

Bristyrken i Region Skåne

Vad finns det för möjligheter till att påverka antalet utbildningsplatser?

2024-12-16

Lilian Gullberg HR strateg KSHR

Erik Lindell Näringslivsutvecklare Avdelningen för regional utveckling

Innehållsförteckning

Inledning och bakgrund.....	3
Metod.....	3
Vad är ett bristyrke?	4
Arbetskrafts- och kompetensbrist i Skåne län	5
Utbildningssystemets bidrag till kompetensförsörjningen	6
Arbetskrafts- och kompetensbrist inom Region Skåne	8
Region Skånes kompetensförsörjningsplan	11
Satsningar som syftar till att öka intresset för regionen som arbetsgivare	13
Region Skånes utbildningsuppdrag	14
Region Skånes påverkan på bristyrkesutbildningar	16
Orsaker till brist inom Region Skåne	17
Finansiering/huvudmannaskap.....	18
Finansiering	20
Avslutande diskussion	21
Utbildningssystemets roll och begränsningar.....	22
Åtgärder för ökad attraktivitet och kompetensförsörjning	23

Inledning och bakgrund

I Region Skånes verksamhet- och budgetplan för 2024 finns uppdraget att utreda hur Region Skåne kan öka antalet utbildningsplatser eller vidta andra åtgärder, för att möta utmaningen att säkerställa tillgången på kvalificerad arbetskraft inom organisationens bristyrken. I uppdraget ingår även att se över om en utökning av utbildningsplatser kan ske, exempelvis via en större medfinansiering av yrkeshögskoleplatser, övertagande av huvudmannskapet för egna utbildningsplatser eller andra möjliga åtgärder.

Föreliggande rapport besvarar ovanstående frågeställningar genom att problematisera kring olika slags brist och hur de uppstår. Rapporten inleds med en beskrivning av länets utbildningsgrupper där det råder störst gap mellan utbud och efterfrågan och hur den skånska delen av utbildningssystemet bidrar till kompetensförsörjningen idag samt den hur regionala samverkan är uppbyggd. Vidare gör rapporten en ansats att lista de yrken, inom Region Skånes egen organisation, där det råder mest brist och resonerar kring vilka bakomliggande orsaker som är förklaringen till bristsituationen. Rapporten avslutas med en diskussion som även tar upp ett antal frågeställningar som beslutsfattare behöver förhålla sig till.

Metod

Utredningsarbetet har utgått från de befintliga kompetensbehovsunderlag som regelbundet tas fram av SCB och som därefter bearbetats av Region Skåne, forskningsrapporter om kompetensförsörjning samt verksamhetsnära material som till exempel statistik från GSF och kompetensförsörjningsplaner. Rapporten berör inte de bolag och stiftelser som ägs eller förvaltas av Region Skåne. Arbetet har genomförts i samarbete mellan Koncernstab HR och avdelningen för Regional utveckling.

Vad är ett bristyrke?

Det är inte alltid uppenbart vilka faktorer som ligger bakom att ett yrke börjar kallas "bristyrke". Det saknas i vissa fall kunskap om arbetsgivarens upplevda brist avser de anställdas befintliga kompetenser kopplat till sin yrkesroll eller antalet arbetstagare som finns utbildade i yrkesrollen.

Arbetskraftsbrist innebär att antalet tillgängliga arbetstagare underskrider det antal som arbetsgivaren efterfrågar.

Kompetensbrist innebär att den kompetens som tillgängliga arbetstagare besitter, inte lever upp till de kompetenskrav som arbetsgivaren ställer eller är svår att hitta på arbetsmarknaden, vilket innebär att ett matchningsproblem uppstår. Det kan tex handla om att man söker en erfaren sjuksköterska som behöver en särskild kompetens i organisationen eller att man upplever att utbildningar inte resulterar i rätt kompetens och kvalifikationer. Arbetskraftsbrist och kompetensbrist kan finnas samtidigt.

Pågående strukturomvandling kan också leda till nya krav på kompetens och inom yrken där utvecklingen går fort, ökar risken att nuvarande kompetenser inte uppfyller förändrande krav. På detta sätt tenderar också kunskapsinnehållet i en yrkesroll organiskt förändras över tid, vilket ytterligare förstärker behovet av kontinuerligt utveckla kompetensen hos olika yrkesgrupper.

En brist kan vara efterfråge- eller utbudsdriven. Är bristen efterfrågedriven har arbetsgivaren svårt att hitta personal på grund av att behovet av att anställa mer personal ökat snabbare än det tillgängliga utbudet. Det kan till exempel bero på att nya arbetsätt ökat behovet av vissa yrkeskompetenser. En utbudsdriven brist beror på att den tillgängliga arbetskraften minskar pga. att många lämnar yrket, exempelvis genom pension eller yrkesväxling, samtidigt som att inflödet av nyutbildande inte motsvarar det antal som lämnar yrket. Arbetsvillkor och löner är exempel på faktorer som påverkar utbudssidan.

I Tillväxtverkets rapport 2024:01 *Arbetskraft och kompetensbrist*, konstateras det att det inte är ovanligt att det på arbetsmarknaden i stort och i vissa organisationer saknas insikter om den upplevda bristen avser antalet arbetstagare eller dess kompetenser. Vidare kan det också råda oklarheter om bristen är efterfråge- eller utbudsdriven. Därmed kan det vara svårt att ta fram konkreta åtgärder, om man blandar typen av brist samt inte har utrett orsakerna till respektive brist.

Arbetskrafts- och kompetensbrist i Skåne län

Region Skånes avdelning, Regional utveckling, tar regelbundet fram kunskapsunderlag om arbetsmarknaden i Skåne. I rapporten *Skåne 2035: Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos* ges en prognos över utbud och efterfrågan på yrken och utbildningar inom olika utbildningsnivåer fram till år 2035. Rapporten visar olika yrkesgrupper i Skåne, där man väntar sig balans, en brist eller ett överskott. Rapporten är framtagen tillsammans med SCB och har anpassats utifrån de regionala förutsättningar som råder i Skåne. Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos omfattar hela den geografiska regionen och samtliga samhällssektorer.

Gap mellan utbud och efterfrågan 2035, Skåne län

Inriktning	Utbud	Efterfrågan	GAP
Allmän utbildning	161 956	122 959	-38 997
Pedagogisk utbildning	39 489	42 388	2 899
Humaniora och media	13 303	9 211	-4 092
Samhällsvetenskap och administration	82 639	77 709	-4 930
Naturvetenskap	20 838	17 834	-3 004
Teknik	118 841	136 568	17 727
Lantbruk	12 654	13 611	957
Vård och omsorg	90 743	103 193	12 450
Restaurang och transport	23 310	23 209	-101

I Skåne finns det risk att det fortsatt kommer råda brist på utbildande inom framför allt två områden: teknik/industri samt vård och omsorg. Bristen drivs delvis på av ökad efterfrågan, demografiska förändringar i kombination med ett ökat behov av välfärdstjänster, men även av stora pensionsavgångar som på sikt minskar utbudet av tillgänglig kompetens. Region Skåne konkurrerar med kommuner, privata vårdgivare och i vissa fall även tjänster utomlands kring många av yrken, där det idag finns en brist. När det gäller området teknik/industri berörs Region Skåne inte på samma sätt även om det också inom detta område finns yrken som Region Skåne är beroende av, inte minst kopplat till samhällsbyggnad, IT och infrastruktur. Inom dessa områden har Region Skåne ett stort beroende av upphandlade konsulter.

Utbildningssystemets bidrag till kompetensförsörjningen

Det är framför allt de olika, offentligt finansierade, utbildningsformerna grundskolan, gymnasieskolan, folkhögskolor, komvux, yrkeshögskolan samt högskola/universitet som utgör Skånes (och Sveriges) utbildningssystem och försörjer de skånska arbetsgivarna med arbetskraft. Det rör sig dock inte om ett slutet system - människor flyttar till och från regionen, men byter också yrken och arbetsgivare eller vidareutbildar sig till nya arbetsroller.

En årskurs på gymnasiet i Skåne utgörs idag av cirka 14 500 elever. Gymnasieutbildning är generellt ett grundkrav för att arbeta på svensk arbetsmarknad och det finns några yrken Region Skåne, tex kock, undersköterska, som har en gymnasial utbildningsnivå vilket inkluderar Komvux och folkhögskola. Folkhögskolornas bidrag till skånsk kompetensförsörjning är mer blygsam och har funktionen, precis som med Komvux, att bidra till individens omställning på arbetsmarknaden men folkhögskolor har även ett bredare, demokratiskt, samhällsuppdrag som är svårare att kvantifiera i termer av kompetensförsörjning. I tabellen nedan presenteras därför bara

de siffror som går att koppla till ett direkt bidrag till detta. Komvux, och då särskilt yrkeskurser och SFI, har en starkare direkt koppling till arbetsmarknaden.

Yrkeshögskolan har successivt ökat i omfattning och förväntas fortsätta öka kommande år. När det gäller utbildningar på yrkeshögskolenivå (YH) så bygger deras modell på att man ska kunna starta en utbildning om det inte finns någon utbildning som idag matchar de kompetensbehov som en verksamhet behöver. Yrkeshögskoleutbildningar ska leda till en tydlig yrkesroll. Medicinsk sekreterare är exempel på en yrkeshögskoleutbildning. Personer som examineras ska dock kunna verka inom flera olika företag och kanske även inom olika branscher. Det innebär att en yrkeshögskoleutbildning inte kan utformas till nytta för endast ett specifikt företag. Utbildningen ska heller inte kunna erbjudas inom ramen för någon annan utbildningsform, till exempel inom gymnasieskolan eller inom universitet/högskola.

Universiteten tilldelas varje år ett takbelopp av regeringen. Baserat på det får varje fakultet ett antal helårsstudenter som de sedan kan fördela ut på olika utbildningar med hänsyn till söktryck och arbetsmarknadens efterfrågan. Riksdag och regering har det övergripande ansvaret för högre utbildning och forskning. Men lärosätena är i hög grad autonoma. Inom ramen för en omfattande lagstiftning är det lärosätena själva som bestämmer hur deras organisation ska se ut.

Högskola och universitet är den utbildningsform som verkar ha störst utomregional dragningskraft, vilket betyder att Skånes fyra lärosäten bidrar till ett positivt flyttnetto till regionen. Upptagningsområdet skiljer sig dock åt mellan lärosätena där Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) och Lunds universitet har störst nationell rekrytering medan Malmö Universitet och Högskolan i Kristianstad har en mer utpräglad lokal och inomregional rekrytering. Utbildningsvolymerna inom högskola och universitet beräknas inte öka kommande år.

Det finns inte skånska utbildningsanordnare inom alla bristyrken, exempelvis utbildning till teckentolk och dietist finns inte i Skåne.

Majoriteten av Region Skånes bristyrken är högskoleutbildningar, antingen som grundutbildning eller som vidareutbildning.

Tabell skånska utbildningssystemets omfattning

Utbildningsform	Examinerade per år
Gymnasieskola*	12 000
Komvux*	7 200
Folkhögskola**	620
Yrkeshögskola	2 900
Högskola/ universitet*	12 300

*Antalet varierar från år till år. Siffran utgör därför ett snitt baserat på fem tidigare år.

**Avser antalet deltagare som slutfört folkhögskolans allmänna kurs samt behörighetsgivande särskild kurs.

Arbetskrafts- och kompetensbrist inom Region Skåne

När det kommer till brist inom den egna organisationen använder Region Skåne nationella och regionala kunskapsunderlag samt SKR:s prognoser. För vårdspecifika yrken har det nationella vårdkompetensrådet nyligen skickat ut en remiss gällande förslag till en nationell plan för hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjning och faktaunderlag används från denna rapport.

I Region Skånes verksamhetsplan för 2025 slås det fast att det behövs många nya medarbetare de kommande tio åren. Nationellt beräknas antalet personer över 80 år att öka med nästan 50 procent fram till 2031 samtidigt kommer antalet barn och unga upp till 15 år minska fram till 2031. Totalt sett behöver det anställas omkring 410 000 personer på grund av befolkningsutvecklingen inklusive pensioneringar fram till 2031, om ingenting förändras. För Skånes del, som har cirka 13 procent av Sveriges befolkning, innebär det att drygt 53 000 människor behöver rekryteras till kommuner och Regionen under kommande år.



Arbetskraften kommer inte räcka till. Det kommer uppstå en “människobrist” och flera arbetsgivare kommer konkurrera om arbetskraften. Som arbetsgivare kan man inte enbart möta kompetensutmaningen genom att rekrytera. Det behövs nya arbetssätt och samarbeten över gränser samt förbättrade förutsättningar för chefer och medarbetare att utföra sina uppdrag. Regionen behöver tillvarata och utveckla kompetensen hos befintliga medarbetare. Det är avgörande för att säkra en hög kvalitet och effektivitet i Region Skåne verksamheter.

Region Skånes kompetensförsörjningsplan och dess underlag för 2023–2024 visar ett antal bristyrken. En del är gemensamma för stora delar av regionen medan andra finns specifikt inom en förvaltning eller ett område. I tabellen nedan redovisas de bristyrken som återkommer tillsammans med antalet anställda. För att bättre förstå Region Skånes egna behov som arbetsgivare krävs mer tematiska analyser och kvalitativa underlag. Exempelvis kan man analysera antalet vakanser och genomförda rekryteringar inom en yrkesgrupp. För gruppen sjuksköterskor innebär det att det fanns 4805 anställda år 2023 och under samma år fanns det 2976 vakanser (inkl. sommarrekryteringar). Detta ledde till 1547 nyanställningar. Det tyder på att det finns stora rekryteringssvårigheter för denna yrkesgrupp. Det råder liknande svårigheter för de flesta andra yrken som listas i tabellen här nedan.

Tabell över bristyrkesgrupper inom Region Skåne samt antal anställda år 2023

Yrke/ titel	Antal anställda år 23-12-31
Arbetsterapeut	419
Audionom	62
Barnmorska	569
Biomedicinska analytiker	909
Dietist	137
Fysioterapeut	792

IT och teknik (medicintekniker, systemutvecklare, systemspecialister mf.)	-
Kock	33
Logoped	184
Läkare	2089
Medicinsk sekreterare	1956
Psykolog	653
Röntgensjuksköterska	386
Sjuksköterska	4805
Specialistläkare	3066
Specialistsjuksköterskor (inom flera områden)	Ca 3484
Teckenspråk- och dövblindstolkare	36
Undersköterska	6014

Region Skånes kompetensförsörjningsplan

En hållbar kompetensförsörjning är ett av Region Skånes övergripande fokusområden. Region Skånes kompetensförsörjningsplan syftar till att skapa en gemensam riktning inom organisationen. Själva processen innehåller fyra steg och utgår från svensk standard kvalitetsledning – kompetensförsörjningsprocess:

- Kompetensanalys; där man Identifiera nuläget, önskat läge och skillnaden (gapet) däremellan. Syftar till att identifiera vilken kompetens som behövs.
- Kompetensplanering; där man planerar hur kompetensförsörjningen ska gå till samt framtagande av en plan med kompetensmål och aktiviteter för kompetensförsörjning som syftar till att minska gapet mellan nuläge och önskat läge.
- Genomförande som innehåller aktiviteter som rekrytering, bemanning, kompetensutveckling eller avveckling genomförs och syftar till att tillgodose verksamhetens behov av kompetens.
- Uppföljning och utvärdering av genomförd kompetensförsörjning samt samlar erfarenheter i syfte att förbättra själva processen.

Kompetensförsörjningsplanen för 2023–2024 består av tre delar. Första delen ger en inledning och klargör syftet med den regiongemensamma kompetensförsörjningsplanen. Därefter beskrivs den kompetensanalys som ligger till grund för de fem utarbetade strategierna för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. De fem strategierna är:

1. Attraktiv arbetsplats
2. Använd kompetensen rätt (RAK)
3. Stöd medarbetarutveckling (KTM Kompetensmodell)
4. Stärk utbildningsuppdraget
5. Möjliggöra löneutveckling

Sist i planen redogörs en bedömning av det aktuella rekryteringsläget för några av Region Skånes större yrkeskategorier och kompetenser.

Planen visar en rekryteringsbrist inom ett antal yrken där det saknas utbildad personal men också en kompetensbrist. Det

finns en ökad konkurrens om denna arbetskraft och svårigheter att nyrekrytera rätt kompetens.

Planens prognos gällande bristyrken, bygger på hur det ser ut idag, den kommande befolkningsökningen och befintliga arbetssätt. Samtidigt finns det en vetskap om att befolkningsökningen kommer påskynda/påtvinga andra arbetssätt inom välfärdyrken, den digitala utvecklingen kommer fortsätta vilket kan skapa nya bristyrken och/eller minimera nuvarande bristyrken.

I december 2023 beslutades om ett nytt arbetssätt för det strategiska arbetet med kompetensförsörjning. Det innebär att förvaltningarna från och med 2024 tar fram en tvåårig kompetensförsörjningsplan för 2025–2026 i samband med höstens budgetarbete. Från 2026 kommer planen sedan skrivas vart fjärde år. Förändringen syftar till att få ett mer effektivt arbetssätt när planerna på förvaltningsnivå görs fyraåriga kombinerat med en förenklad mellanårsrapportering för att fånga in ett samlat kompetensgap och utvecklingsbehov.

Avsnittet gällande bedömning av rekryteringsläget har tagits bort i den nya kompetensplanen. Region Skåne behöver ta fram/hitta en kvalitetssäkrad metod för att löpande samla in data kring bristyrken.

Satsningar som syftar till att öka intresset för regionen som arbetsgivare

Region Skåne har som arbetsgivare ett antal satsningar som syftar till att öka intresset för regionen som arbetsgivare men även intresset att vilja utbilda sig inom ett yrke.

Marknadsföringsinsatserna verkar i spåret av attraktiv arbetsgivare och kan ske i samverkan med utbildningsanordnare. Exempel på några av dessa satsningar är sommarjobbare, tekniksprånget, studentmedarbetare, jobbsprånget, breddad rekrytering och direkt riktade marknadsföringsåtgärder.

Personalnämnden har ett uppdrag att inom ramen för det övergripande målet "Hållbar och långsiktig kompetensförsörjning". De ska utreda förutsättningarna att införa en rekryteringsbonus. Detta kan vara en möjlig åtgärd med att vara en attraktiv arbetsgivare. Uppdraget ska utreda möjligheten om Region Skåne ska införa rekryteringsbonus. Utredningen kommer redovisas i slutet av 2024.

Det finns även nationella satsningar som omställningsfonden samt snabbspår. Via omställningsfonden kan man som enskild ansöka om studiestöd. Målet är att förbättra förutsättningarna för vuxna, så de kan finansiera sina studier i syfte att stärka en framtida ställning på arbetsmarknaden. Tanken är att stödet kan bidra till samhällets och näringslivets kompetensförsörjning. Kravet är att utbildningen är inom ett bristyrke. Via fonden kan man som arbetsgivare ansöka om medel för förebyggande insatser i syfte att möta framtida kompetensbehov. Det kan både handla om medel till strategisk kompetensförsörjning samt att möta behov av nya tjänster. Medel kan sökas till validering, utbildning, handledning och andra kompetenshöjande insatser för medarbetare. Region Skåne jobbar aktivt med detta.

Snabbspår handlar om att skapa snabbare vägar in på arbetsmarknaden för nyanlända arbetssökande som har erfarenhet eller utbildning inom ett bristyrke. Satsningen riktar sig till nyanlända arbetssökande med erfarenhet inom svenska bristyrken.

Region Skånes utbildningsuppdrag

Koncernstab HR har en enhet som jobbar utifrån ett definierat utbildningsuppdrag. Det innebär bland annat de har ett övergripande ansvar så att det finns en tydlig process/hantering/rutin samt stöd till förvaltningarna, så att de kan erbjuda så många studerande som möjligt, praktik i Region Skånes vårdförvaltningar. Utbildningsuppdraget bidrar

därmed till att kompetensförsörja Region Skåne genom att möjliggöra att det finns utbildad personal att anställa.

Utbildningsuppdraget innebär att enheten har kontinuerlig kontakt med utbildare på olika nivåer. I vissa forum diskuteras behovet av arbetskraft och antalet utbildningsplatser för att påverka lärosätena att de utbildar det antal som arbetsgivaren efterfrågar samt att utbildningen är av god kvalitet.

På högskolenivå sker samarbete inom alla lärosäten som har verksamhetsförlagd utbildning (VFU) i styrgrupper. Alla studerandekategorier finns med, dock främst inom sjuksköterskeprogrammet och specialistutbildningarna som är störst. På gymnasienivå finns en samverkan via Vård och omsorgscollege för undersköterskor.

På yrkeshögskolenivå bedömer enheten avsiktsförklaringar inför skolans ansökan av en utbildning. Godkännande av en avsiktsförklaring utgår från det kompetensbehov som respektive förvaltning/arbetsgivare har uppgett.

En del av utbildningen är att göra en obligatorisk praktik utifrån de lärandemål som respektive utbildning har. Region Skåne har därmed ett stort utbildningsuppdrag att erbjuda kvalitativ praktik till studerande under utbildningstiden, så de kan gå klart sin utbildning. Varje studerande som gör praktik i Region Skånes verksamheter handleds av befintlig personal inom respektive yrkesgrupp. Samma personal ska också introducera nyanställda kollegor, en uppgift som framför allt inom specialistverksamheter kan pågå under lång tid. Specialistsjuksköterskor handleder i vissa fall även andra yrkesgrupper (till exempel ST-läkare).

Handledare behöver yrkeserfarenhet och det ställs krav på handledarutbildning, vilket innebär att endast en del av den befintliga personalen kan vara handledare. Tillsammans med bland annat den rådande rekryteringsbristen leder detta en begränsning i antal handledare, vilket redan idag utgör en

utmaning för Region Skåne att klara befintligt utbildningsuppdrag. En utökning av antalet utbildningsplatser kräver förutom fler handledare, en utökning av antalet praktikplatser och en större variation gällande praktikperioderna.

Region Skånes påverkan på bristyrkesutbildningar

Utifrån den gemensamma överenskommelsen till nuvarande ramavtal så har Malmö Universitet 122 platser, Högskolan i Kristianstad 120 platser och Lunds universitet 85 platser på sjuksköterskeutbildningarna. De har intag både till höst- och vårtermin. Barnmorskeutbildningen har 30 platser. Ett nedslag inom högskoleutbildningarna visar att studerande i hög omfattning hoppar av utbildningar eller tar längre studieuppehåll. Inom de flesta utbildningar räknar man med ett visst avhopp. Inom arbetsterapeutprogrammet antogs 37 studenter medan antal studerande vid sista terminen, utgör 22 studenter. En minskning med 40 procent. Liknande siffror återfinns inom de flesta bristyrkesutbildningar.

Tabell över avhopp från studieplatser 2024

Utbildning	Termin 1	Sista terminen*
Arbetsterapeut	37	22
Audionom	27	16
Barnmorska	31	25
Fysioterapeut	69	37

*Utbildningarna är olika långa

Eftersom det på många utbildningar råder en låg genomströmning, uppstår en överkapacitet hos utbildningarna. Åtgärden att utöka antalet platser på en utbildning, så länge utbildningsplatser står tomma, löser därför inte problemet. En del av lösningen kan i stället handla om att få till en ökad konkurrens om befintliga utbildningsplatser och att öka andelen studenter som slutför sin utbildning. Nya arbetssätt för att öka genomströmning och att nå nya grupper som sökande till bristyrkesutbildningar bör prövas.

Ovanstående bekräftas också i Riksrevisionens granskningsrapport RiR 2021:1 där det konstateras att regeringens satsning med att bygga ut högskoleutbildningarna inom vissa bristyrken, inte har givit önskat resultat. Satsningen var ett avsteg från den ordinarie styrningen av lärosätena. Vanligtvis dimensioneras utbildningarna utifrån studenternas efterfrågan och arbetsmarknadens behov. Granskningen visar att man snarare har brist på antalet sökande än antalet utbildningsplatser. Riksrevisionen betonar också att arbetsgivare också behöver utveckla och behålla sina medarbetare i högre grad. I Region Skånes kompetensförsörjningsplan nämns att arbetsgivarens attraktivitet har avgörande betydelse för att möta behovet av kompetens idag och framöver. Den största utmaningen är att rekrytera och behålla personal som har rätt kompetens och att använda den anställda personalen till rätt uppgifter. Det är ytterst också arbetsvillkor och en arbetsgivares attraktivitet som påverkar att människor väljer att utbilda sig till ett visst yrke.

Orsaker till brist inom Region Skåne

Region Skåne saknar en gemensam definition kring arbetskraft- och kompetensbrist, vilket försvårar arbetet med att identifiera och åtgärda dessa brister på ett effektivt sätt. Enligt Tillväxtanalys finns det flera faktorer bakom som kan leda till att bristyrken uppstår, såsom arbetsmarknadens efterfrågan, utbildningsnivåer och demografiska förändringar.

Nationellt sett uppges de främsta orsakerna till personalbrist vara hög konkurrens från andra arbetsgivare, pensionsavgångar, efterfrågan på specifik kompetens och utbildning samt demografiska förändringar som leder till ett ökat behov av välfärdstjänster. Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) har beräknat att välfärdssektorn fram till 2031 behöver utöka antalet anställda med 91 000 personer för att möta det ökade behovet. Dessutom beräknas 319 000 pensionsavgångar behöva ersättas under samma period, vilket ytterligare förstärker behovet av nyrekrytering. Detta bekräftas också av Region Skånes egna prognoser som för Skånes del innebär 11 800 nyanställningar och 41 000 ersättningsrekryteringar under samma tidsperiod.

För att hantera dessa utmaningar behöver Region Skåne arbeta strategisk med att identifiera bristyrken och genomföra kort- och långsiktiga åtgärder för varje arbetsgrupp. Det går inte att enbart öka antalet utbildningsplatser inom bristyrken. Arbetsgivare inom välfärdssektorn behöver också utveckla attraktiva arbetsmiljöer, erbjuda konkurrenskraftiga löner samt förmåner för att locka och behålla personal. Vidare kan det vara nödvändigt att satsa på kompetensutveckling och vidareutbildning för att säkerställa att befintlig personal har den kompetens som krävs för att möta framtidens behov.

Finansiering/huvudmannaskap

I detta uppdrag ingår att se över om en utökning av utbildningsplatser kan ske, exempelvis, via en större medfinansiering av yrkeshögskoleplatser, övertagande av huvudmannaskapet för egna utbildningsplatser eller andra möjliga åtgärder.

Att öka antalet utbildningsplatser genom någon form av egen finansiering vid en arbetskraftsbrist, är teoretiskt en åtgärd men riskerar inte att fungera i praktiken. Majoriteten av Region Skånes bristyrken är högskoleutbildningar. Här kan regionen i

samverkan påtala behov av utökade platser men kan inte styra antagning, genomförande och antalet examinerade.

Regionen har en stor roll i studenternas lärande via praktikplatser och Region Skåne ska samverka för en god handledning. Om det sker en utökning av utbildningsplatserna, så behöver detta ske i samråd då det redan idag finns kapacitetsutmaningar att ta fram fler handledare och fler praktikplatser.

Inom yrken som har en YH utbildning finns det stora möjligheter att påverka antalet utbildningsplatser eftersom arbetsgivare sitter med i ledningsgrupperna där antagning sker. Det kvarstår dock utmaning att ta fram nya praktikplatser (LIA) om utbildningsplatserna ökar.

En utökning av utbildningsplatser gällande bristyrken på gymnasienivå behöver ske i samverkan med skolorna. Idag finns ett certifierat samarbete inom Vård och omsorgscollege gällande utbildning till undersköterska/skötare.

Den 1 juli 2023 trädde reformen om planering och dimensionering av gymnasial utbildning i kraft, vilket innebär att den kommer tillämpas på utbildningar som påbörjas 2025. Lagändringarna innebär dels krav på att minst tre kommuner ska ingå primär samverkan om planering, dimensionering och erbjudande av vissa utbildningar i gymnasieskolan och yrkesinriktad utbildning inom Komvux, dels att Komvux måste dimensionera yrkesutbildningen med hänsyn till arbetsmarknadens behov.

Utbildningar som idag har ett lågt söktryck ger tomma utbildningsplatser trots hög efterfrågan från arbetsmarknaden. Om reformen ska få önskvärd effekt behöver intresset för yrkesutbildningar öka och enligt SKR behövs det såväl lokala som nationella satsningar för att åstadkomma ett ökat intresse. I SKR:s enkätstudie från 2022, visar att få sökande är det vanligaste hindret bland huvudmännen för att bredda utbudet av yrkesutbildningar.

Finansiering

Personalnämnden avsätter medel som möjliggör att anställda sjuksköterskor och undersköterskor kan specialistutbilda sig med bibehållen lön via utbildningsanställningar och utbildningslön. Det betyder att man kan få studera under betald arbetstid på utbildningar som är identifierade utifrån verksamheternas behov. Processen inleds med att varje förvaltning ansvarar att inventera kompetensbehoven för att därefter prioritera och fördela platserna. Det är verksamhetens kompetensbehov som primärt styr hur insatserna används och prioriteras. Chefernas behövs planera och säkra upp sin bemanning i verksamheten för att kunna släppa medarbetare på utbildningarna. Personal som läser på en specialistutbildning är frånvarande från verksamheten och ersätts med vikarier under hela studietiden (heltid under minst ett år, eller halvtid under minst 2 år).

För undersköterskorna finns ca 25 heltidstjänster och för sjuksköterskor är omfattningen motsvarande ca 300 heltidstjänster. Utbildningsanställningar är en metod för att utveckla och behålla medarbetarna.

Utbildning till specialistläkare finansieras av HSN, antingen centralt eller av verksamheterna själva. Ersättningen ser olika ut. Det finns modeller där man ersätter 75% av lönen men även modeller där man ersätter 50 % av lönen.

De platser som ersätts med centrala medel, beslutas av en beredningsgrupp. De gör en årlig inventering, prioritering samt fördelar årets specialisttjänstgöring. Detta för en långsiktig planering. 40–50 platser prioriteras årligen och utbildningen tar i genomsnitt 7 år.

Utbildningen sker i Region Skånes regi och kräver både handledare och utbildare. Med tanke på den långa utbildningstiden är det svårt att tillgodose behovet av utbildare och handledarna har svårt att räkna till.

De platser som betalas av verksamheterna själv har inte samma långsiktighet i sin planering.

Region Skåne kan upphandla kurser och utbildningar för att vidareutbilda sin personal. Vid en ihållande och konstant eller akut kompetensbrist, kan en åtgärd vara att upphandla fler utbildningsplatser. Idag sker upphandling av utbildare och till kortare utbildningar när behov påkallas.

Tid för utbildning sker oftast på arbetstid och utbildare betalas av verksamheterna, centralt eller via särskilda satsningar som till exempel omställningsfonden. Vissa kompetenser upphandlas och köps in tex teckentolkar.

Avslutande diskussion

Utredningens slutsatser i korthet:

Utbildningssystemet spelar en central roll men har begränsningar. Att enbart öka antalet utbildningsplatser är inte tillräckligt – genomströmningen måste förbättras, och fler måste välja att arbeta inom bristyrken efter examen.

Strategiska åtgärder för kompetensförsörjning inkluderar:

- Attraktiva arbetsvillkor
- Stärkt samverkan med utbildningsanordnare
- Utökad praktik och handledning

En hållbar lösning kräver långsiktiga strategier där utbildningskapacitet, arbetsgivares attraktionskraft och samverkan mellan aktörer stärks. Detta är avgörande för att möta arbetsmarknadens ökande kompetensbehov.

Arbetskraftsbrist innebär att det finns färre arbetstagare än vad som efterfrågas, medan kompetensbrist innebär att den tillgängliga arbetskraften saknar rätt kvalifikationer. Region Skåne står inför båda utmaningarna, där orsaker som demografiska förändringar, höga pensionsavgångar, konkurrens från andra sektorer samt bristande matchning mellan utbildning och arbetsmarknadens behov spelar centrala roller.

För att hantera detta har Region Skåne beslutat att utveckla en kompetensmodell (KTM) med tillhörande tjänstestruktur som omfattar alla yrkeskategorier. Modellen bygger på ett kontinuerligt lärande och tydliggör både befintlig och nödvändig kompetens inom organisationen. Samtidigt har alla förvaltningar fått i uppdrag att aktivt arbeta med rätt använd kompetens, vilket inkluderar att granska arbetsuppgifter och se över vem som utför dem samt hur de genomförs.

Utbildningssystemets roll och begränsningar

Utbildningssystemet är centralt för att möta framtida kompetensbehov men det har samtidigt begränsningar. Att öka antalet utbildningsplatser i absoluta tal kommer inte påverka utfallet positivt så länge som aktuella bristyrkesutbildningar samtidigt brottas med låga genomströmningssiffror.

Att öka antalet utbildningsplatser är inte tillräckligt om genomströmningen inom utbildningarna inte förbättras och fler väljer att arbeta i bristyrken efter examen. Ett stort hinder är utbildningssystemets strukturella begränsningar, särskilt inom högre utbildning som styrs av nationella riktlinjer. Region Skånes möjlighet att påverka är större inom gymnasiet, vuxenutbildning och yrkeshögskolan där en närmare dialog med utbildningsanordnare kan skapa bättre förutsättningar.

Ett viktigt första steg är att utveckla en enhetlig definition av arbetskrafts- och kompetensbrist. Detta skulle ge ett gemensamt språk för att analysera situationen och rikta insatserna mer effektivt. En djupare analys av rekryteringssvårigheter behövs också för att identifiera specifika utmaningar och utforma riktade åtgärder.

För att öka kapaciteten inom utbildningssystemet krävs starkare samverkan mellan Region Skåne och utbildningsanordnare. Detta inkluderar att etablera långsiktiga mål för antalet examinerade från bristyrkesutbildningar samt att utveckla praktikmöjligheter och handledarkapacitet. Genom att stärka dialogen kan man bättre anpassa utbildningsinnehållet till arbetsmarknadens behov och

underlätta för fler att välja och slutföra utbildningar inom prioriterade yrkesområden.

Åtgärder för ökad attraktivitet och kompetensförsörjning

Region Skåne kan ta en mer aktiv roll för att säkerställa att fler söker sig till och examineras inom efterfrågade bristyrken genom följande insatser:

Attraktiv arbetsgivare: Förbättrade arbetsvillkor, konkurrenskraftiga löner och en hållbar arbetsmiljö är centrala för att locka och behålla personal.

Samverkan med utbildningsanordnare: Region Skåne bör stärka sin dialog med utbildningsanordnare för att påverka och arbeta för att nå en bred samsyn kring utbildningsinnehåll och antagningskapacitet. Exempelvis mer aktivt sätta upp kort- och långsiktiga mål kring antalet examinerade inom de mest relevanta bristyrkesutbildningarna.

Utbildning och kompetensutveckling: En framtida utökning av utbildningsplatser i bristyrken förutsätter en förbättrad handledarkapacitet och ökade investeringar i vidareutbildning, exempelvis genom utbildningsanställningar. Arbeta strategiskt för att säkerställa fler praktikplatser, anpassade efter behovet inom regionens verksamheter. Arbetsplatsförlagt lärande är viktiga inslag i de flesta bristyrkesutbildningar som är relevanta för Region Skånes större yrkesgrupper. Samarbete med utbildningsanordnare behöver därför ytterligare stärkas med tydligare dialog kring arbetsmarknadens krav och för att möjliggöra fler praktikplatser.

Sammanfattningsvis kräver en hållbar kompetensförsörjning en strategisk och långsiktig insats där utbildningssystemets kapacitet, arbetsgivares attraktionskraft och samverkan mellan olika aktörer stärks. Detta är nödvändigt för att möta den ökande konkurrensen om arbetskraft och kompetens inom Region Skåne.

Källor (osorterade)

Arbetskrafts- och kompetensbrist. Tillväxtverket Rapport 2024:01.

Den kommunala vuxenutbildningens betydelse för Skånes kompetensförsörjning. Region Skåne 2021.

Gymnasieskolan i Skåne. Region Skåne 2023.

Kunskapsförsörjning och matchning av högutbildade. Region Skåne 2020.

Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser.

Myndighet för yrkeshögskolan, verksamhetsuppgifter om antal examinerade, avstämt 2024-11-29

Skåne 2035. Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos. Region Skåne 2022.

Planering och dimensionering, gymnasial utbildning SKR

Region Skånes kompetensförsörjningsplan 2023-2024

Region Skånes verksamhetsplan och budget 2025

Riksrevisionens granskningsrapport RiR 2021:1

Riktade utbyggnadsuppdrag till universitet och högskolor – regeringens styrning genom utformning och uppföljning. Riksrevisionen 2021:1.

Egna bearbetningar av statistikutdrag från SCB rörande antalet examinerade per utbildningsform och inriktning. Region Skåne 2024.