



Kompetensförsörjningsplan för Region Skåne 2020

• PERSONALNÄMNDEN 2020-03-04 •

Innehåll

Sammanfattning	2
Inledning, syfte och avgränsning	3
Tillgång, efterfrågan och rekryteringsläge	4
Bedömning av tillgång och efterfrågan på arbetskraft inom sjukvården	4
Bedömning av aktuellt rekryteringsläge för ett antal yrkesgrupper verksamma i Region Skåne.....	4
Strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen	6
Använd kompetensen rätt	6
Bredda rekryteringen	7
Fler jobbar mer	7
Förläng arbetslivet	7
Marknadsför jobben	7
Skapa engagemang	7
Underlätta lönekarriär	8
Använd tekniken	8
Visa karriärmöjligheter	8
Stärka utbildningsuppdraget	8
Avslutning	9
Bilaga	11
Kompetensförsörjningsrapport – Bedömning av arbetsmarknadsutbud på kort sikt rörande ett antal av Region Skåne yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården, Region Skånes Koncernstab HR, december 2019	

Sammanfattning

Syftet med Region Skånes regionala kompetensförsörjningsplan är att visa på nödvändiga strategier som krävs för att möta kompetensförsörjningsutmaningen nu och för framtiden.

Planen tar upp insatser som redan görs, samt visar på behovet av nya och utvecklade insatsområden. Region Skånes kompetensförsörjningsplan är därför ett underlag för arbete, planering och genomförande av strategiska kompetensförsörjningsinsatser.

Som underlag för kompetensförsörjningsplanen har en rapport tagits fram som visar på den kommande utvecklingen vad gäller tillgång till, och bedömd efterfrågan på, några av Region Skånes större yrkeskategorier och kompetenser, fram till och med år 2021. Rapporten visar att tillgången kommer att minska till biomedicinska analytiker, distriktssköterskor samt specialistsjuksköterskor utbildade inom såväl medicinsk, kirurgisk, onkologisk vård som psykiatrisk vård. Tillgången på övriga grupper i rapporten bedöms dock öka, men om denna ökning är tillräcklig för att möta efterfrågan är svårbedömt.

I rapporten görs även en bedömning av aktuellt rekryteringsläge. Det kan konstateras att det för de flesta grupper som ingår i bedömningen finns en tydlig obalans, dvs. att det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens. Endast bland röntgensjuksköterskor, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och vissa specialistsjuksköterskor är bedömningen att knapp balans råder. Särskilt allvarlig är situationen i de grupper där tydlig obalans bedöms föreligga redan idag, och tillgången på arbetsmarknaden dessutom ser ut att minska under de kommande åren. Dessa grupper är biomedicinska analytiker, distriktssköterskor samt specialistsjuksköterskor utbildade inom medicinsk, kirurgisk eller onkologisk vård, psykiatrisk vård eller andra specialiseringar.

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. För att säkra den framtida kompetensförsörjningen behövs många olika insatser. I Region Skånes kompetensförsörjningsplan används tio strategier för kompetensförsörjning för att tydliggöra nödvändiga insatsområden:

- Använd kompetensen rätt
- Bredda rekryteringen
- Fler jobbar mer
- Förläng arbetslivet
- Marknadsför jobben
- Skapa engagemang
- Underlätta lönekarriär
- Använda tekniken
- Visa karriärmöjligheter
- Stärka utbildningsuppdraget

I de tio strategierna konkretiseras inriktningen för insatser. För flera av Region Skånes strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen finns framtagna planer/strategidokument/riktlinjer men för ett antal strategier/insatser behöver konkreta planer arbetas fram.



Inledning, syfte och avgränsning

Behovet av välfärdstjänster kommer att öka drastiskt de kommande åren då Sveriges, och Skånes, befolkning ökar i antal samtidigt som befolkningsstrukturen förändras så att allt fler blir äldre. Under samma tidsperiod uppnår dessutom många medarbetare i välfärdssektorn pensionsålder. Redan i nuläget är kompetensförsörjningen bekymmersam och flera yrkesgrupper är mycket svårrekryterade. Kompetensförsörjningen kommer även framöver fortsätta vara en av Region Skånes större utmaningar.

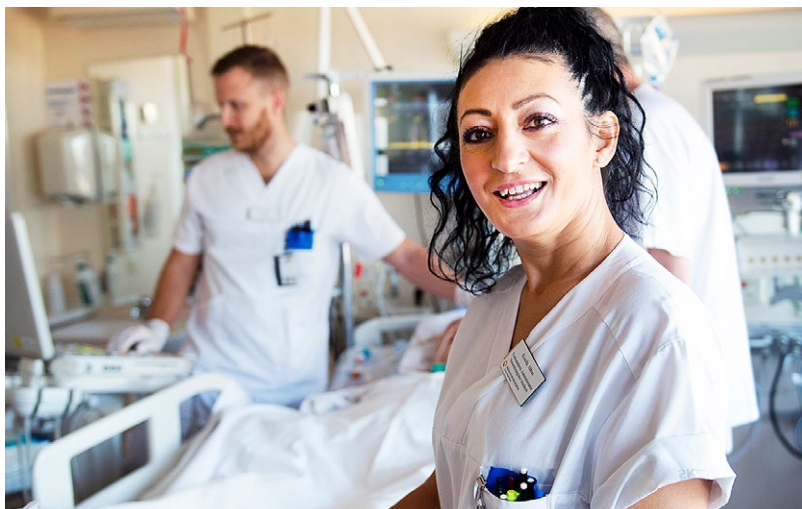
Syftet med Region Skånes regionala kompetensförsörjningsplan är att visa på nödvändiga strategier som krävs för att möta utmaningen nu och i framtiden. Planen tar upp de insatser som redan görs, samt visar på behovet av nya och utvecklade insatser och insatsområden.

Kompetensförsörjningsplanen ger även en bild av den kommande utvecklingen vad gäller tillgång till, och bedömd efterfrågan på, några av Region Skånes större yrkeskate-

gorier och kompetenser. Likaså innehåller planen en bedömning av det aktuella rekryteringsläget för ett antal utbildningsgrupper.

För den regionala kompetensförsörjningsplanen utgör andra styrelser och nämnders kompetensförsörjningsplaner ett viktigt underlag för såväl efterfrågebedömning av yrkeskategorier som för prioritering av regiongemensamma insatser och insatsområden för att säkra kompetensförsörjningen.

Kompetensförsörjningsplanen riktar sig främst till Region Skånes olika verksamheter och funktioner som på olika nivåer arbetar med kompetensförsörjningsfrågor. En annan viktig målgrupp är den politiska organisationens nämnder och styrelser. Kompetensförsörjningsplanen utgör ett underlag i Region Skånes beslutsfattande och i budget- och verksamhetsplanering på olika nivåer.



Tillgång, efterfrågan och rekryteringsläge

Bedömning av tillgång och efterfrågan på arbetskraft inom sjukvården

Under senhösten 2019 utgav Koncernstab HR en kompetensförsörjningsrapport som också biläggs kompetensförsörjningsplanen. I rapporten redogörs för *tillgången* på en rad av Region Skånes efterfrågade yrken genom att studera utbildningsgrupper¹.

I rapporten redogörs för vilka utbildningsgrupper som bedöms öka respektive minska i antal under det närmsta året (fram till och med 2021). Vissa grupper kommer att minska i antal; biomedicinska analytiker, distriktssköterskor samt specialistsjuksköterskor utbildade inom medicinsk, kirurgisk eller onkologisk vård, psykiatrisk vård eller andra specialiseringar. Dessa grupper bedöms dessutom redan idag vara bristyrken.

Tillgången på övriga grupper som behandlas i rapporten bedöms dock öka. Men om denna ökning är tillräcklig för att möta efterfrågan är svårbedömt. Någon sådan bedömning görs följaktligen inte i rapporten som snarast syftar till att numerärt bestämma storleken på olika utbildningsgrupper och hur tillgången på arbetsmarknaden av dessa grupper kommer förändras på kort sikt.

Efterfrågan är svårbedömd i yrkesgrupper där mycket liten arbetslöshet råder (vilket är ett faktum för de flesta yrkesgrupperna i sjukvården). Låg arbetslöshet innebär i sig att efterfrågan är hög, men om arbetsgivarna skulle vara beredda att öka antalet anställda men avstår för att tillgången är otillräcklig är svårbedömt.

Den framtida efterfrågan på arbetskraft på sjukvårdsområdet kan komma att påverkas av en rad faktorer. Regionernas ekonomiska förutsättningar, eventuella förändrade arbetsmetoder (till följd av exempelvis så kallad digitalisering eller ambition om en omställning mot närvård) och

demografiska faktorer kan påverka efterfrågan åt båda håll, såväl positivt som negativt. Den samlade bedömningen är dock att behovet av välfärdstjänster kommer att öka med en numerärt större och i genomsnitt äldre befolkning. Som en konsekvens av detta kommer efterfrågan att öka på personal inom välfärden i allmänhet och sjukvården i synnerhet. Region Skåne står således inför en utmaning under de kommande åren.

Bedömning av aktuellt rekryteringsläge för ett antal yrkesgrupper verksamma i Region Skåne




Utifrån bland annat förvaltningarnas lokala kompetensförsörjningsplaner, en bedömning av det aktuella rekryteringsläget och den årliga läkarbemannings- och ST-planen² genomförs inom ramen för kompetensförsörjningsplanen en bedömning av rekryteringsläget gällande ett antal yrken.


















Bedömningen görs enligt kriterierna i tabell på nästa sida (sid 5).

I de flesta grupperna bedöms en *tydlig obalans*, eller *obalans gränsande till tydlig obalans*, föreligga. Endast bland arbetsterapeuter, fysioterapeuter, undersköterska/skötare/barnsköterska samt ögonsjuksköterskor är bedömningen att *knapp balans* råder.

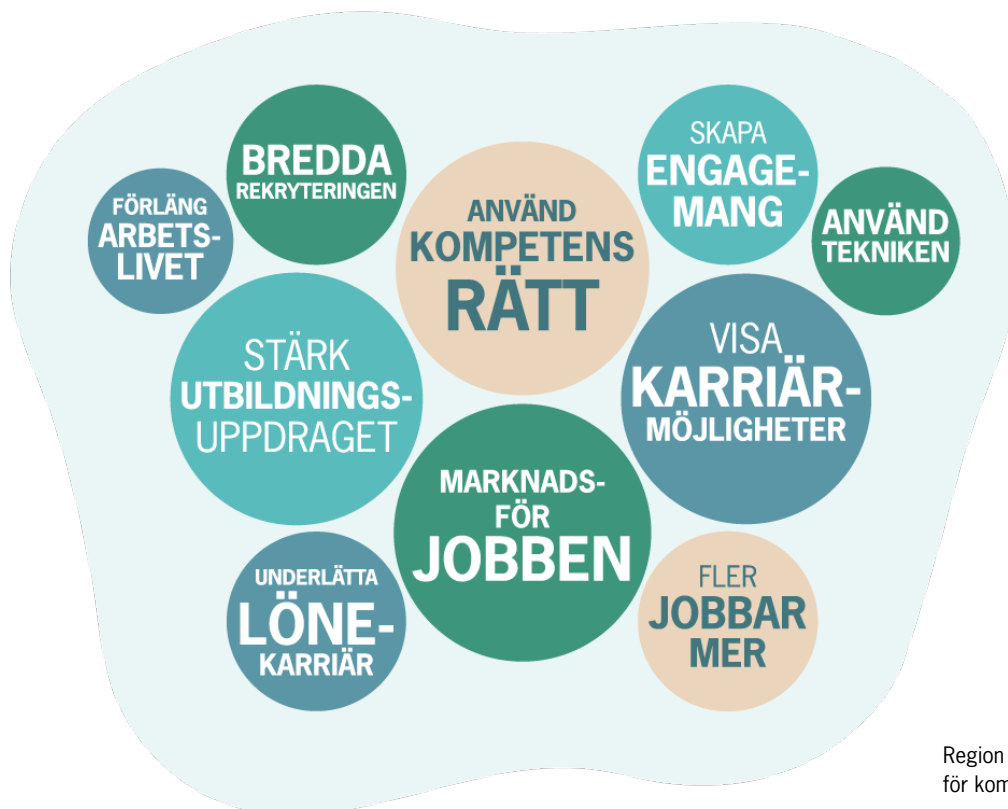
Särskilt allvarlig är situationen i de grupper där *tydlig obalans* bedöms föreligga redan idag, och tillgången på arbetsmarknaden dessutom ser ut att minska under de kommande åren. Dessa grupper är biomedicinska analytiker, distriktssköterskor samt specialistsjuksköterskor utbildade inom medicinsk, kirurgisk eller onkologisk vård, psykiatrisk vård eller andra specialiseringar.

1. Statistiska grupper definierade av SCB som samlar individer med specifika utbildningar, exempelvis läkar- eller sjuksköterskeutbildning.
2. <https://vardgivare.skane.se/kompetens-utveckling/st/#122187>

God balans 	Knapp balans 	Tydlig obalans 
Det är möjligt att rekrytera personal med rätt kompetens.	Det är ofta, men inte alltid, möjligt att rekrytera personal med rätt kompetens.	Det är svårt att rekrytera personal med rätt kompetens.

Utbildningsgrupp	Exempel på yrkestitlar inom utbildningsgruppen	Kommentar	Samlad bedömning av rekryteringsläget
Läkare	Läkare (inom ett antal olika specialiteter)	Enligt årlig läkarbemanningsplan och ST-undersökning redogörs för respektive specialitet. Vissa skulle kategoriseras som <i>knapp balans</i> (gula), vissa som <i>tydlig obalans</i> (röda). Exempel på de senare är allmänmedicin, psykiatri, radiologi och onkologi	Röd/ Gul 
Grundutbildade sjuksköterskor	Allmänsjuksköterska		Röd 
Röntgensjuksköterskor	Röntgensjuksköterska		Röd 
Barnmorskor	Barnmorska		Röd 
Specialistsjuksköterskor utbildade inom anestesi-, intensiv-, operations- eller ambulanssjukvård	Anestesisjuksköterska, intensivvårdssjuksköterska, operations-sjuksköterska, ambulanssjuksköterska		Röd 
Specialistsjuksköterskor utbildade inom hälso- och sjukvård för barn och ungdomar	Barnsjuksköterska		Röd 
Distriktssköterskor	Distriktssköterska		Röd 
Specialistsjuksköterskor utbildade inom geriatrisk vård	Geriatrisjuksköterska		Röd 
Specialistsjuksköterskor utbildade inom medicinsk, kirurgisk eller onkologisk vård	Sjuksköterska medicin/kirurgi, onkologisjuksköterska		Röd 
Specialistsjuksköterskor utbildade inom psykiatrisk vård	Psykiatrisjuksköterska		Röd 
Specialistsjuksköterskor utbildade inom annan specialisering	Akutsjuksköterska, ögonsjuksköterska	Akutsjuksköterska <i>tydlig obalans</i> (röd). Ögonsjuksköterskor <i>knapp balans</i> (gul).	Röd/ Gul 
Arbets terapeuter	Arbets terapeut		Gul 
Biomedicinsk analytikerutbildning	Biomedicinsk analytiker		Röd 
Fysioterapeuter	Fysioterapeut		Gul 
Psykologer	Psykolog		Röd 
VO-utbildade gymnasienivå	Undersköterska, skötare, barnsköterska		Gul 
Medicinska sekreterare	Medicinsk sekreterare		Röd 

Strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen



Region Skånes tio strategier för kompetensförsörjning

Kompetensförsörjningen är en av Region Skånes, och den svenska välfärdsektorns i sin helhet, största utmaningar. Bara genom att vara en attraktiv arbetsgivare kan Region Skåne rekrytera och behålla den kompetens som är nödvändig för att möta upp medborgarnas behov och erbjuda den bästa vården och servicen.

Det är framför allt genom att behålla medarbetare och utveckla dessa som vi långsiktigt kan lösa kompetensförsörjningsutmaningen. Det är också grunden för att attrahera nya medarbetare till Region Skåne. Det är genom att visa på en god arbetsmiljö, utvecklingsmöjligheter, delaktighet för dagens medarbetare som vi kan locka morgondagens medarbetare.

En genomtänkt strategisk kompetensförsörjning är en förutsättning för att klara framtidens uppdrag. För att säkra den framtida kompetensförsörjningen behövs många olika insatser. I Region Skånes kompetensförsörjningsplan används i årets kompetensförsörjningsplan tio strategier för kompetensförsörjning för att tydliggöra nödvändiga insatsområden.

Använd kompetensen rätt

För att klara kompetensförsörjningsutmaningen behöver arbetet organiseras annorlunda, både medarbetare och verksamhet måste utvecklas. Rätt kompetens på rätt plats ger bäst och mest effektiv samhällsservice. När verksamheterna utvecklas måste yrkesrollerna hänga med och resurser användas effektivt.

- Arbeta med kompetenskartläggning och kompetensplanering för att bättre kunna arbeta med medarbetarutveckling och tydliggöra kompetensbehov. Planeringsverktyg och IT-stöd för kompetensplanering behövs som stöd i arbetet.
- Utmana och förändra de traditionella arbetssätten genom att arbeta med kompetensväxling och uppgiftsväxling.
- Skapa nya och/eller förändrade yrkesroller så att medarbetare använder sin kompetens till de uppgifter de har utbildning för.
- Använda kompetensstegar för att tydliggöra uppgifter och kompetenskrav på olika nivåer.

Bredda rekryteringen

Region Skåne ska erbjuda välfärd till alla och behöver därför medarbetare med olika kompetenser, erfarenheter och funktionssätt. För att bättre ta tillvara den kompetens som finns på arbetsmarknaden och möjliggöra för flera behov värderingar och attityder utmanas.

- Ta fram strategi för hur rekryteringsarbetet bättre kan stödja kompetensbehovet.
- Arbeta med att skapa inkluderande arbetsplatser.
- Möjliggöra för individuella lösningar och flexibilitet avseende arbetsuppgifter och arbetsvillkor.
- Utveckla anpassade former för introduktion, handledning och lärande i arbetet.
- Samarbeta med andra aktörer på arbetsmarknaden.
- Utveckla synsätt och arbetssätt för att bättre ta tillvara den arbetskraft som finns på arbetsmarknaden.

Fler jobbar mer

Om fler jobbar mer kan rekryteringsbehoven minska. Region Skåne har en hög andel heltidsanställningar relativt vård- och omsorgssektorn som helhet.

- Underlätta och erbjud heltidsarbete till alla som så önskar.
- Erbjud de som frivilligt arbetar deltid att gå upp i tid.
- Arbeta för en god arbetsmiljö där medarbetare ska kunna, och vilja, jobba med stigande ålder.
- Genomföra en fördjupad kartläggning över förekomst av deltidsarbete.

Förläng arbetslivet

Tiden i arbetslivet behöver bli längre. Fler ska kunna börja jobba tidigare och stanna kvar längre i arbetslivet. En god arbetsmiljö är avgörande för att medarbetare ska kunna, och motiveras till att, förlänga tiden i arbetslivet.

- Förbättra ingången för unga i yrkeslivet. Koppla samman utbildning och arbetsliv ännu bättre.
- Stärk nya medarbetares kompetens genom att systematisera kunskapsöverföring från erfarna medarbetare.
- Genomför studie om etableringsåldern på arbetsmarknaden för vård och omsorgsutbildade på gymnasienivå, med syfte att undersöka om potential till tidigare etableringsålder finns med hänsyn till den stora andelen komvux-utbildade inom gruppen.
- Ta tillvara äldre medarbetares erfarenheter genom individuella och flexibla lösningar.
- Arbeta med attityder och kultur på arbetsplatsen, signalera att medarbetare i pensionsålder är en viktig resurs.
- Följ upp och analysera hur äldre medarbetares arbete utvecklas. Definiera en uppföljningsmodell för att följa hur arbete av 65+ -åringar utvecklas sig.



Marknadsför jobben

Region Skåne är en organisation med över 100 yrkesgrupper och arbeten inom många sektorer med geografisk spridning. Det pågår ständig utveckling och anpassning till krav och behov från omvärlden. För att stå sig i konkurrens med andra organisationer behöver budskapet om Region Skåne som arbetsgivare och organisation nå ut i informationsbruset.

- Arbeta med målgruppsanpassad kommunikation både i rekryteringsammanhang och marknadsföringssammanhang.
- Attrahera olika målgrupper till arbete i Region Skåne genom att budskapsanpassa för respektive målgrupp och samordna budskap.
- Förnya arbetssättet med att marknadsföra jobben och Region Skåne som en attraktiv arbetsgivare.

Skapa engagemang

Engagerade medarbetare som ges och tar ansvar på sin arbetsplats skapar hälsofrämjande och intressanta arbetsplatser som bidrar till verksamhetens utveckling. En attraktiv arbetsmiljö som är enkel att navigera i och där stöd finns i vardagen till såväl chefer och medarbetare bidrar till att medarbetare vill stanna och utvecklas i Region Skåne.

- Stärka chefers förutsättningar och möjliggöra ett tydligt och närvarande ledarskap.
- Rusta chefer att leda i förändring och ta tillvara medarbetares potential i utvecklingen av nya arbetssätt.
- Främja en kultur som präglas av tillit, engagemang och lärande.
- Arbeta med regelbundna medarbetarsamtal och dialog med arbetsgrupper och team, som medel för att ta tillvara medarbetarnas idéer, engagemang och kunskap.
- Stärka medarbetarskapet genom att ge möjlighet till inflytande och delaktighet. Detta görs genom att involvera medarbetare att ta ansvar för arbetsklimat, verksamhetens utveckling och ständiga förbättringar.



Underlätta lönekarriär

Målet är att Region Skåne i ett system med individuella och differentierade löner både ska kunna driva och utveckla verksamheten så att den ligger i linje med medborgarnas krav, behov och förväntningar samt kunna rekrytera, utveckla och behålla den kompetens som behövs. Grunden för löneutveckling är medarbetarens kompetens och sätt att utföra arbetet i förhållande till ansvar och svårighetsgrad.

- Följ upp medarbetarens resultat utifrån verksamhetens uppdrag och koppla detta till löneutvecklingen.
- Öka lönespännvidden i många yrken för att möjliggöra en lönekarriär i yrket. För detta krävs ett utvecklat lönebildningsarbete som ger cheferna förutsättningar att differentiera lönerna.
- Synliggöra våra större yrkesgruppers lönestruktur och kommunicera dessa externt.

Använd tekniken

Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv är möjligheter med ny teknik till stor del bidragande i hur arbete kan effektiviseras, förenklas och frigöra tid. För att möta verksamheternas behov nu och i framtiden behövs kunskap och förståelse för digitaliseringsens möjligheter och utmaningar så att digitala verktyg används för verksamhetsutveckling, blir värdeskapande och ger möjlighet till innovation.

- Informera och tillhandahåll lättillgängligt kunskapsstöd som gör det lätt att använda digitala verktyg.
- Inventera kontinuerligt möjligheter till användning av digitala verktyg i verksamheten och uppmuntra nya idéer och vidareutveckling.
- Kravställ och anpassa IT-stöd utifrån arbetsprocesser och användarnas behov.
- Skapa utrymme och tid för medarbetare och chefer att utveckla den kompetens som krävs för att hantera en alltmer digitaliserad arbetsplats.

- Optimera infrastrukturen för kompetensutveckling och lärande för att skapa förutsättningar för bättre kunskapsstyrning, tillgängligt kunskapsstöd och möjligheter till uppföljning av insatser.
- Effektivisera introduktion och kontinuerlig kompetensutveckling med hjälp av digitala verktyg.

Visa karriärmöjligheter

Det finns förväntan på lärande och kompetensutveckling under hela yrkeslivet. En attraktiv arbetsgivare skapar möjligheter till utveckling för sina medarbetare. Region Skåne erbjuder en mängd möjligheter för medarbetare att växa och utvecklas, att bli chef är en karriärmöjlighet men andra vägar behöver lyftas fram.

- Synliggöra och utveckla nuvarande och nya karriärvägar.
- Stimulera och attrahera till chefskap och specialistfunktioner.
- Använda medarbetarsamtal och kompetensstegar som utgångspunkt för karriärplanering.

Stärka utbildningsuppdraget

Region Skåne har ett stort utbildningsuppdrag som spänner över alla utbildningsnivåer från grundskole- till universitetsnivå. Arbetet med utbildningsuppdraget säkerställer tillgången till rätt kompetens.

- Fokusera på handledning för att ge studenter ett bra första intryck av Region Skåne som arbetsplats.
- Samverka med utbildningsanordnare på olika nivåer för att utbildningarnas innehåll ska möta behovet i verksamheten och säkra tillgången till kompetens.
- Stödja Region Skånes förvaltningar i utbildningsfrågor.
- Utveckla gemensamma arbetssätt vad gäller Region Skånes utbildningsuppdrag.

Avslutning

Region Skånes kompetensförsörjningsplan, och andra styrelser/nämnders kompetensförsörjningsplaner, är underlag för arbete, planering och genomförande av strategiska kompetensförsörjningsinsatser.

Kompetensförsörjningsplanen är ett av de personalpolitiska underlag som ligger till grund för prioriterade insatser inom kompetensförsörjning. I Region Skåne finns ett antal dokument som påverkar arbetet med kompetensförsörjningen, bland annat regionfullmäktiges budget och verksamhetsplan. Regionfullmäktiges budget och verksamhetsplan har *Nöjda medborgare* i fokus och som ett av fyra övergripande mål *Attraktiv arbetsgivare*. Målet *Attraktiv arbetsgivare* har konkretiserats i ett antal mål, varav att säkra kompetensförsörjningen är ett.

För flera av Region Skånes strategier för att möta kompetensförsörjningsutmaningen finns framtagna planer/strategidokument/riktlinjer men för ett antal strategier/insatser behöver konkreta planer tas fram.

Kompetensförsörjningsplanen i sin helhet följs upp årligen och återrapporteras till personalnämnden.

Bilaga



Kompetensförsörjningsrapport

Bedömning av arbetsmarknadsutbud på kort sikt rörande ett antal av
Region Skåne yrkesgrupper inom hälso- och sjukvården

KONCERNSTAB HR 2019-12-17

Förord

Region Skåne har årligen under ett flertal år publicerat en kompetensförsörjningsplan. Denna har innehållit dels en analys av arbetsmarknads- och rekryteringsläget för en rad av Region Skånes större yrkesgrupper, dels strategier för att hantera kompetensförsörjningen.

Föreliggande rapport, som färdigställs under november 2019, är ett led i att utveckla det strategiska kompetensförsörjningsarbetet. Detta genom att erbjuda en analys av arbetsmarknads- och rekryteringsläget redan innan arbetet med kompetensförsörjningsplanen inleds. Ambitionen är därmed att analysrapporten skall kunna utgöra ett (av flera) underlag för prioriteringar av strategiska insatser för att möta den framtida kompetensförsörjningsutmaningen

Som rapportens huvudförfattare utsågs Anton Petersson, analytiker vid koncernstab HR, i arbetet har också Anders Axelsson, analytiker vid avdelningen för regional utveckling samt Ronny Wain, ledningsstrateg vid koncernstab HR deltagit. Värdefulla kommentarer har också lämnats av flertalet medarbetare vid koncernstab HR.

Karin Melander

HR-direktör, Malmö, november 2019

Innehåll

Förord	12
Introduktion	13
Så här läser du rapporten	13
Yrkesgrupper	
Läkare	14
Grundutbildade sjuksköterskor	15
Röntgensjuksköterskor	16
Barnmorskor	17
Specialistsjuksköterskor	18
Specialistsjuksköterskor utbildade inom anestesi-, intensiv-, operations- eller ambulanssjukvård	18
Specialistsjuksköterskor utbildade inom hälso- och sjukvård för barn och ungdomar	19
Distriktssköterskor	19
Specialistsjuksköterskor utbildade inom geriatrisk vård.....	20
Specialistsjuksköterskor utbildade inom medicinsk, kirurgisk eller onkologisk vård.....	20
Specialistsjuksköterskor utbildade inom psykiatrisk vård.....	21
Specialistsjuksköterskor utbildade inom annan specialisering.	21
Konklusioner specialistsjuksköterskor	22
Arbetsterapeuter	23
Fysioterapeuter	24
Biomedicinska analytiker	25
Psykologer	26
Medicinska sekreterare.....	27
Vård- och omsorgsutbildade på gymnasienivå.....	28
Metod	29
Utbildningsgrupper och yrken	29
STATIV-data rörande förvävsarbetande dagbefolkning	30
RMI, indikator U3 samt prognosmetod.....	30

Introduktion

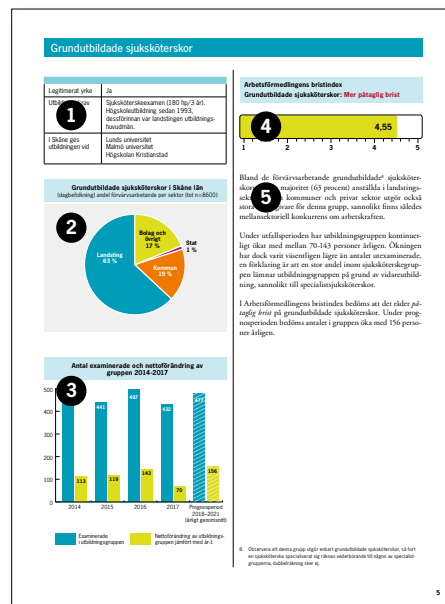
Föreliggande rapport är tänkt att lyfta ut de delar i Region Skånes kompetensförsörjningsplan som behandlat analysen av arbetsmarknadsläget. Detta görs delvis för, som nämnts i förordet, att analysen skall kunna utgöra ett underlag till Region Skånes kompetensförsörjningsplan. Men denna rapport är också tänkt att fungera som en slags uppslagsbok för den som arbetar med kompetensförsörjning inom sjukvårdsverksamheterna i Region Skåne.

I Region Skånes kompetensförsörjningsplaner 2017¹, 2018² och 2019³ användes arbetsmarknadsrapporten *Skåne 2025*⁴ som underlag för att bedöma framtida tillgång på en rad av Region Skånes yrkesgrupper. *Skåne 2025*-rapporten har redan ett par år på nacken, och ingen ny planeras förrän tidigast 2021, varför denna inte längre bedöms vara den mest relevanta källan. Fokus på föreliggande rapport är därmed något skiftat, istället för att uttala sig om utbudet på yrkesgrupperna på upp till 10 års sikt, görs en framskrivning över hur läget beräknas se ut de närmaste åren.

Den statistik från SCB som publiceras i denna rapport har en viss publiceringstid. Utfallsiffrorna för 2017 är de nyaste som finns i materialet. Perioden 2014-2017 benämns i denna rapport som *utfallsperioden* och perioden 2018-2021 som *prognosperioden*. Stora delar av den så kallade prognosperioden har således redan förlöpt vid denna rapportens publicering, detta är dock en förutsättning om man skall arbeta med den typ av statistik som redovisas i rapporten.

Två huvudsakliga källor används i föreliggande rapport. SCB:s regionala matchningsindikatorer⁵ samt Arbetsförmedlingens bristindex⁶. Dessa källor visar olika saker och används på olika sätt. De regionala matchningsindikatorerna (hädanefter RMI), i detta fall en indikator som kallas *U3*, visar på det regionala utbudet av viss typ av arbetskraft och hur detta förändras årligen. I rapporten redovisas inflödet i utbildningsgruppen från utbildningssystemet (examinerade), samt nettoförändringen, som beräknas utifrån ett flertal parametrar (se sista kapitlet *Metod*). Statistiken bygger på så kallade utbildningsgrupper, således studeras personer som är utbildade inom ett specifikt område (exempelvis sjuksköterska eller läkare) snarare än yrkesgrup-

per. Arbetsförmedlingens bristindex å sin sida bygger på ett antal yrken som definierats av Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingen gör en bedömning utifrån sina kontakter med arbetsgivare. Detta innebär att det inte alltid råder ett 1:1 förhållande mellan yrkesgrupp och utbildningsgrupp. Mer utförlig information om källor, metoder och beräkningar finns i det sista kapitlet *Metod*.



Så här läser du rapporten

I rapporten kommer ett antal yrkesgrupper presenteras genom:

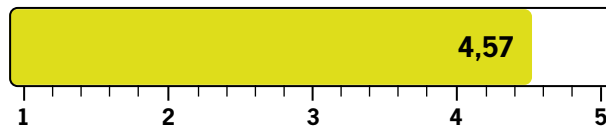
1. En faktaruta med en kort beskrivning av utbildningskraven för gruppen.
2. En illustration på hur förvärsarbetande i Skåne inom utbildningsgruppen fördelar sig efter sektor.
3. En figur som dels anger hur utbildningsgruppen förändrats under de senaste åren, samt innehåller en framskrivning hur den bedöms förändras åren som kommer.
4. En figur som redovisar Arbetsförmedlingens bristindex.
5. Respektive avsnitt avslutas med en kortare skriftlig analys av arbetsmarknadsutbudet de närmaste åren.
4. <https://utveckling.skane.se/publikationer/rapporter-analyser-och-prognoser/skane2025/> <hämtad 19-10-31>
5. För mer info se Reglabs slutrapport om indikatorerna: <https://tillvaxtverket.se/download/18.4b8f901016a534f238aab6cf/1557215554120/Regionala%20Matchningsindikatorer.pdf> <hämtad 19-10-31>
6. För beskrivning av Af:s bristindex se exv : <https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.40fa4e7b159ff02933130b86/1486626381471/Var-finns-jobben-2017.pdf> <hämtad 19-10-31>

Läkare

Legitimerat yrke	Ja
Utbildningskrav	Läkarexamen (330 hp/5,5 år) därefter 18 månaders AT-tjänstgöring, ger rätt att ta ut legitimation från Socialstyrelsen. Efter erhållen legitimation kan specialisttjänstgöring påbörjas, denna pågår 5 år och därefter kan Socialstyrelsen utfärda specialistbevis. Från och med 2021 kommer utbildningen förändras så att grundutbildningen utgör 6 år, och att legitimation kan utfärdas direkt efter genomförd utbildning, AT försvinner således successivt. Tillkommer gör dock den nya så kallade bastjänstgöringen, BT.
I Skåne ges utbildningen vid	Lunds universitet

Arbetsförmedlingens bristindex

Läkare: **Mer påtaglig brist**

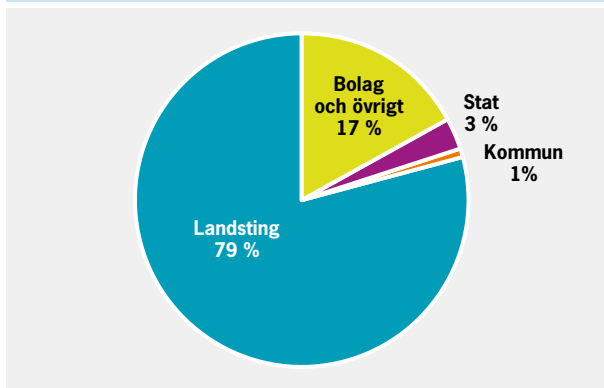


Inom utbildningsgruppen läkare i Skåne arbetar den stora merparten inom landstingssektorn. För Region Skåne innebär detta att konkurrensen om arbetskraften bör vara, relativt sett, begränsad. Under utfallsperioden 2014-2017 utexaminerades mellan 212 upp till 255 läkare årligen. Nettoförändringen har varit positiv under dessa år och varierat mellan 78 och 249, det relativt låga nettotillskottet 2017 förklaras till stor del av ett större antal utflyttare detta år. I Arbetsförmedlingens bristindex bedöms att det råder *mer påtaglig brist* på läkare i Skåne. Under prognosperioden bedöms antalet i utbildningsgruppen läkare öka årligen med i genomsnitt 176 personer.

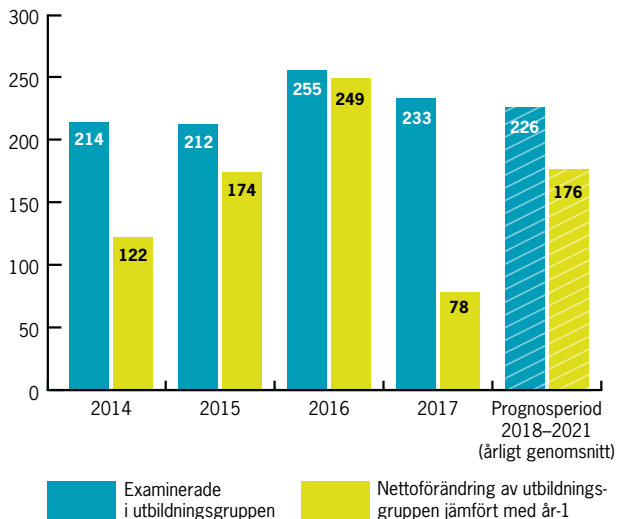
Mer information om situationen för olika specialinriktningar finns i Region Skånes *Läkar- och ST-bemanningsplan*⁷.

Läkare i Skåne län

(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=5383)



Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017

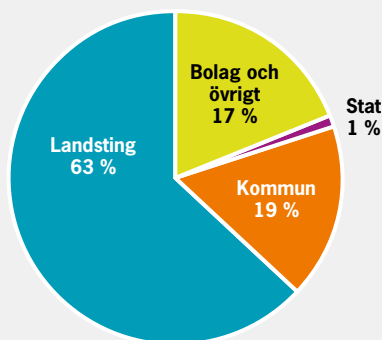


7. <https://vardgivare.skane.se/kompetens-utveckling/st/#132941>

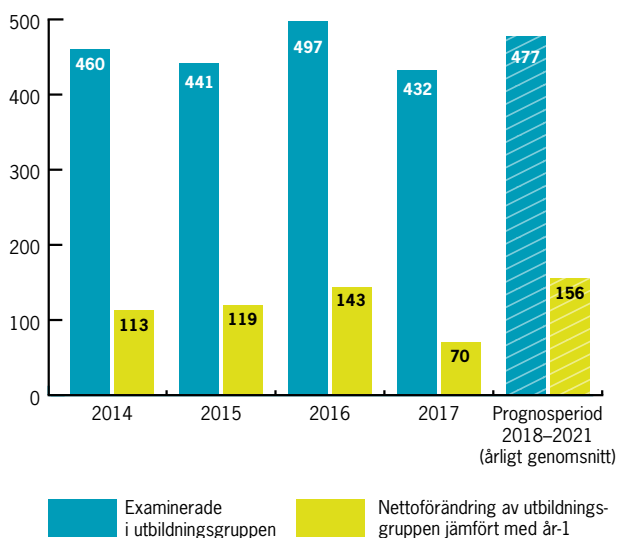
Grundutbildade sjuksköterskor

Legitimerat yrke	Ja
Utbildningskrav	Sjuksköterskeexamen (180 hp/3 år). Högskoleutbildning sedan 1993, dessförinnan var landstingen utbildningshuvudmän.
I Skåne ges utbildningen vid	Lunds universitet Malmö universitet Högskolan Kristianstad

Grundutbildade sjuksköterskor i Skåne län
(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=8600)

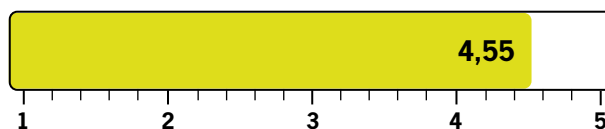


Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017



Arbetsförmedlingens bristindex

Grundutbildade sjuksköterskor: **Mer påtaglig brist**



Bland de förvärvsarbetande grundutbildade⁸ sjuksköterskorna är en majoritet (63 procent) anställda i landstingssektorn. Men kommuner och privat sektor utgör också stora arbetsgivare för denna grupp, sannolikt finns således mellansektoriell konkurrens om arbetskraften.

Under utfallsperioden har utbildningsgruppen kontinuerligt ökat med mellan 70-143 personer årligen. Ökningen har dock varit väsentligen lägre än antalet utexaminerade, en förklaring är att en stor andel inom sjuksköterskegruppen lämnar utbildningsgruppen på grund av vidareutbildning, sannolikt till specialistjuksköterskor.

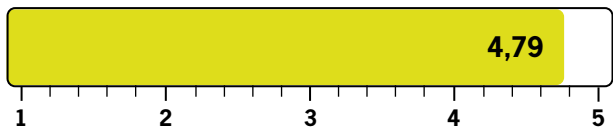
I Arbetsförmedlingens bristindex bedöms att det råder *mer påtaglig brist* på grundutbildade sjuksköterskor. Under prognosperioden bedöms antalet i gruppen öka med 156 personer årligen.

8. Observera att denna grupp utgör enbart grundutbildade sjuksköterskor, så fort en sjuksköterska specialiserat sig räknas vederbörande till någon av specialistgrupperna, dubbelräkning sker ej.

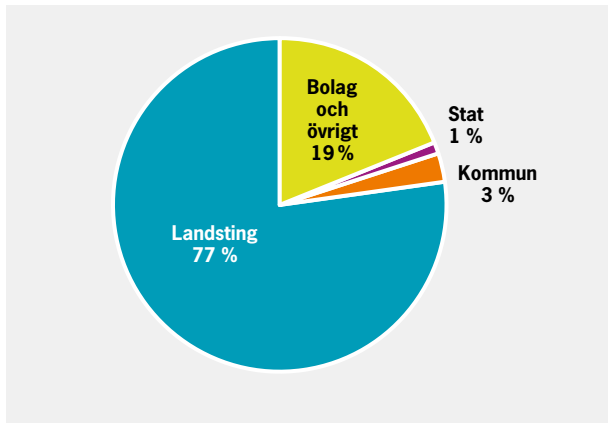
Röntgensjuksköterskor

Legitimerat yrke	Ja
Utbildningskrav	Röntgensjuksköterskeexamen infördes år 2000, dessförinnan fanns såväl direktutbildningar som specialistutbildningar för befintliga sjuksköterskor.
I Skåne ges utbildningen vid	Lunds universitet

Arbetsförmedlingens bristindex Röntgensjuksköterskor: **Mer påtaglig brist**

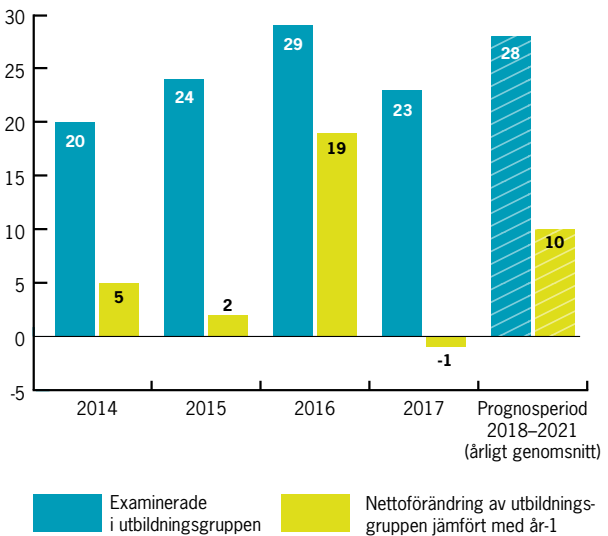


Röntgensjuksköterskor i Skåne län (dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=483)



Den stora merparten röntgensjuksköterskor arbetar inom landstingssektorn (77 %). Utbildningsgruppen har ökat i storlek tre av fyra år under utfallsperioden, 2017 minskade den dock marginellt (-1). I arbetsförmedlingens bristindex bedöms bristen som *mer påtaglig*, bristen skattas högre i denna grupp än till exempel i gruppen grundutbildade sjuksköterskor. Under prognosperioden bedöms antalet öka med 10 personer årligen.

Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017

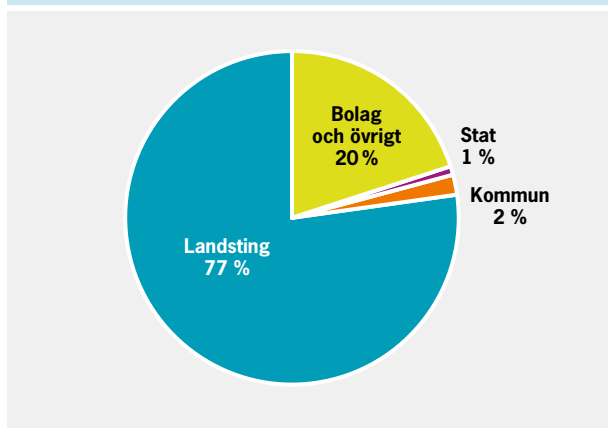


Barnmorskor

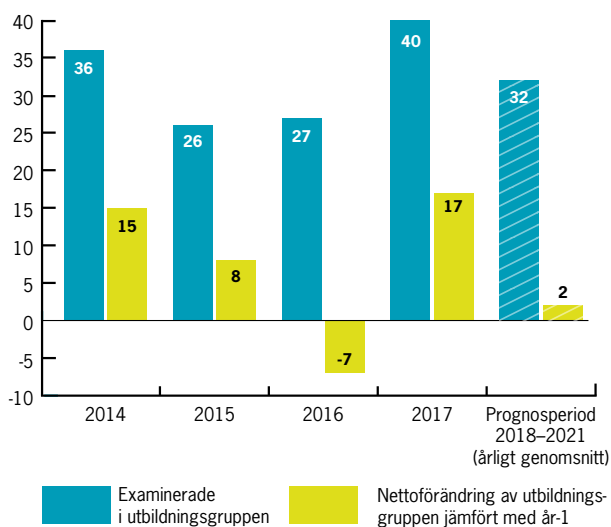
Legitimerat yrke	Ja
Utbildningskrav	Barnmorskeexamen (90 hp/1,5 år) för att antas till utbildningen skall en legitimation som sjuksköterska innehas.
I Skåne ges utbildningen vid	Lunds universitet

Barnmorskor i Skåne län

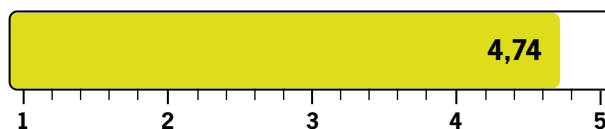
(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=801)



Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017



Arbetsförmedlingens bristindex Barnmorskor: Mer påtaglig brist



I barnmorskegruppen arbetar en övervägande majoritet (77 %) inom landstingssektorn. Gruppen har haft en blygsam nettoökning tre av fyra år under utfallsperioden, och bedöms öka endast med 2 årligen under prognosperioden. Det råder *mer påtaglig brist* i Arbetsförmedlingens bristindex.

Specialistsjuksköterskor

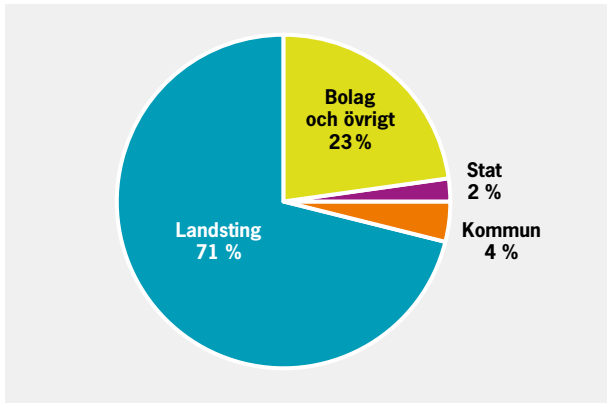
Legitimerat yrke	Nej, men legitimation som sjuksköterska krävs för att påbörja utbildningen, därefter gäller examensbevis från lärosäte som specialistbevis.
Utbildningskrav	Specialistsjuksköterskeexamen 60 hp/1 år för samtliga inriktningar utom distriktssjuksköterska där examen utgör 90 hp/1,5 år.
I Skåne ges utbildningen vid	Lunds universitet Malmö universitet Högskolan Kristianstad

Rätt att kalla sig specialistsjuksköterska tillfaller den som är legitimerad sjuksköterska och avlagt specialistsjuksköterskeexamen, bestämmelser om detta finns i patientsäkerhetsförordningen⁹. Det finns elva definierade specialistinriktningar i högskoleförordningen¹⁰, samt en möjlighet för lärosäten att utefter lokala behov anordna egna inriktningar.

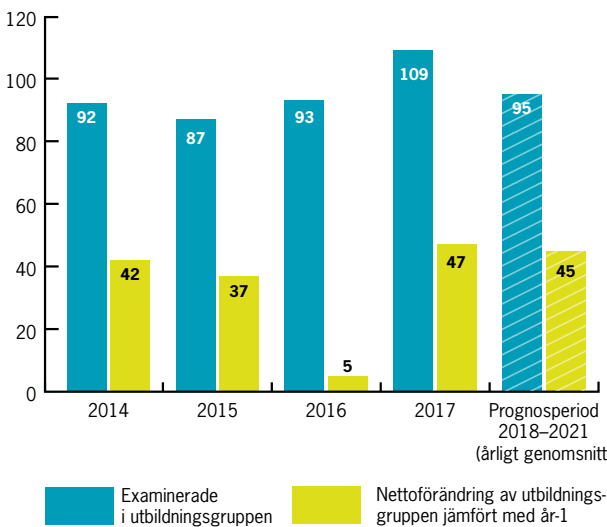
I de regionala matchningsindikatorerna definieras så kallade *utbildningsgrupper* (se ovan under inledning samt nedan under metodbeskrivning). Utbildningsgrupperna är färre och därmed bredare än de inriktningar som finns för specialistsjuksköterskor, sju olika utbildningsgrupper är definierade av SCB.

I Af:s bristindex är specialistsjuksköterskegruppen uppdelad i två yrken: *Specialistsjuksköterskor inom akut hälso- och sjukvård* samt *Specialistsjuksköterskor inom allmän hälso- och sjukvård*. Detta kapitel, som behandlar specialistsjuksköterskor, är upplagt så att vart och en av de redovisade utbildningsgrupperna kort diskuteras och RMI data för respektive undergrupp presenteras, kapitlet avslutas med att redovisa bristindex för de två yrkeskategorierna, samt att konkludera kapitlet.

Specialistsjuksköterskor utbildade inom anestesi-, intensiv-, operations- eller ambulanssjukvård
(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=2190)



Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017

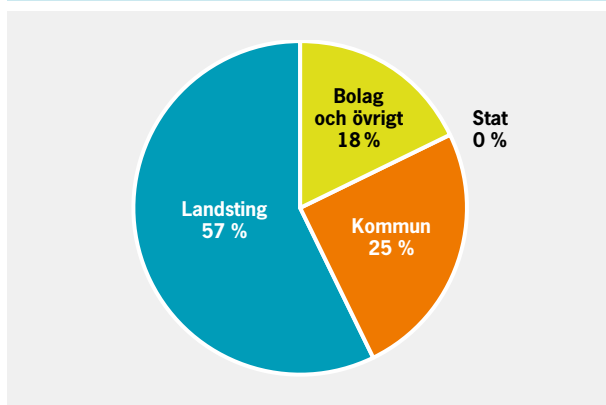


I gruppen specialistsjuksköterskor utbildade inom anestesi, intensivvård, operations- eller ambulanssjukvård är en stor majoritet anställda inom landstingssektorn. Nettoförändringen har varit positiv under utfallsperioden, och antalet bedöms öka med 45 årligen under prognosperioden.

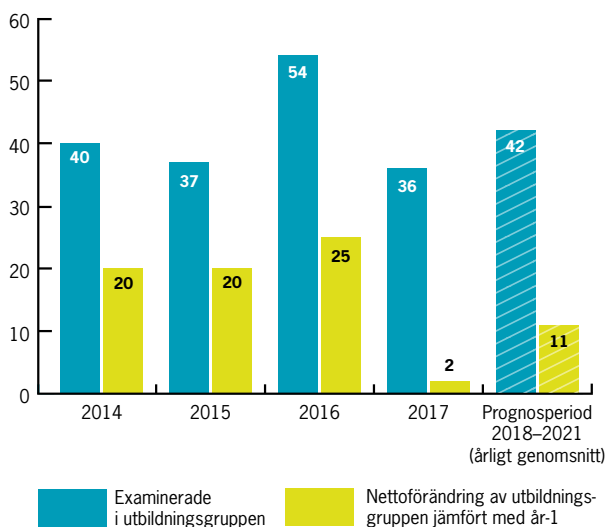
9. Se: SFS 2010:1369 4 kap. §4.
10. Se: SFS 1993:100

Specialistsjuksköterskor forts.

Specialistsjuksköterskor utbildade inom hälso- och sjukvård för barn och ungdomar i Skåne län
(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=779)

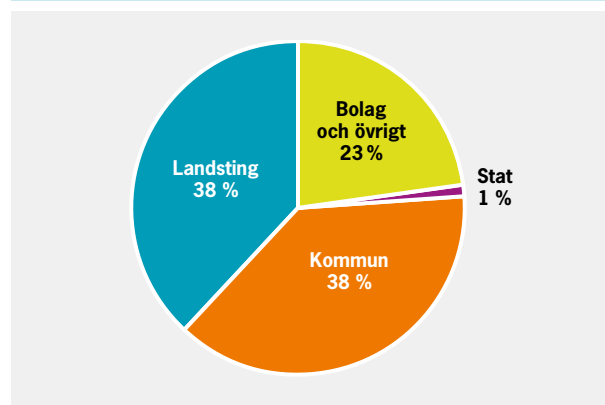


Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017

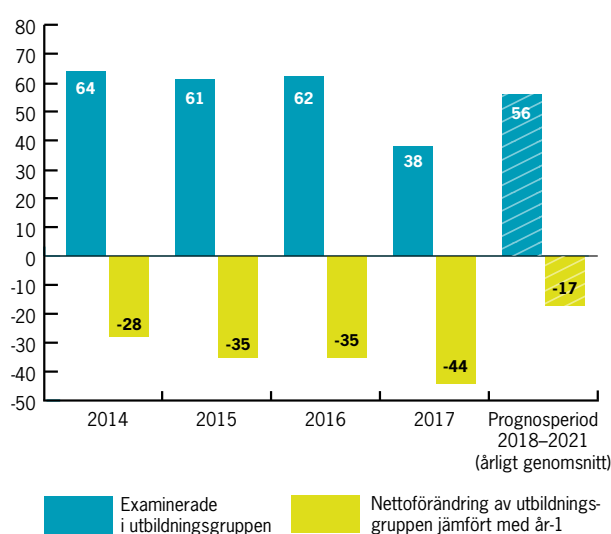


Även bland specialistsjuksköterskorna utbildade inom sjukvård för barn och ungdomar är landstingssektorn den dominerande arbetsgivaren, men i denna grupp är en något större andel anställda inom kommunsektorn. Nettoförändringen har varit kontinuerligt positiv under utfallsperioden, under prognosperioden bedöms antalet öka med 11 årligen.

Distriktssköterskor i Skåne län
(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=1475)



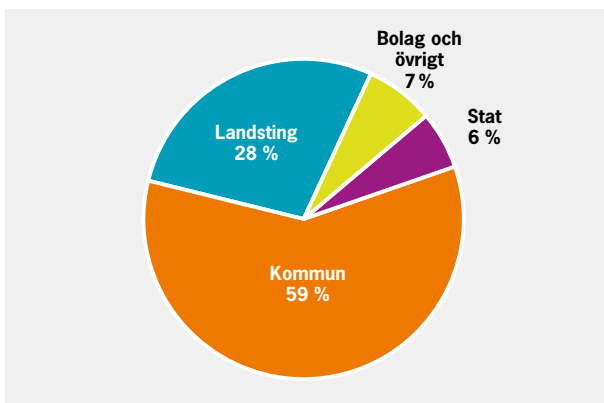
Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017



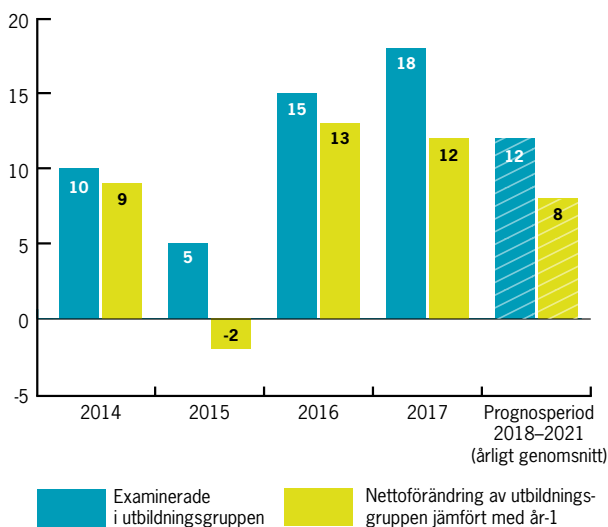
Distriktssköterskorna är till lika stor del anställda inom kommun- som landstingssektorn. Konkurrens om arbetskraften finns således sannolikt. Gruppen har, trots inflöde från utbildningssystemet, kontinuerligt minskat under utfallsperioden med mellan -44 och -28 personer per år. Denna nettominskning förklaras till stor del av åldersutträden. Minskningen bedöms fortsätta under prognosperioden, men med hänsyn till ålderssammansättningen i gruppen bedöms antalet ålderavgångar minska något under prognosperioden, men nettoförändringen bedöms alltså bli negativ med -17 årligen.

Specialistsjuksköterskor forts.

Specialistsjuksköterskor utbildade inom geriatrisk vård i Skåne län
(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=119)

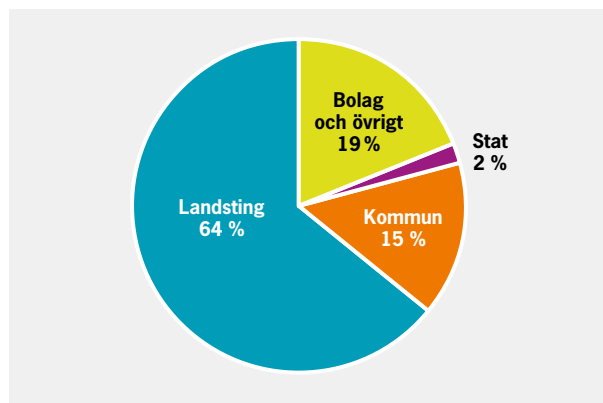


Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017

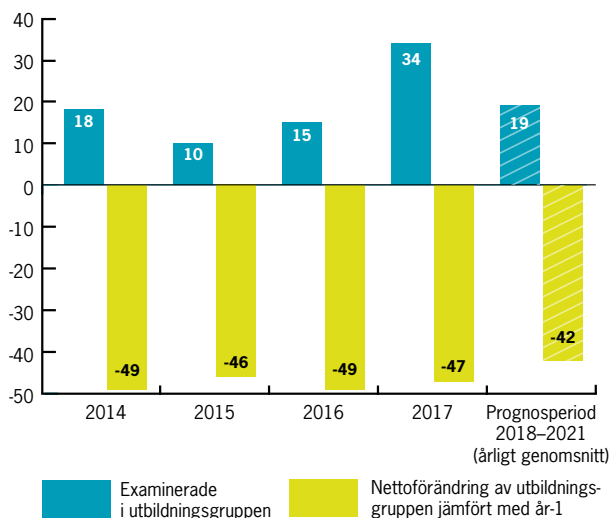


Inom undergruppen specialistsjuksköterskor inom geriatrisk vård är majoriteten anställda i kommunsektorn. Under utfallsperioden har gruppen de flesta år haft en positiv nettoförändring. Under prognosperioden bedöms gruppen fortsatt öka med 8 personer årligen.

Specialistsjuksköterskor utbildade inom medicinsk, kirurgisk eller onkologisk vård i Skåne län
(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=566)



Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017

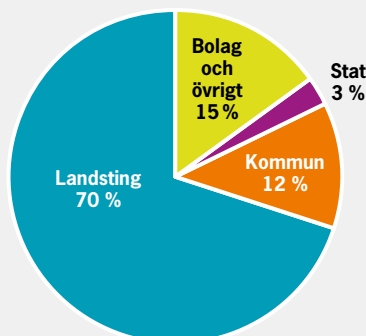


Även sjuksköterskorna inom medicin/kirurgi/onkologi arbetar i huvudsak inom landstingssektorn. Gruppen har minskat under hela utfallsperioden, och inflödet från utbildningssystemet är förhållandevis lågt. Ett stort antal åldersutträden förklarar utfallet. Även framgent under prognosperioden beräknas gruppen minska med -42 årligen. En förklaring till den relativt sett höga andelen åldersavgångar i denna grupp skulle kunna vara att de sjuksköterskor som utbildade sig innan 1993, i vissa fall blev direktspecialiserade inom ramen för grundutbildningen¹¹. Gruppen direktspecialiserade har sannolikt under de senaste åren börjat nå pensionsålder, och är sannolikt överrepresenterade i denna utbildningsgrupp.

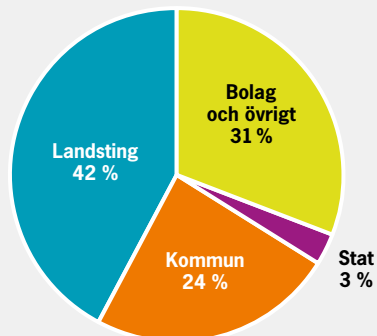
11. Se <https://www.uka.se/download/18.12f25798156a345894e2b89/1487841902636/1005R-sjukskoterskor-specialistutbild.pdf>, s.13 (hämtad 19-10-31)

Specialistsjuksköterskor forts.

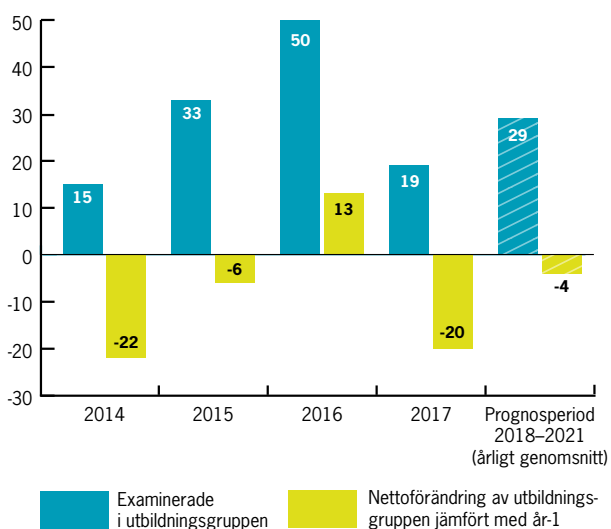
Specialistsjuksköterskor utbildade inom psykiatrisk vård i Skåne län
(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=589)



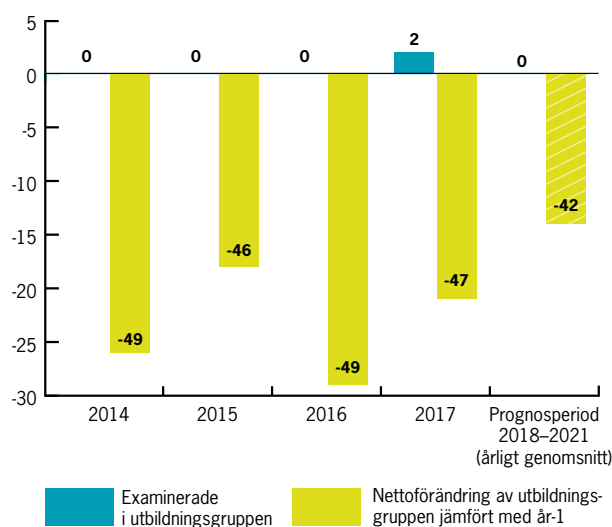
Specialistsjuksköterskor utbildade inom annan specialisering i Skåne län
(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=232)



Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017



Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017



Majoriteten specialistsjuksköterskor utbildade inom psykiatrisk vård arbetar i landstingssektorn. Gruppen har haft en nettominskning under hela utfallsperioden exklusive år 2016, under prognosperioden bedöms en fortsatt minskning om -4 personer årligen.

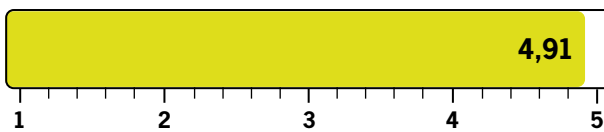
Sjuksköterskor med annan specialistutbildning arbetar till stor del inom landstinget, utvecklingen i gruppen är negativ under utfallsperioden. Endast under 2017 har det under utfallsperioden examinerats personer in i denna grupp. Den negativa utvecklingen bedöms fortsätta under prognosperioden. Det skall dock understrykas att gruppen är liten, och gruppen består till stor del av äldre utbildningar¹², det kan således handla om äldre utbildningar som har varit svårkategoriserade.

12. SCB konstaterar att stor del av gruppen har sina utbildningsuppgifter från *Folk- och bostadsräkningen 1990*, vilket indikerar att det rör sig som äldre utbildningar. Detta konstaterades av SCB efter kontakt via e-post i frågan.

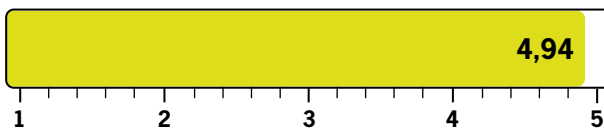
Specialistsjuksköterskor forts.

Konklusioner specialistsjuksköterskor

Arbetsförmedlingens bristindex
Specialistsjuksköterskor inom akut hälso- och sjukvård:
Mer påtaglig brist



Arbetsförmedlingens bristindex
Specialistsjuksköterskor inom allmän hälso- och sjukvård:
Mer påtaglig brist



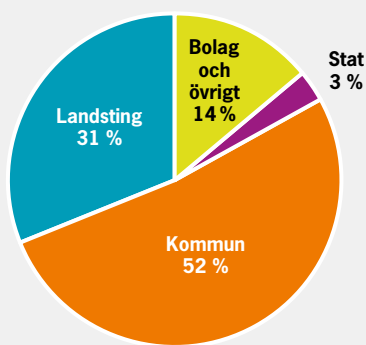
Under prognosperioden bedöms en negativ nettoförändring ske av antalet personer inom grupperna psykiatri, medicin/kirurgi/onkologi, distriktsköterska samt annan specialistinriktning. Antalet specialistkompetenta inom övriga områden (geriatrisk vård, anesthesi-, intensiv-, operations- eller ambulanssjukvård, samt sjukvård för barn och unga) bedöms förvisso öka men i begränsad omfattning. I båda de yrkeskategorier bland specialistsjuksköterskor som definierats i Arbetsförmedlingens bristindex, är bristen skattad som *mer påtaglig*. Bristen i dessa två grupper skattas som högre än i några av de andra grupper som ingår i rapporten.

Arbets terapeut

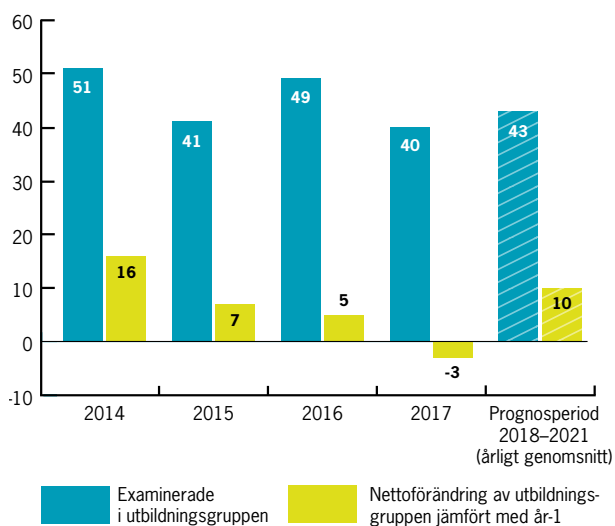
Legitimerat yrke	Ja
Utbildningskrav	Arbets terapeutexamen (180 hp/3 år)
I Skåne ges utbildningen vid	Lunds universitet

Arbets terapeuter i Skåne län

(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=1284)

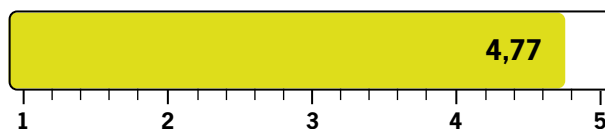


Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017



Arbetsförmedlingens bristindex

Arbets terapeuter: **Mer påtaglig brist**

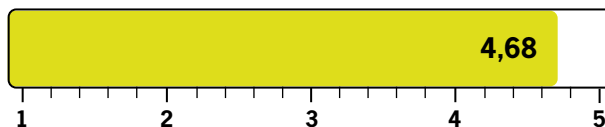


En majoritet av arbets terapeuterna är anställda inom kommunsektorn. Nettoförändringen har varit positiv tre av fyra år under utfallsperioden, under prognosperioden bedöms antalet öka med 10 årligen. I Arbetsförmedlingens bristindex klassas yrket som ett bristyrke med *mer påtaglig brist*.

Fysioterapeuter

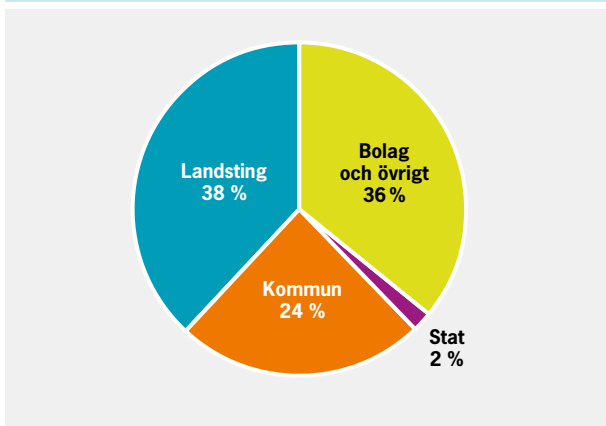
Legitimerat yrke	Ja
Utbildningskrav	Fysioterapeutexamen (180 hp/3 år)
I Skåne ges utbildningen vid	Lunds universitet

Arbetsförmedlingens bristindex Fysioterapeuter: **Mer påtaglig brist**



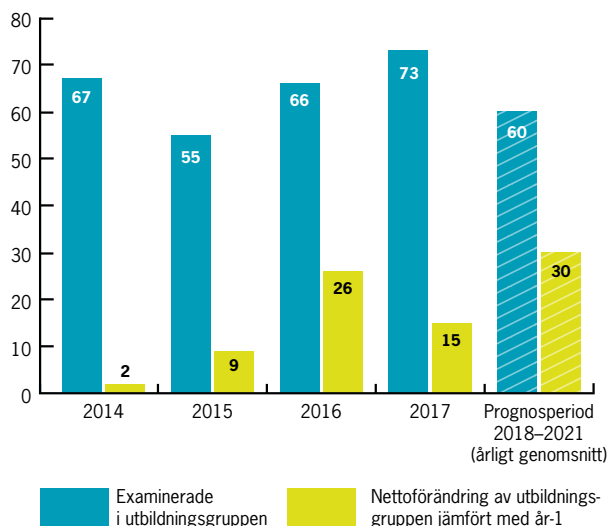
Fysioterapeuter i Skåne län

(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=1825)



Fysioterapeuter är till nästan lika stora delar anställda inom landstingssektorn som bland bolagen. En nettoökning har skett kontinuerligt under utfallsperioden, och bedöms fortsätta under prognosperioden. Även bland fysioterapeuter bedöms *mer påtaglig brist* föreligga i Arbetsförmedlingens bristindex.

Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017

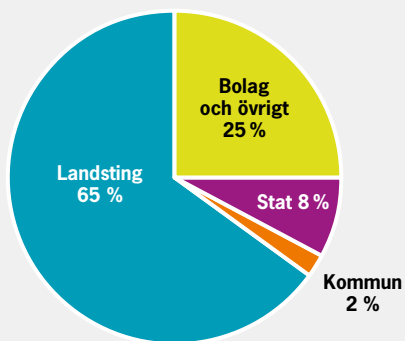


Biomedicinska analytiker

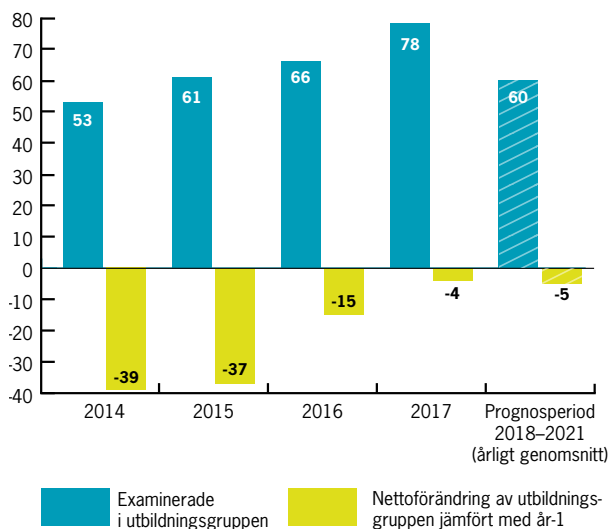
Legitimerat yrke	Ja
Utbildningskrav	Biomedicinsk analytikerexamen (180 hp/3 år)
I Skåne ges utbildningen vid	Malmö universitet Högskolan Kristianstad

Biomedicinska analytiker i Skåne län

(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=1354)

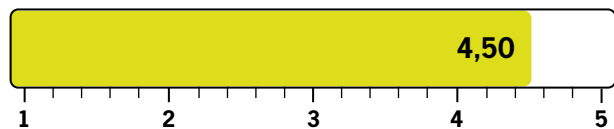


Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017



Arbetsförmedlingens bristindex

Biomedicinska analytiker: **Mer påtaglig brist**

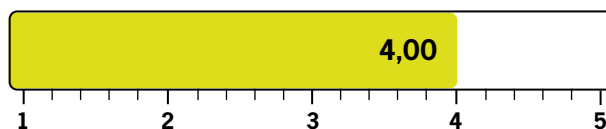


Biomedicinska analytiker arbetar till största del inom landstingssektorn, gruppen har under utfallsperioden haft en kontinuerlig nettominskning vilken bedöms fortsätta under prognosperioden med -5 årligen. Även i denna yrkesgrupp bedöms bristen som *mer påtaglig brist* i Arbetsförmedlingens bristindex.

Psykologer

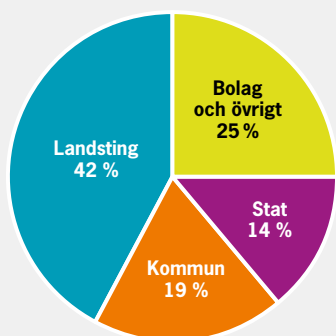
Legitimerat yrke	Ja
Utbildningskrav	Psykologexamen (300 hp/5 år) Praktisk tjänstgöring för psykologer (PTP) efter genomförd psykologexamen för att erhålla legitimation som psykolog
I Skåne ges utbildningen vid	Lunds universitet

Arbetsförmedlingens bristindex Psykologer: **Viss brist**

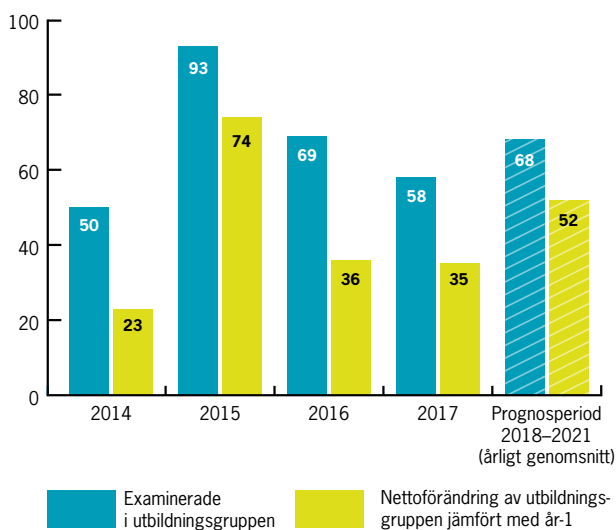


Psykologer i Skåne län

(dagbefolkning) andel förvärvsarbetande per sektor (tot n=1218)



Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017



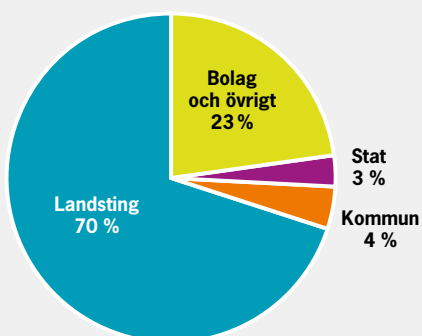
Psykologer arbetar till stor del inom landstingssektorn, men gruppen har större spridning vad gäller sektorer än många andra grupper som redovisas i rapporten. Nettoförändringen har varit positiv under hela utfallsperioden och bedöms fortsätta vara så under prognosperioden. I Arbetsförmedlingens bristindex skattas rekryteringsläget för psykologer som att *viss brist* råder.

Medicinska sekreterare

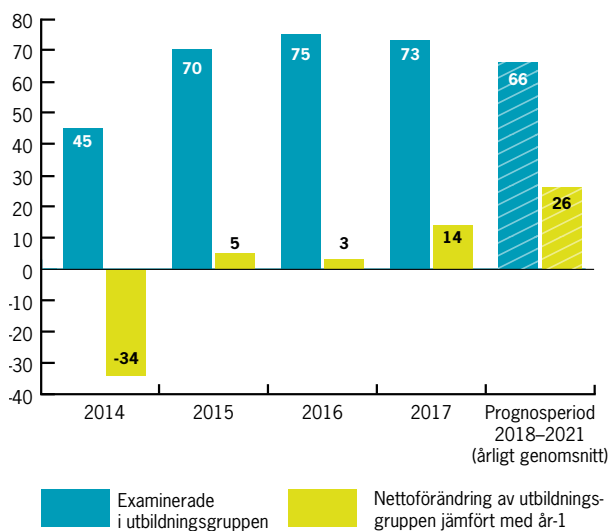
Legitimerat yrke	Nej
Utbildningskrav	YH-utbildning inom vårdadministration alternativt äldre läkarsekreterarutbildning
I Skåne ges utbildningen vid	Yrkehögskolan Landskrona samt vuxenutbildningen i Kristianstads kommun.

Medicinska sekreterare i Skåne län

(dagbefolkning) andel förvärsarbetande per sektor (tot n=1477)



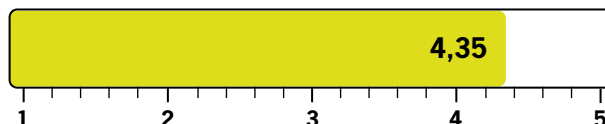
Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017



Arbetsförmedlingens bristindex

Medicinska sekreterare och vårdadministratörer:

Mer påtaglig brist

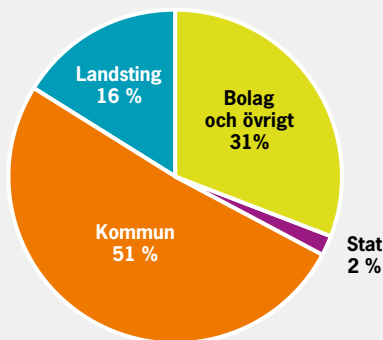


Medicinska sekreterare har haft en positiv nettoförändring under senare delen av utfallsperioden, men utvecklingen var negativ 2014. Under prognosperioden bedöms nettoförändringen bli positiv med en ökning om 26 personer årligen. I Arbetsförmedlingens bristindex bedöms rekryteringsläget som att en *mer påtaglig brist* råder.

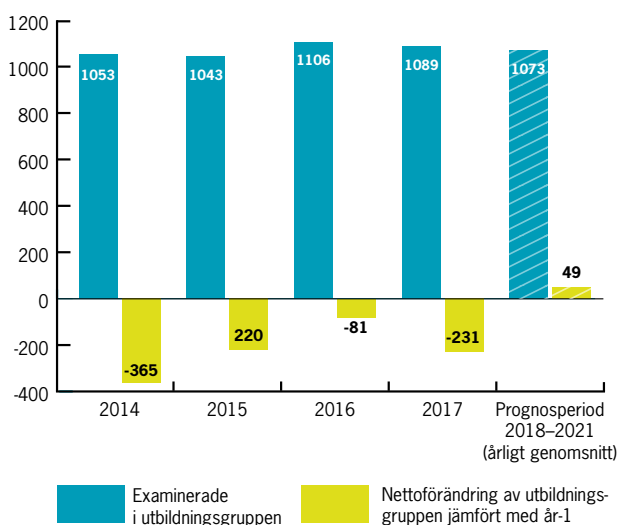
Vård- och omsorgsutbildade på gymnasienivå

Legitimerat yrke	Nej
Utbildningskrav	Vård och omsorgsprogram från ungdomsgymnasium eller Komvux alternativt gamla vårdlinjen eller äldre vårdutbildning på gymnasial nivå.
I Skåne ges utbildningen vid	Ett flertal ungdoms- och vuxengymnasieskolor i länets kommuner

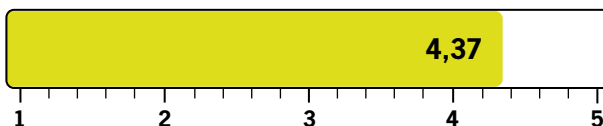
VO-utbildade gymnasienivå i Skåne län
(dagbefolkning) andel förvävsarbetande per sektor (tot n=26355)



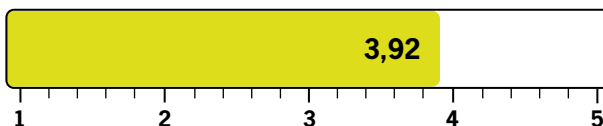
Antal examinerade och nettoförändring av gruppen 2014-2017



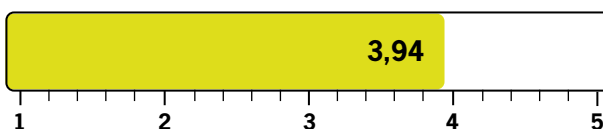
Arbetsförmedlingens bristindex
Undersköterskor, hemtjänst och äldreboende:
Mer påtaglig brist



Undersköterskor, vårdavdelning och mottagning:
Viss brist



Skötare: Viss brist



Vård- och omsorgsutbildade på gymnasienivå arbetar bland annat som undersköterskor och skötare. I Region Skåne ställs delvis skilda utbildningskrav på dessa två yrkeskategorier med hänsyn till olika kursinnehåll. I rapporten redovisas dock hela utbildningsgruppen gemensamt.

Vård- och omsorgsutbildade på gymnasienivå arbetar i huvudsak i kommunsektorn, enbart 16 procent arbetar i landstingssektorn. Gruppen är stor, och många har under utfallsperioden examinerats in i utbildningsgruppen årligen, trots detta har gruppen kontinuerligt minskat i storlek under utfallsperioden. Minskningen bedöms väntas till en marginell ökning då antalet åldersavgångar bedöms minska något under prognosperioden.

Tre olika yrken i Arbetsförmedlingens bristindex finns för denna grupp. I de två yrken som är aktuella för Region Skåne (undersköterskor vårdavdelning och mottagning samt skötare) skattas bristen som lägre än i den första gruppen (undersköterskor, hemtjänst och äldreboende). Bristindex för undersköterskor inom sjukvård är således de lägsta som uppmätts i de yrken som redovisas i rapporten, men indikerar ändå *viss brist*.

Metod

I detta avsnitt följer en mer utförligare beskrivning av datakällor och beräkningar som är utförda i rapporten. Tre huvudsakliga datakällor har använts i föreliggande rapport:

1. Vad gäller cirkeldiagrammen med uppgift om förvärvsarbetsbetande dagbefolkning är källan STATIV-databasen¹³ där utsökningar gjorts av avdelningen för regional utveckling vid Region Skåne.
2. Stapeldiagrammen med uppgift om antalet examinerade och nettoförändring av gruppen är en redovisning av SCB:s Regionala matchningsindikatorer, RMI, indikator U3. Data är direktbeställt från SCB för denna rapport, vissa öppna data finns på SCB:s hemsida¹⁴ men då är vissa grupper redovisade på en högre aggregeringsnivå än i föreliggande rapport.
3. Arbetsförmedlingens bristindex är ett index från Arbetsförmedlingen som bygger på en enkätstudie där arbetsgivare tillfrågas om rekryteringsläget för ett antal yrkesgrupper, ju fler som anser att läget är svårt desto högre bristtal. Data har tillhandahållits av Arbetsförmedlingen via avdelningen för regional utveckling vid Region Skåne.

Utbildningsgrupper och yrken

I föreliggande rapport redovisas ett antal av Region Skånes yrkesgrupper inom hälso- och sjukvård. Dessa yrkesgrupper belyses utifrån en korresponderande utbildningsgrupp. Bland världens yrken råder ofta en hög överensstämmelse mellan yrke och utbildning, på grund av att många yrken har formella utbildningskrav. Såsom kortfattat beskrivet i inledningen är data rörande förvärvsarbetsbetande, samt tabellen med examinerade, nettoförändring och prognos byggda på utbildningsgrupper, emedan Arbetsförmedlingens bristindex är byggda utifrån yrken. I tabellen nedan anges relationen mellan rapportrubrik och utbildningsgrupp samt Arbetsförmedlingens yrke.

13. Se SCB:s information här: <https://www.scb.se/vara-tjanster/bestalla-mikrodata/vilka-mikrodata-finns/longitudinella-register/stativ-en-longitudinell-databas-for-integrationsstudier/> <hämtad 19-11-04>

14. Se: http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START__AM__AM9906__AM9906B/RegionInd19U3/ <hämtad 19-11-04>

Rapportrubrik	Utbildningsgrupp kod	Arbetsförmedlingens prognosyrke
Läkare	75H	Läkare
Grundutbildade sjuksköterskor	75N	Grundutbildade sjuksköterskor
Röntgensjuksköterskor	75R	Röntgensjuksköterskor
Barnmorskor	75M	Barnmorskor
Specialistsjuksköterskor utbildade inom anestesi-, intensiv-, operations- och ambulanssjukvård	75SA	Specialistsjuksköterskor inom akut hälso- och sjukvård
Specialistsjuksköterskor utbildade inom barn och ungdom	75SB	Specialistsjuksköterskor inom allmän hälso- och sjukvård
Distriktsköterskor	75SD	Specialistsjuksköterskor inom allmän hälso- och sjukvård
Specialistsjuksköterskor utbildade inom geriatrisk vård	75SG	Specialistsjuksköterskor inom allmän hälso- och sjukvård
Specialistsjuksköterskor utbildade inom medicinsk/kirurgisk vård, onkologisk vård	75SM	Specialistsjuksköterskor inom allmän hälso- och sjukvård
Specialistsjuksköterskor utbildade inom psykiatrisk vård	75SP	Specialistsjuksköterskor inom allmän hälso- och sjukvård
Specialistsjuksköterskor utbildade inom annan specialisering	75SÖ	Specialistsjuksköterskor inom allmän hälso- och sjukvård
Arbetssterapeututbildning	75B	Arbetssterapeuter
Biomedicinsk analytikerutbildning	75D	Biomedicinska analytiker
Fysioterapeuter	75L	Fysioterapeuter (sjukgymnaster)
Arbetssterapeuter	75B	Arbetssterapeuter
Psykologer	35P	Psykologer
VO-utbildade gymnasienivå	73OX	3 olika yrken: 1) Undersköterskor, hemtjänst och äldreboende 2) Undersköterskor, vårdavdelning och mottagning 3) Skötare
Medicinska sekreterare	35XM	Medicinska sekreterare och vårdadministratörer

STATIV-data rörande förvärvsarbetande dagbefolkning

I dessa data redovisas antalet förvärvsarbetande i aktuell utbildningsgrupp per sektor, vissa sammanslagningar har gjorts för att förenkla redovisningen, exempelvis redovisas *kommunalt ägda företag och organisationer* i kommunsektorn i föreliggande rapport. Övriga offentliga institutioner kategoriseras i gruppen *Bolag och övrigt*, då det inte framgår vilken del av den offentliga sektorn som dessa institutioner tillhör.

Sektor	Sektorsindelning rapport
Aktiebolag, ej offentligt ägda	Bolag och övrigt
Kommunalt ägda företag och organisationer	Kommun
Landsting	Landsting
Primärkommunal förvaltning	Kommun
Statlig förvaltning	Stat
Statliga affärsverk	Stat
Statligt ägda företag och organisationer	Stat
Övriga företag, ej offentligt äga	Bolag och övrigt
Övriga offentliga institutioner	Bolag och övrigt
Övriga organisationer	Bolag och övrigt

RMI, indikator U3 samt prognosmetod

Indikatorn U3 från SCB beskriver hur utbildningsgrupper förändras i storlek från år till år, en nettoförändring¹⁵. Detta görs enligt ett antal komponenter listade enligt nedan:

- Åldersinträden (18-åringar)
- Åldersutträden (65-åringar)
- Inflyttare till regionen
- Utflyttare från regionen
- Examinerade inom regionen
- Vidareutbildade inom regionen

En skillnad emellan STATIV-data rörande förvärvsarbetande och RMI U3 är att den förra baserar sig på så kallad dagbefolkning och den senare på så kallad nattbefolkning. Dagbefolkningen är de personer som arbetar på arbetsplatser i (detta fall) Skåne. Nattbefolkningen är de som är folkbokförda på bostadsadress i (detta fall) Skåne. Dagbefolkningen är det som vanligtvis beskrivs i arbetsmarknads-sammanhang, men för att U3 skall kunna beräkna in- och utflyttare från regionen används istället nattbefolkningen¹⁶.

I föreliggande rapport redovisas utfallet för U3 parametern *examinerade inom regionen* samt nettoförändringen. Ett prognosvärde har räknats fram för att uttala sig om hur läget bedöms se ut under en prognosperiod. Prognosmetoden är enkelt konstruerad, och bedöms därmed som något osäker, den bedöms dock som relevant då den ger en approximativ uppgift om hur utvecklingen kan tänkas fortskrida de kommande åren. I tabellen nedan listas prognosmetod för respektive komponent.

dellen är enkelt konstruerad, och bedöms därmed som något osäker, den bedöms dock som relevant då den ger en approximativ uppgift om hur utvecklingen kan tänkas fortskrida de kommande åren. I tabellen nedan listas prognosmetod för respektive komponent.

Komponenter och prognosmetoder

Åldersinträden (18-åringar) = 0

Har satts till 0 i alla grupper, grupper som bygger på eftergymnasial utbildning är förklarliga skäl vanligtvis 0 i utfall, bland VO-utbildade på gymnasienivå finns marginella utfall vissa år (högsta värde 23, de flesta år ännu lägre). Bedömningen är att 0 är ett rimligt antagande i samtliga redovisade grupper.

Åldersutträden (65-åringar)

Antalet förvärvsarbetande i utbildningsgruppen 2017 i 1-års åldersklasser, där åldersutträde = året då en person fyller 65. Sedermera har ett medelvärde av beräknade åldersutträden utifrån de fyra åren 2018, 2019, 2020, 2021 beräknats som avrundats till närmaste heltal.

Inflyttare till regionen

Medelvärdet av utfallet 2014, 2015, 2016, 2017.

Utflyttare från regionen

Medelvärdet av utfallet 2014, 2015, 2016, 2017.

Examinerade inom regionen

På de utbildningar som är högskoleutbildningar om minst 3 år har antalet programnybörjare utifrån data från universitetskanslersämbetet, UKÄ, sammanställts efter beräknat avgångsår (beräknat såsom tillträdestermint+utbildningslängd i terminer, omräknat till kalenderår). Den procentuella differensen mellan medelvärdet av antalet nybörjare med beräknat avgångsår 2014, 2015, 2016 samt 2017 jämfört med antalet nybörjare med beräknat avgångsår 2018, 2019, 2020 och 2021 beräknas, och utgör en multiplikationsfaktor. Denna multiplikationsfaktor används sedan för att skriva upp (eller ned) medelvärdet av utfallet på komponenten *Examinerade inom regionen* för åren 2014, 2015, 2016 och 2017. För icke-högskoleutbildningar och högskoleutbildningar kortare än 3 år används medelvärdet av utfallet på komponenten *Examinerade inom regionen* för åren 2014, 2015, 2016 och 2017.

Vidareutbildade inom regionen

Medelvärdet av utfallet 2014, 2015, 2016, 2017.

15. Se <https://tillvaxtverket.se/download/18.4b8f901016a534f238aab6cf/1557215554120/Regionala%20Matchningsindikatorer.pdf> <hämtad 19-11-07>
 16. Jmf. Reglabs slutrapport om de regionala matchningsindikatorerna <https://tillvaxtverket.se/download/18.4b8f901016a534f238aab6cf/1557215554120/Regionala%20Matchningsindikatorer.pdf> <hämtad 19-11-07>

Region Skåne
291 89 Kristianstad
Telefon: 044-309 30 00
www.skane.se
www.skane.se/kontakt

