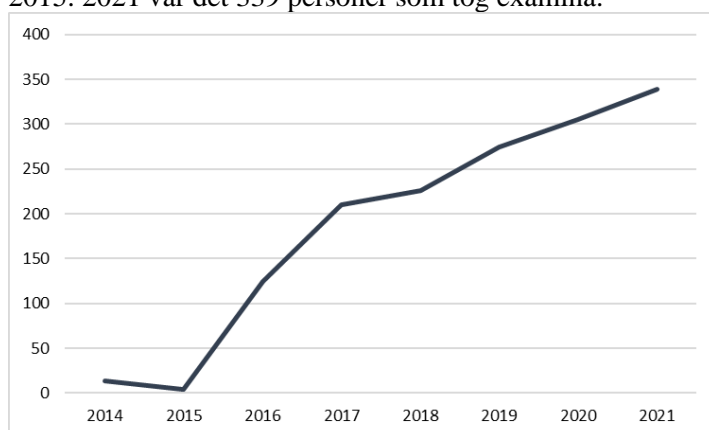
Antal examina – yrkesläraresamina vid Göteborgs universitet, har varit runt ungefär 50 stycken varje år sedan utbildningen startade. Under 2021 ökade antalet till 81.



Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

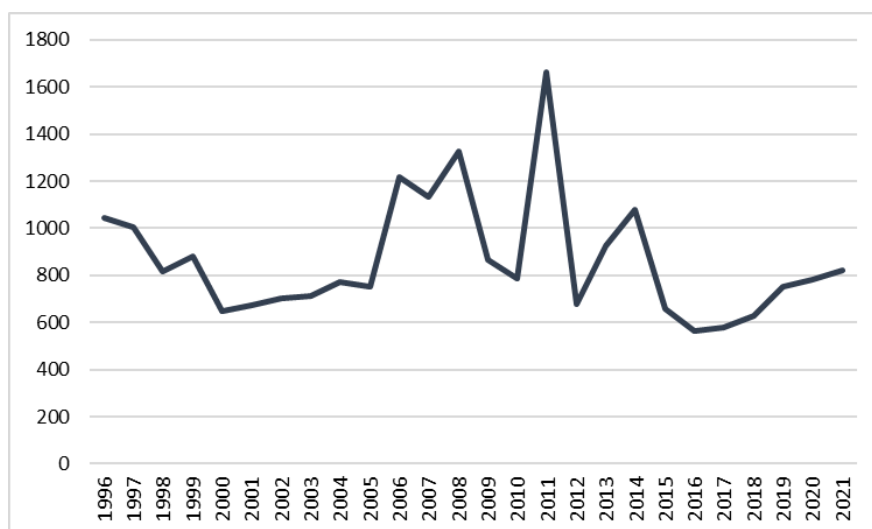


Antal examina - ämneslärarexamina vid Göteborgs universitet har ökat sedan 2015. 2021 var det 339 personer som tog examina.



Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

En sammanställning av samtliga lärarutbildningar ovan, visar att antal examina har ökat de senaste åren, efter en nedgång 2016.



Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en grundlärarutbildning, årskurs F-3 och 4–6 förväntas till 2025 minska med 100 personer från dagens cirka 7 100. Till 2030 förväntas gruppen minska med ytterligare cirka 100 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 8 000 personer till 2025 och med ytterligare 300 till 400 personer fram till 2030.

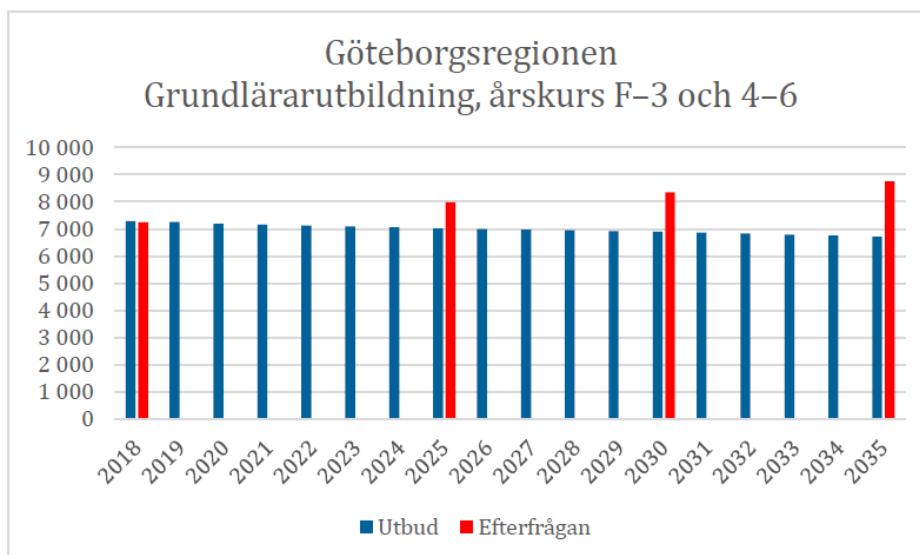


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en yrkeslärarutbildning förväntas till 2025 minska med cirka 30 personer från dagens cirka 1 100. Till 2030 förväntas gruppen varken öka eller minska utan vara kvar på samma nivå som 2025. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 1 400 personer till 2025 och med ytterligare cirka 50 personer till 2030.

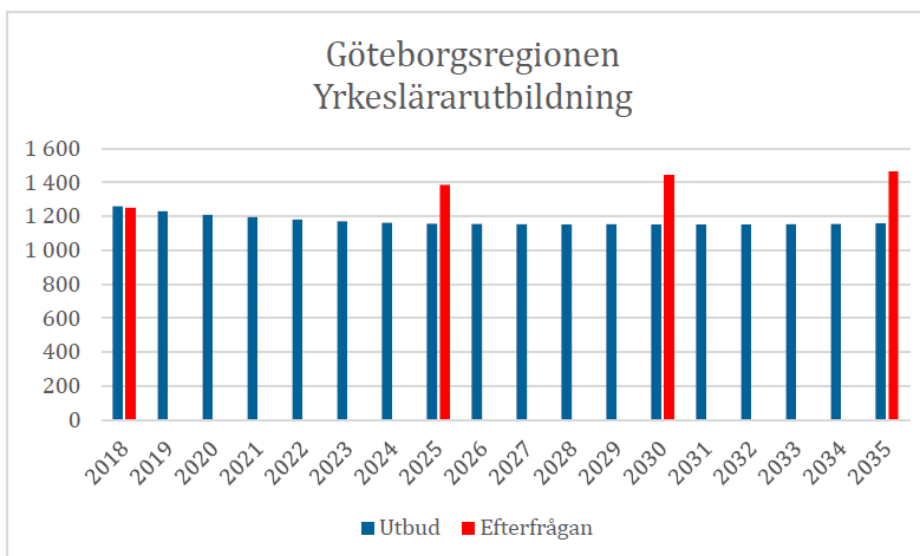


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en ämneslärarutbildning förväntas till 2025 öka med cirka 100 personer från dagens cirka 7 900. Till 2030 förväntas gruppen öka med ytterligare 200 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 8 700 personer till 2025 och med ytterligare cirka 3 000 personer till 2030.

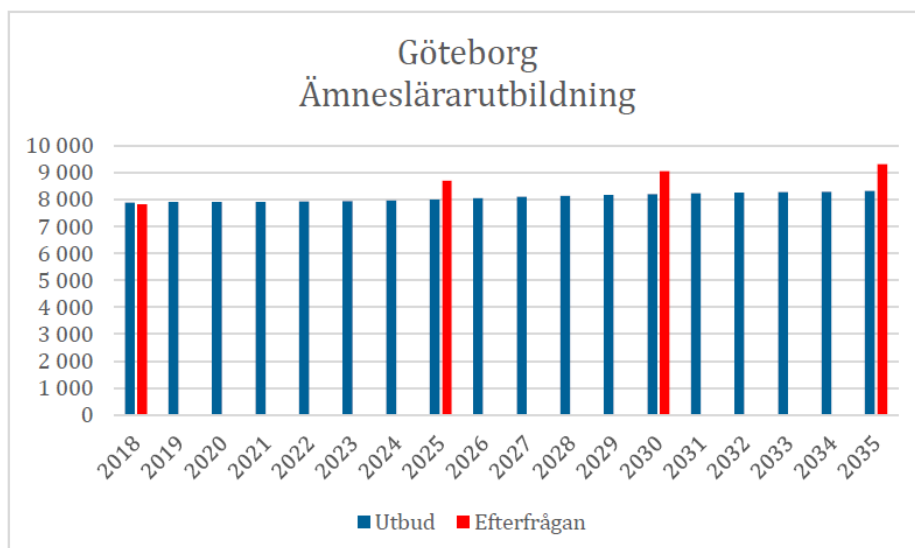
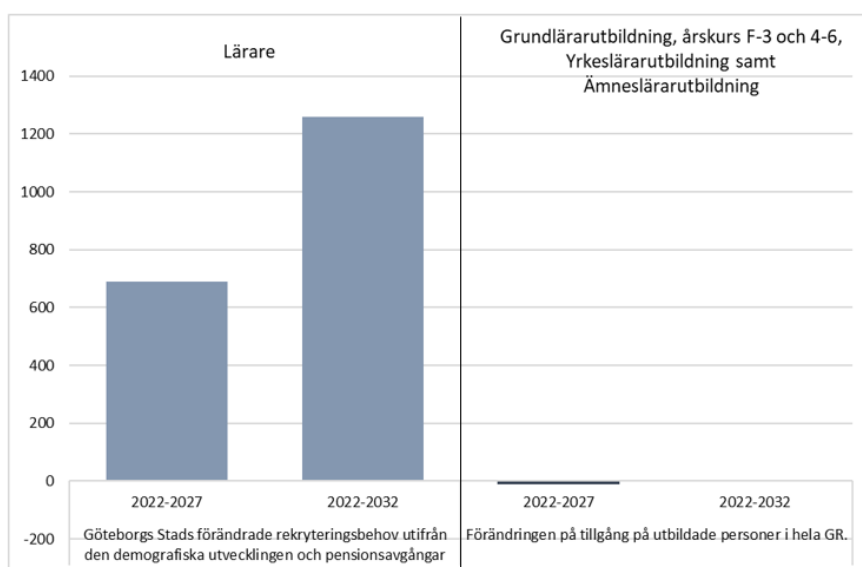


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera lärare, är det tydligt att det finns en överhängande risk för en väldigt stor brist.



Både utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, samt vid en jämförelse med stadens eget behov, är det tydligt att risken för brist på personer med en framför allt grundlärarutbildning, men också ämnes- och yrkeslärarutbildning, där stadens yrkesgrupp lärare påverkas, är stor.

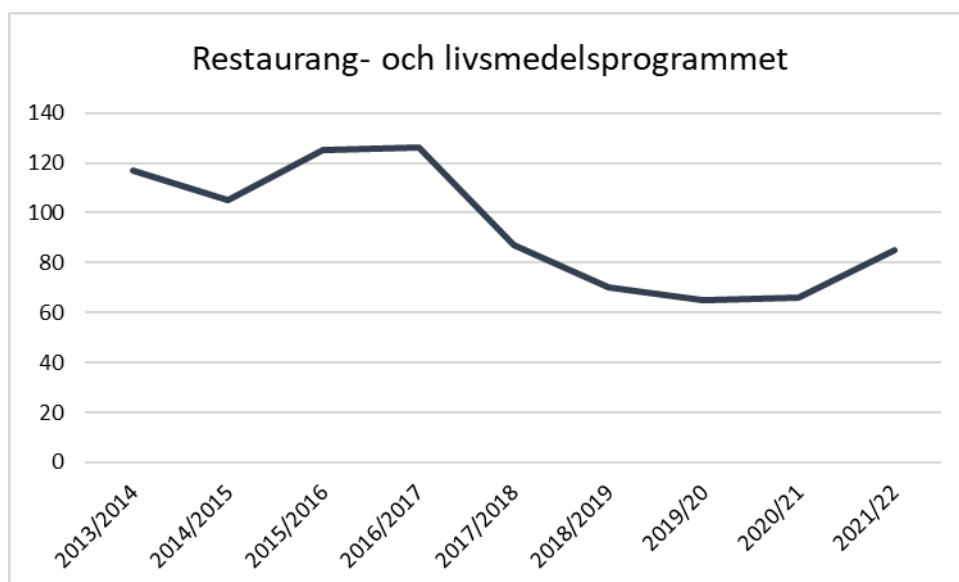
## Kock, köksmästare

Göteborgs Stads behov av medarbetare som arbetar som kock, köksmästare beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka. Ökningen beror främst på pensionsavgångar och beräknas inträffa framför allt mellan åren 2027 och 2032.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Kock, köksmästare	830	10	70	80	150	20

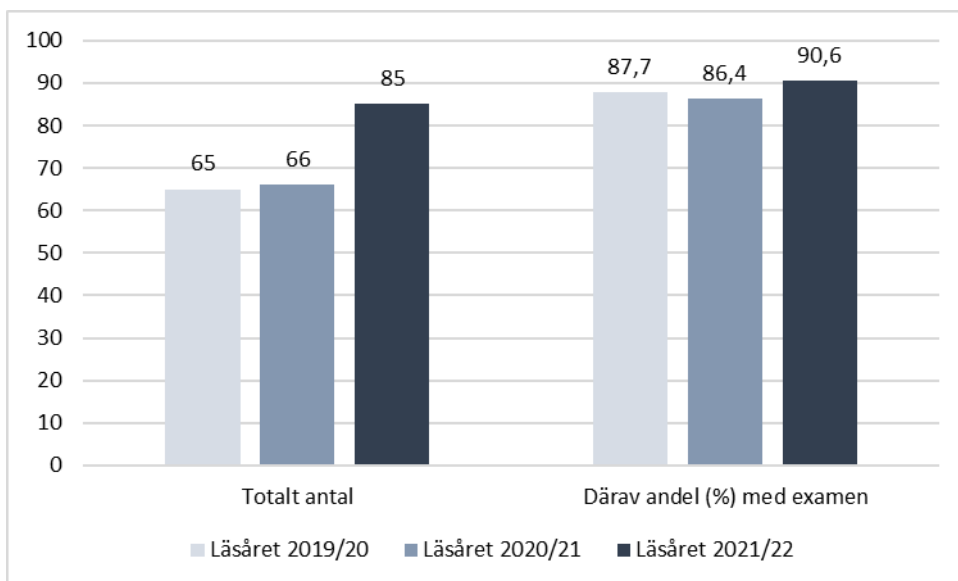
2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Kock, köksmästare	830	60	200	260	300	30

Antal avgångselever från ungdomsgymnasiets restaurang- och livsmedelsprogrammet minskade mellan läsåren 2015/2017 till 2019/2020. Därefter har antal avgångselever ökat något.



Källa: Skolverket

Mellan 86,4 och 90,6 procent av avgångselever har de senaste åren gått ut programmet med examen.



Källa: Skolverket

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en utbildning från restaurang- och livsmedelsprogrammet förväntas till 2025 minska med 200 personer från dagens cirka 11 000 personer. Till 2030 förväntas gruppen minska med ytterligare cirka 500 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 11 300 personer till 2025 och ytterligare 300 personer till 2030.

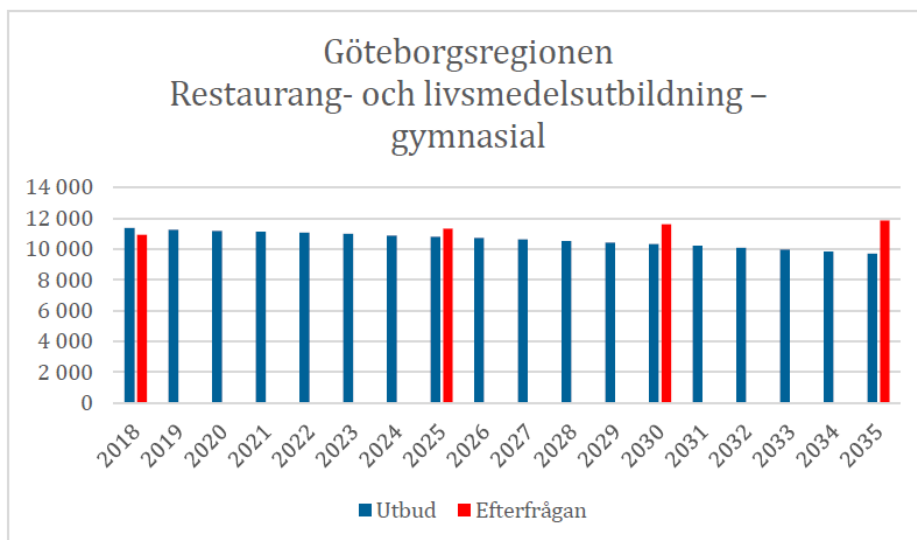
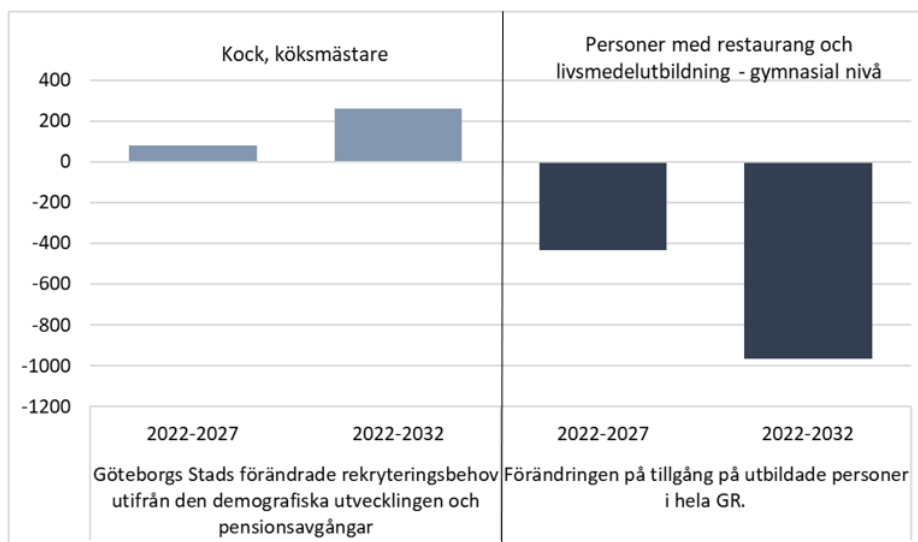


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera kockar, köksmästare, är det tydligt att det finns en överhängande risk för en stor brist.



Både utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, samt vid en jämförelse med stadens eget behov, är det tydligt att risken för att det kommer att finnas brist på personer med en restaurang och livsmedelsutbildning, där stadens yrkesgrupp kock, köksmästare påverkas, är stor.

## Barnskötare

Göteborgs stads behov av medarbetare som arbetar som barnskötare beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka. Störst ökning kommer att ske mellan 2027–2032, främst på grund av pensionsavgångar.

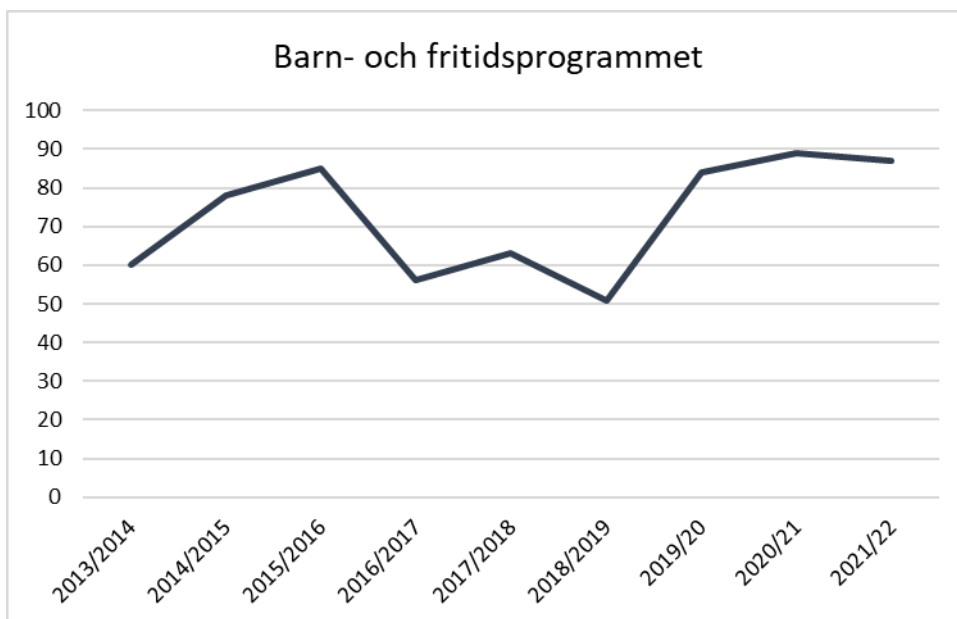
2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Barnskötare	2 790	-120	180	60	600	50

2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Barnskötare	2 790	170	470	640	1 190	90

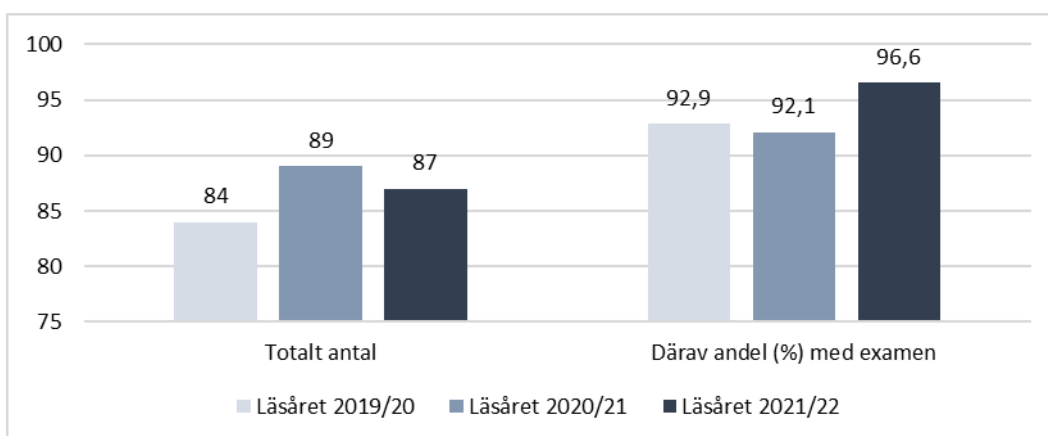
Antalet externa avgångar (exklusive pensionsavgångar) för barnskötare har ökat under de senaste åren och 2022 var det 160 medarbetare som lämnade staden. Fortsätter ökningen i samma takt, innebär det att ytterligare 600 barnskötare behöver rekryteras mellan 2023–2027 och 1 200 mellan 2022–2032.

Antal avgångselever från ungdomsgymnasiets barn- och fritidsprogram har ökat de senaste åren, från 51 personer läsåret 2018/2019 till som mest 89 personer läsåret 2020/2021.



Källa: Skolverket

Mellan 92,1 och 96,6 procent av avgångselever har de senaste åren gått ut programmet med examen.



Källa: Skolverket

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en utbildning från barn- och fritidsprogrammet förväntas till 2025 öka med cirka 300 personer från dagens cirka 8 200. Till 2030 förväntas gruppen öka med ytterligare cirka 600 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka med till cirka 8 400 personer till 2025 och ytterligare 600 personer till 2030.

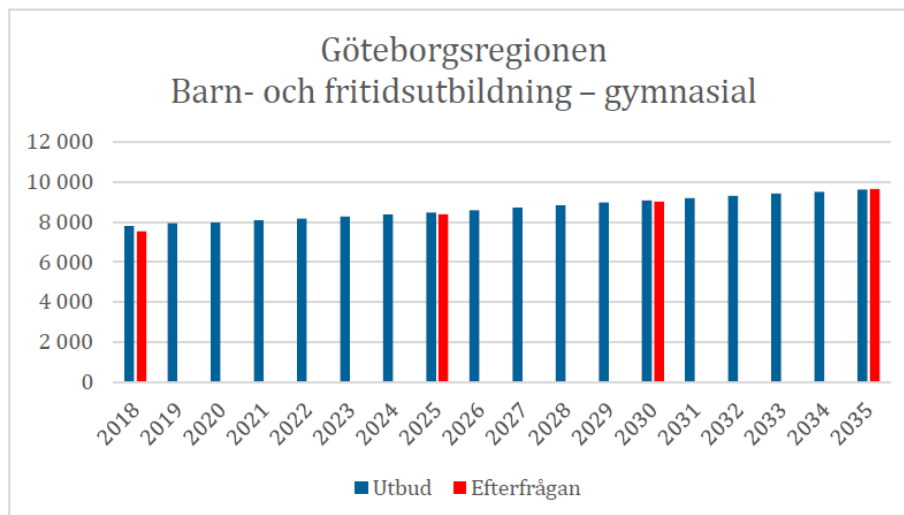
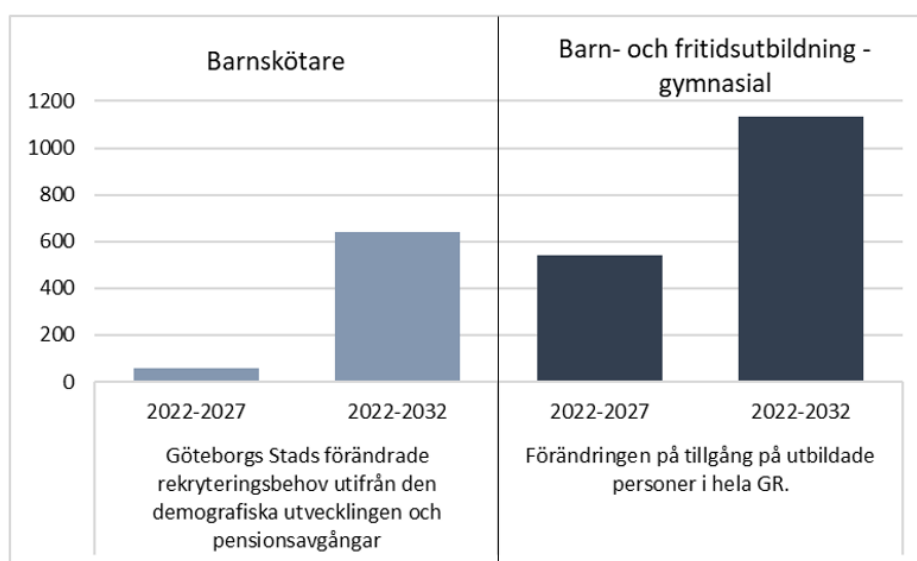


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera barnskötare, ser utbud och tillgång ut att vara i balans.



Både utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, samt vid en jämförelse med stadens eget behov, är det tydligt att risken för brist på personer med en utbildning inom barn och fritid, där stadens yrkesgrupp barnskötare påverkas, är liten.



# Sjuksköterska

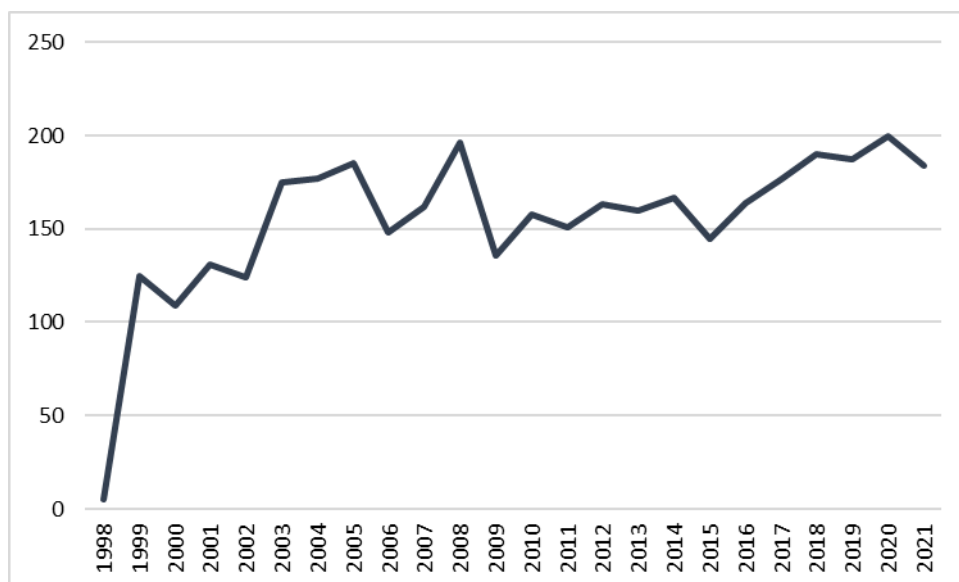
Göteborgs Stads behov av medarbetare som arbetar som sjuksköterska beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Sjuksköterska	780	70	100	170	770	20

2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Sjuksköterska	780	140	200	340	1 540	30

Antalet externa avgångar (exklusive pensionsavgångar) för sjuksköterska har varit hög under de senaste åren och 2022 var det 177 medarbetare som lämnade staden. Fortsätter ökningen i samma takt, innebär det att ytterligare 770 sjuksköterskor behöver rekryteras mellan 2022-2027 och 1 540 mellan 2022 – 2032.

Antal examina - sjuksköterskeexamina vid Göteborgs universitet, de senaste åren har i snitt ökat något och var 2021 184 stycken.



Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en sjuksköterskeutbildning på grundnivå förväntas till 2025 att ligga kvar på samma nivå som dagens cirka 6 900 personer. Till 2030 förväntas gruppen öka med cirka 50 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka med till cirka 7 000 personer till 2025 och ytterligare 300 personer till 2030.

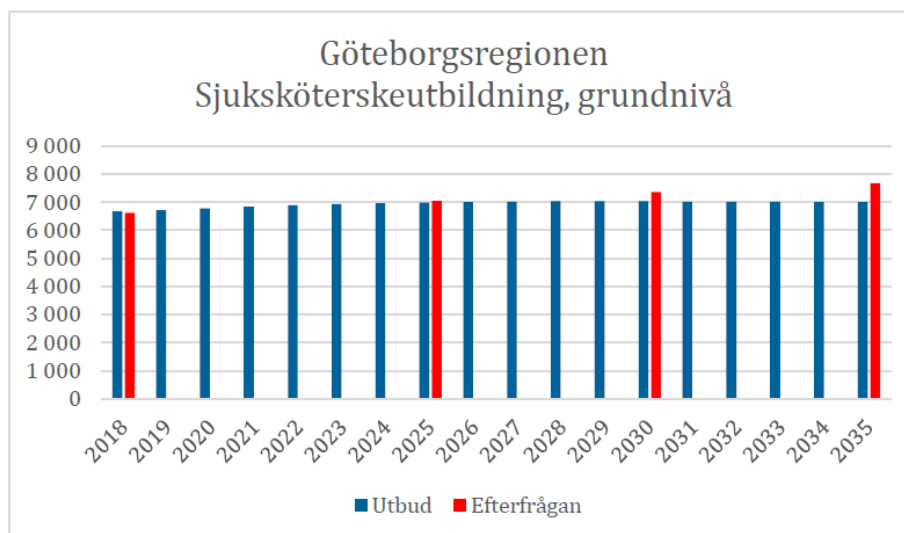
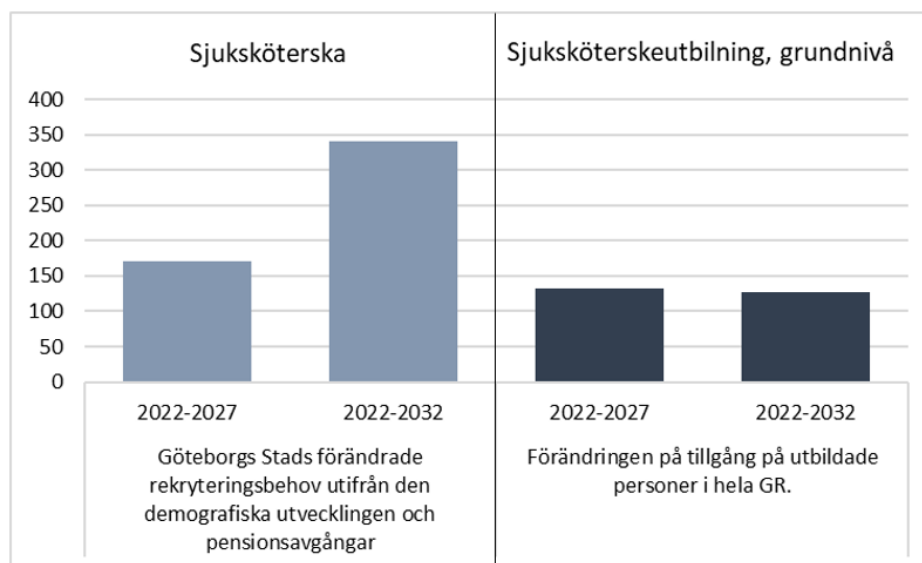


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera barnskötare, ser utbud och tillgång ut att vara i balans.



Utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, syns en obalans i tillgång och efterfrågan gällande personer med sjuksköterskeutbildning på grundnivå från och med 2030. Vid en jämförelse med stadens eget behov, finns en risk att brist på personer med en sjuksköterskeutbildning på grundnivå, där stadens yrkesgrupp sjuksköterska påverkas, finns redan 2027. Den ökar dock till 2032 och då är risken för brist inom yrkesgruppen stor. Risken bedöms öka på grund av den höga personalomsättningen.

# Socionom

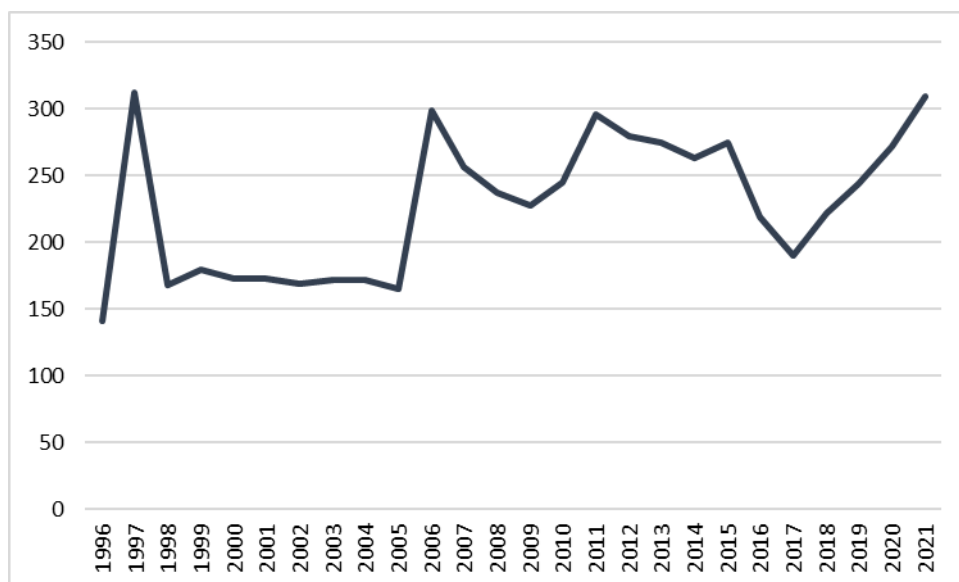
Göteborgs stads behov av medarbetare som arbetar som socialsekreterare beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Socialsekreterare	1 990	110	100	210	840	40

2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Socialsekreterare	1 990	180	220	400	1 670	70

Antalet externa avgångar (exklusive pensionsavgångar) för socialsekreterare har varit hög under de senaste åren och 2022 var det 232 medarbetare som lämnade staden. Fortsätter ökningen i samma takt, innebär det att ytterligare 840 socialsekreterare behöver rekryteras mellan 2023–2027 och 1 670 mellan 2023– 2032.

Antal examina - socionomexamina vid Göteborgs universitet har ökat sedan 2017 och var 309 stycken. Det högsta antalet sedan 1997.



Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en socionomutbildning förväntas till 2025 öka med cirka 200 personer från dagens cirka 5 500 personer. Till 2030 förväntas gruppen öka med cirka 400 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 5 700 personer till 2025 och med ytterligare cirka 500 personer till 2030.

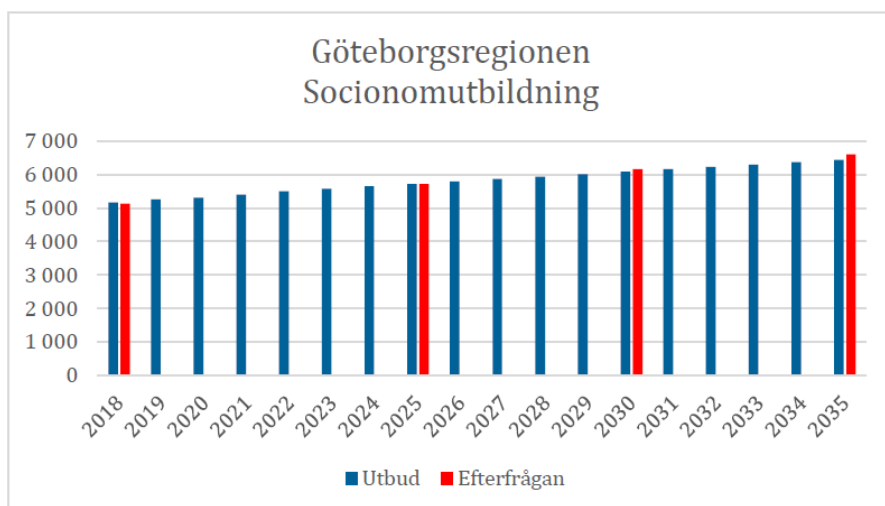
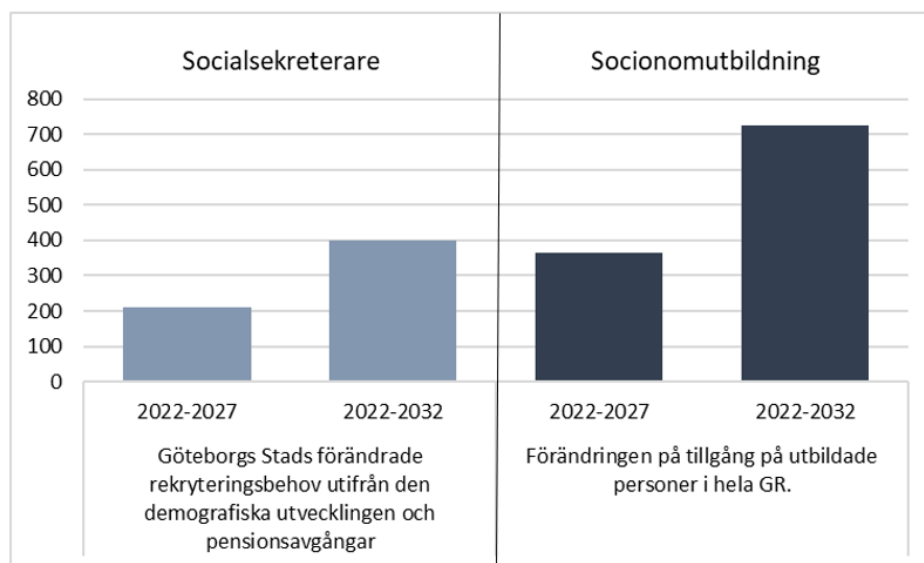


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera socialsekreterare, ser utbud och tillgång ut att vara i balans.



Utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, syns en balans i tillgång och efterfrågan. Vid en jämförelse med stadens eget behov, finns även där en balans. Risken för brist på personer med en socionomutbildning, där stadens yrkesgrupp socialsekreterare påverkas, bedöms därför som liten. Risken bedöms dock öka på grund av den höga personalomsättningen.

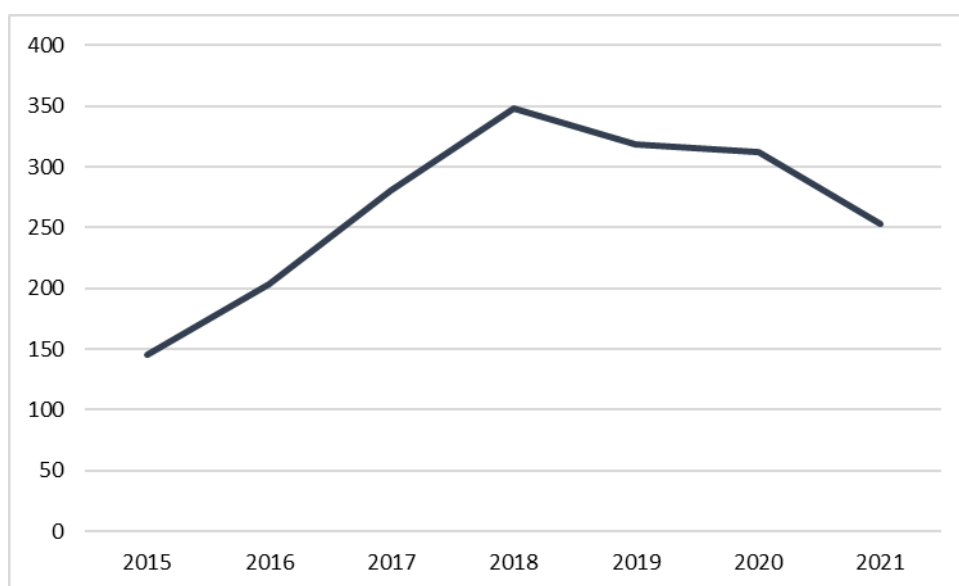
## Förskollärare

Göteborgs stads behov av medarbetare som arbetar som förskollärare beräknas, utifrån den demografiska utvecklingen och beräknade pensionsavgångar, att öka. Ökningen sker framför allt fram till och med 2032, eftersom den demografiska utvecklingen fram till 2027 visar på ett minskat behov.

2023-2027	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Förskollärare	2 500	-90	210	120	1 070	40

2023-2032	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
Förskollärare	2 500	130	520	650	2 140	80

Antal examina - förskoleexamina vid Göteborgs universitet ökade mellan 2015 och 2018, för att sedan minska. 2021 var antal examina 253 stycken.



Källa: UKÄ (Universitetskanslersämbetet)

Tillgången av sysselsatta personer inom GR med en förskolläraryrkesutbildning förväntas till 2025 öka med cirka 50 personer från dagens cirka 5 150 personer. Till 2030 förväntas gruppen öka med cirka 100 personer. Efterfrågan av personer med utbildningen inom GR förväntas öka till cirka 5 300 personer till 2025 och med ytterligare cirka 200 personer till 2030.

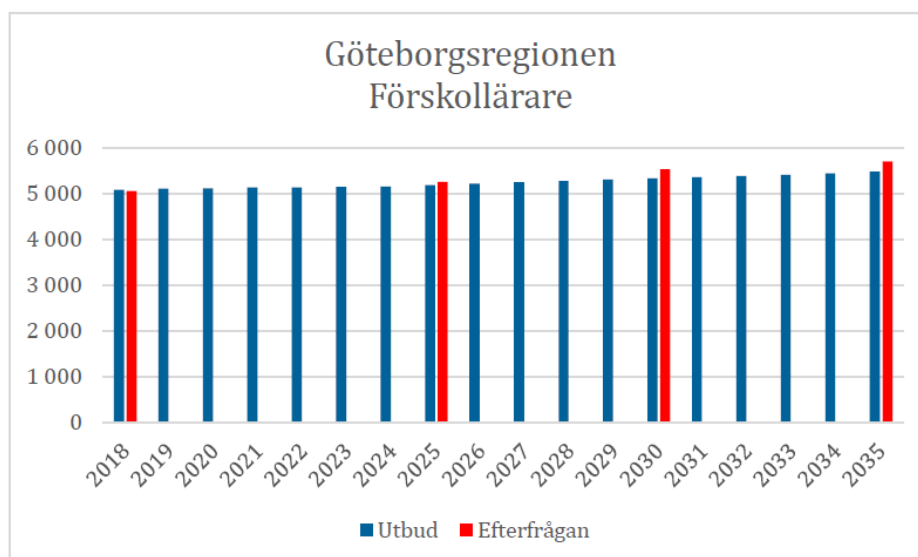
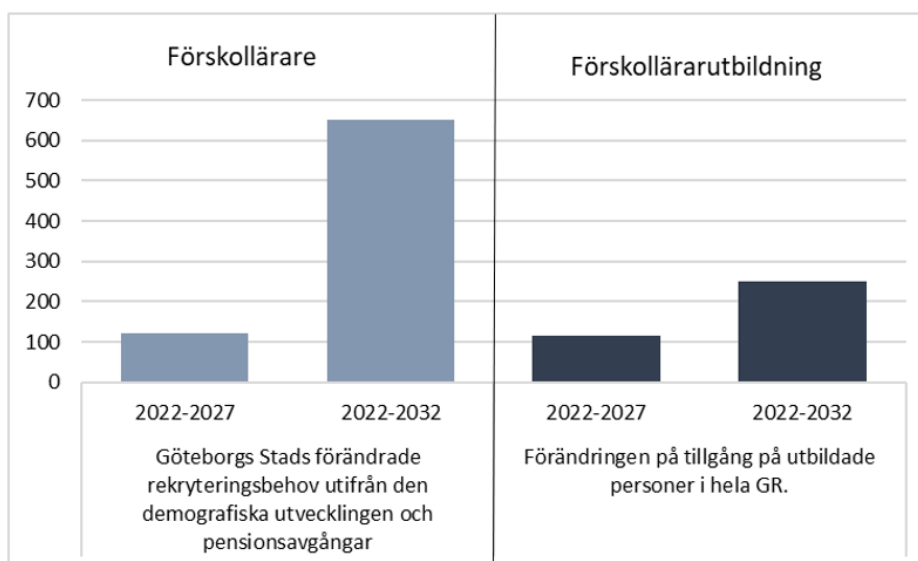


Bild från Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Göteborgsregionen fram till 2035 VGR Analys 2022:42

Vid en jämförelse mellan tillgången på utbildade inom hela GR och stadens behov av att rekrytera socialsekreterare, ser utbud och tillgång ut att vara i balans.



Utifrån den efterfrågan som beskrivs i VGR:s rapport över hela GR:s behov, syns en balans i tillgång och efterfrågan gällande personer med en förskollärarytbildning fram till 2027. Vid en jämförelse med stadens eget behov, finns även där en balans. I VGR:s rapport blir efterfrågan något större än behovet, sett till hela GR fram till 2032. Utifrån förändringen i stadens behov bedöms risken för brist på personer med en förskollärarytbildning, där stadens yrkesgrupp förskollärare påverkas, vara större än inom GR som helhet fram till 2032. Detta kan bero på att stadens behov kan utgöra en större del av den sysselsatta befolkningen med förskollärarytbildning. Risken för att en brist uppstår bedöms därför finnas på längre sikt.

# Bilaga - Tabeller

I bilagan redovisas tabeller utifrån det prognostiserade behovet i Göteborgs Stad för tidsperioderna 2023–2027 samt 2023–2032. Tabeller för VGR:s prognos för tillgång och efterfrågan av arbetskraft uppdelat på utbildningsgrupp samt de vanligaste förekommande befattningarna per yrkesgrupp redovisas också.

## Prognostiserat behov – Göteborgs stad

I nedan tabeller redovisas framräkning av tillsvidareanställda med utgångspunkt i antal tillsvidareanställda per yrkesgrupp idag. Yrkesgrupper med färre än 100 personer, redovisas inte. Inte heller yrkesgruppen övrigt.

### Tillsvidareanställda

Tillsvidareanställda i kommunen per december 2022.

### Demografi

Med utgångspunkt i den ekonomiska kalkylen av behovsutvecklingen utifrån demografi antas motsvarande gälla för personalvolymen. Prognostiseringen av personalvolym sätts sedan i relation till antal tillsvidareanställda per december 2022.

### Pension

Antal tillsvidareanställda per december 2022 som går i pension vid 67 års ålder till och med år 2027 eller till och med år 2032.

### Total ökning

Totala ökning är summering av variablerna Demografi och Pension.

### Extern avgång

Medelvärde av tillsvidareanställda, exklusive pension, som har slutat i kommunen 2020 – 2022. Detta värde multipliceras med 5 (år 2027) eller 10 (år 2032).

### Ambitionsökning 0,3%

En ambitionsökning på 0,3 procent antas vara rimlig. Vi antar att ambitionsökningen är lika stor för alla yrkesgrupper.

## Utveckling per yrkesgrupp 2023–2027

Avrundat till tiotal.

Yrkesgrupp	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
<b>Alla yrkesgrupper</b>	<b>39 430</b>	<b>1 720</b>	<b>3 520</b>	<b>5 240</b>	<b>13 780</b>	<b>780</b>
Administratör	1 840	110	200	310	460	30
Barnskötare	2 790	-120	180	60	600	50
Bibliotekspersonal	290	20	30	50	60	10
Biståndshandläggare	270	30	30	60	100	10
Elevassistent	1 140	30	80	110	350	20
Fritidsledare	660	20	50	70	200	20
Fritidspedagog	490	10	40	50	180	10
Förskollärare	2 500	-90	210	120	1 070	40
Handläggare	2 990	150	230	380	1 030	50
Hantverkare/Fastighetsskötare	260	20	40	60	120	10
Ingenjör,arkitekt m fl.	1 110	60	70	130	550	20
Kock, köksmästare	830	10	70	80	150	20
Kultur-och museipersonal	410	30	50	80	90	10
Ledningsarbete	2 050	90	210	300	730	40
Lärare	5 190	170	520	690	1 420	90
Måltidspersonal	490	10	70	80	90	10
Personlig assistent	210	10	30	40	90	10
Psykolog/Kurator	330	10	20	30	160	10
Rehab och förebyggande arbete	510	50	50	100	180	10
Sjuksköterska	780	70	100	170	770	20
Skolpersonal övr.	420	30	40	70	110	10
Socialsekreterare	1 990	110	100	210	840	40
Socialt och kurativt arb övr	1 150	60	90	150	460	20
Städpersonal	870	30	90	120	130	20
Stödassistent	2 750	140	270	410	1 150	50
Stödbitråde	280	20	10	30	80	10
Tekniker m fl	330	20	40	60	50	10
Undersköterska	4 240	450	390	840	1 810	80
Vaktmästare	360	20	70	90	80	10
Vårdbitråde	1 200	130	60	190	420	20

## Utveckling per yrkesgrupp 2023–2032

Avrundat till tiotal.

Yrkesgrupp	Tillsvidareanställda	Demografi	Pension	Total ökning	Extern avgång	Ambitionsökning 0,3%
<b>Alla yrkesgrupper</b>	<b>39 430</b>	<b>4 010</b>	<b>8 580</b>	<b>12 590</b>	<b>27 400</b>	<b>1 470</b>
Administratör	1 840	220	500	720	910	70
Barnskötare	2 790	170	470	640	1 190	90
Bibliotekspersonal	290	30	70	100	120	10
Biståndshandläggare	270	60	50	110	190	10
Elevassistent	1 140	20	180	200	700	40
Fritidsledare	660	20	110	130	400	30
Fritidspedagog	490	-10	120	110	350	20
Förskollärare	2 500	130	520	650	2 140	80
Handläggare	2 990	320	600	920	2 050	110
Hantverkare/Fastighetsskötare	260	30	90	120	240	10
Ingenjör,arkitekt m fl.	1 110	120	190	310	1 090	40
Kock, köksmästare	830	60	200	260	300	30
Kultur-och museipersonal	410	40	90	130	180	20
Ledningsarbete	2 050	200	550	750	1 460	70
Lärare	5 190	120	1 140	1 260	2 830	170
Måltidspersonal	490	30	150	180	170	20
Personlig assistent	210	20	50	70	170	10
Psykolog/Kurator	330	10	50	60	320	20
Rehab och förebyggande arbete	510	110	120	230	360	20
Sjuksköterska	780	140	200	340	1 540	30
Skolpersonal övr.	420	30	100	130	220	20
Socialsekreterare	1 990	180	220	400	1 670	70
Socialt och kurativt arb övr	1 150	110	220	330	920	40
Städpersonal	870	70	250	320	250	30
Stödassistent	2 750	260	670	930	2 290	100
Stödbitråde	280	30	30	60	150	10
Tekniker m fl	330	40	90	130	100	20
Undersköterska	4 240	1 040	1 070	2 110	3 620	170
Vaktmästare	360	40	160	200	150	20
Vårdbitråde	1 200	300	160	460	840	50



# VGR:s prognos för tillgång av arbetskraft uppdelat på utbildningsgrupp

Befolkningen 20–64 år. Prognossiffrorna avser Göteborgsregionen (GR) och har tagits fram av VGR utifrån SCB:s arbetskraftsprognos för hela Västra Götaland.

Avrundat till tiotal.

Utbildningsgrupp	2022	2027	2032
Agronom- och hortonomutbildning	220	230	230
Apotekar- och receptarieutbildning	1 170	1 260	1 350
Arbets terapeututbildning	1 050	1 070	1 090
Arkitektutbildning	1 250	1 360	1 480
Barn- och fritidsutbildning – gymnasial	8 170	8 710	9 300
Barnmorskeutbildning	860	890	920
Biblioteks- och informationsvetenskap – eftergymnasial	770	760	770
Biologi och miljö – eftergymnasial, minst 3 år	3 290	3 540	3 700
Biomedicinsk analytikerutbildning	920	830	790
Byggtutbildning – gymnasial	14 130	15 000	15 760
Civilingenjörsutbildning	27 620	30 630	33 080
Datautbildning – eftergymnasial	8 970	10 790	12 330
Ekonomutbildning – eftergymnasial, minst 3 år	18 500	20 970	22 990
El, data- och kommunikationsteknik, automation – gymnasial	16 990	16 840	16 650
Folk- och grundskoleutbildning	47 350	45 440	44 390
Fordonsutbildning – gymnasial	10 320	10 240	10 050
Fysik, matematik, statistik, kemi och geologi – eftergymnasial, minst 3 år	4 290	4 480	4 550
Fysioterapeututbildning	1 550	1 640	1 730
Förskollärarytutbildning	5 140	5 250	5 390
Grundlärarytutbildning, fritidshem	1 240	1 300	1 350
Grundlärarytutbildning, årskurs F–3 och 4–6	7 130	6 980	6 840
Handels- och administrationsutbildning – gymnasial	19 310	17 190	15 090
Humanistisk utbildning – eftergymnasial, minst 3 år	4 000	4 260	4 460
Högskoleförberedande utbildning	68 950	70 570	71 820
Högskoleingenjörsutbildning	12 660	13 910	14 800
Industri teknisk utbildning – gymnasial	13 400	11 720	9 970
Journalistik och medievvetenskap – eftergymnasial	2 690	3 330	3 910
Juristutbildning	3 900	4 290	4 640
Konstnärlig utbildning – eftergymnasial	4 580	5 140	5 600
Läkarutbildning	5 550	6 000	6 400
Medicinsk sekreterarytutbildning	400	470	540
Medieproduktion – eftergymnasial	2 040	2 390	2 690
Naturbruksutbildning – gymnasial	3 370	3 520	3 670
Personal- och beteendevetenskap, sociologi – minst 3 år	4 740	5 370	5 900
Psykologutbildning	1 510	1 610	1 730
Restaurang- och livsmedelsutbildning – gymnasial	11 060	10 630	10 090
Röntgensjuksköterskeutbildning	380	390	400
Samhällsvetenskaplig utbildning – eftergymnasial, minst 3 år	5 560	6 220	6 900
Sjuksköterskeutbildning, grundnivå	6 890	7 030	7 020
Socionomutbildning	5 500	5 870	6 230
Specialistsjuksköterskeutb: anestesi, intensiv, operation, ambulans	2 020	2 170	2 300
Specialistsjuksköterskeutb: distriktssköterska	1 150	1 170	1 190
Specialistsjuksköterskeutb: övriga inriktningar	1 710	1 610	1 580
Specialläraryt- och specialpedagogutbildning	1 390	1 610	1 840
Tandlärarytutbildning	1 160	1 190	1 230
Tandsköterskeutbildning	960	990	1 060
Transportutbildning – gymnasial	4 640	5 050	5 460
Veterinärarytutbildning	240	250	260
VVS, energi, drift och underhåll – gymnasial	3 180	3 350	3 510
Vård- och omsorgsutbildning – gymnasial	16 520	15 910	15 340
Yh-tekniker och gymnasi ingenjörsutbildning	4 940	4 970	4 980
Yh-utbildning i företagsekonomi, handel, administration	4 820	4 850	4 860
Yrkeslärarytutbildning	4 710	4 730	4 730
Ämneslärarytutbildning	4 600	4 610	4 600



**Stadsledningskontoret**

Telefon: 031-365 00 00 (kontaktcenter)

E-post: [stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se](mailto:stadsledningskontoret@stadshuset.goteborg.se)