



Kompetensförsörjning i Blekinge

Vård- och omsorgssektorn

2020-12-23

Dokumentnamn:
Kompetensförsörjning i Blekinge
Vård- och omsorgssektorn

Revision: 01

Dokumenttyp: Rapport	Dokumentnummer:
Detta dokument gäller för: Regional utveckling	Funktionsområde: Kompetensförsörjning
Dokumentansvarig: Malin Faraasen	Beslut av:
Beslut datum:	Nästa revidering: 2023

Begreppsförklaring

Nedan följer en förklaring av några av de begrepp som används återkommande och som ska underlätta förståelsen av innehållet i rapporten.

Sysselsatt nattbefolkning – avser personer mellan 20–64 år med en sysselsättning och som har sin bostad i Blekinge. Nattbefolkningen kan ha sitt arbetsställe i länet eller utanför länet.

Sysselsättningsgrad – avser den sysselsatta nattbefolkningen som andel av befolkningen mellan 20–64 år. Förenklat är det andelen sysselsatta som bor i Blekinge av befolkningen i arbetsför ålder.

Matchningsgrad – avser hur stor andel av utbildningsgruppen som arbetar med yrken som väl matchar mot utbildningen.

Sysselsatt dagbefolkning – Avser personer mellan 20–64 år med en sysselsättning i Blekinge men som kan bo antingen i Blekinge eller utanför länets gränser.

Pendlingsnetto – pendlingsnetto beräknas som antalet sysselsatta boendes utanför Blekinge som pendlar till och arbetar i Blekinge (inpendling) minus de boende i Blekinge med sysselsättning utanför länets gränser (utpendling).

Foto: Andreas Blomlöf

Innehåll

Inledning.....	4
Sammanfattning och lärdomar.....	5
Bakgrund.....	6
Välfärdsbehoven ökar och konkurrensen om arbetskraft tilltar.....	6
Ökningen kommer hastigt.....	7
Kompetensförsörjningens konsekvenser av den förändrade demografin.....	8
Strategier för kompetensförsörjning.....	9
Demografiska förutsättningar i Blekinge län.....	10
Regionen har en ogynnsam åldersstruktur.....	10
Ökande välfärdsbehov i regionen men inte i nivå med riket.....	12
En viktig fråga blir att öka arbetskraftsdeltagandet.....	14
Matchning, integration och utbildningens betydelse.....	15
Vård och omsorgssektorn i Blekinge län.....	18
En stor bransch med en omfattande yrkesbredd.....	19
Hur ser kompetensförsörjningssituationen i Blekinge ut i dagsläget?.....	21
Pendling.....	21
Matchning mellan yrke och utbildning.....	21
Dagens bristsituation.....	23
Åldersstrukturer per yrkesgrupp.....	24
Nedslag: Gymnasiala yrken.....	25
Utbildningsgrupper inom vård- och omsorg.....	26
Antalet utbildade och utveckling över tid.....	26
Ställning på arbetsmarknaden.....	27
Matchningsgrad.....	28
Tillgång och efterfrågan på utbildningsgrupper inom vård- och omsorg.....	29
Dagens tillgång och efterfrågan samt förväntade ersättningsrekryteringar.....	29
Rekryteringar som en följd av behovsförändringar.....	30
Det samlade rekryteringsbehovet för perioden 2018–2035.....	32
Kommer händerna att räcka till?.....	33
Fördjupning: Gymnasial vård- och omsorgsutbildning.....	35
Fördjupning: Utbildning för medicinska sekreterare och vårdadministratörer.....	38
Återkoppling från arbetsgivare och utbildningsaktörer i Blekinge.....	38
Fördjupningar i form av samverkansytor, projekt, utredningar och rapporter inom kompetensförsörjningsområdet.....	41



Inledning

Syftet med rapporten är att ge en överblick över behovet av kompetens i vård- och omsorgssektorn. Rapporten är tänkt att fungera som beslutsunderlag för strategier för kompetensförsörjning och planering av utbildning för att kunna matcha tillgång med efterfrågan på kompetens på kort och lång sikt. Insikterna i rapporten ger förutsättningar för att Blekinges aktörer ska kunna:

- Skapa samsyn kring kompetensförsörjning och de behov som finns för att kunna etablera rutiner och processer för bättre samverkan mellan berörda aktörer.
- Ta fram relevant information (nuläget, framtida behov) riktad till målgrupperna utbildningsaktörer och arbetsgivare.
- Stödja aktörerna att ta fram informationspaket riktad till slutmålgrupperna (möjlig framtida personal inom vård- och omsorg). Kunskap behövs för att kunna informera och vägleda om vilka karriärvägar som finns för att få fler att välja vård- och omsorg.

Statistiken är hämtad från Arbetsförmedlingen och Statistiska centralbyrån (SCB) och bearbetad och analyserad av Region Blekinge. Som komplement har Region Blekinge skickat ut enkäter till offentliga och privata utbildningsanordnare och vård- och omsorgsarbetsgivare i Blekinge. Uppskattningen av behovet bygger på arbetsgivarnas beskrivning av antal som behövs i de olika yrkesrollerna. Dialogmöten med representanter från arbetsgivare och utbildningsaktörer har genomförts för att förankra rapportresultatet och föra resonemang om vad vi kan göra för att klara kompetensförsörjningen inom vård- och omsorgssektorn i Blekinge. Med hjälp av svaren på enkäter och dialoger har arbetsgruppen för rapporten formulerat ett antal frågeställningar att arbeta vidare med, se avsnittet ”Återkoppling från arbetsgivare och utbildningsaktörer i Blekinge”.

Sammanfattning och lärdomar

Välfärdsbehoven ökar i takt med att befolkningen blir äldre samtidigt som konkurrensen om arbetskraft tilltar eftersom Blekinge har en svag tillväxt av personer i arbetsför ålder. För att möta de samlade behovsökningarna inom de studerade utbildningarna krävs att hela arbetskraftstillväxten tas i anspråk. Detta skulle innebära att arbetskraftsutbudet för övriga sektorer skulle minska. Därför är det viktigt att tänka strategiskt brett för att lösa framtidens behov inom sektorn. Dels behövs åtgärder för att främja en starkare arbetskraftstillväxt och inpendling, dels förändrade arbetssätt och att vård- och omsorgsarbetsgivare i Blekinge i högre utsträckning än idag nyttjar befintlig potential i teknik och nyttjande av befintlig personal.

Rapporten pekar på ökande vårdbehov och kommande brist. Prognosen till 2035 visar brist inom flera yrkesområden, i synnerhet undersköterskor, specialistsjuksköterskor, sjukgymnaster och biomedicinska analytiker. De förväntade brister som presenteras i denna rapport är en prognos inte ett facit och baseras på den förväntade befolkningsutvecklingen och att aktörerna agerar som tidigare. Med kraftfulla insatser kan bilden ändras.

Frågor att ställa:

- Hur stor del av gapet kan lösas genom nyrekryteringar?
- Vad kan göras gemensamt och hur ska Blekinges aktörer samverka för att säkra kompetensförsörjningen på sikt?
- Hur kan Blekinges aktörer arbeta för att göra vård- och omsorgssektorn mer attraktiv?
- Hur stor del av gapet kan lösas genom andra strategier?

Analysen har synliggjort områden att arbeta med för att klara kompetensförsörjningen framöver:

- God integration av nya svenskar behövs för att öka arbetskraften generellt i Blekinge.
- Få fler personer med en gymnasial omsorgsutbildning att befinna sig i arbetskraften. Genom minskat antal förtidspensioner, sjukskrivningar och förflyttning till annan bransch.
- Få fler som jobbar deltid att jobba heltid.
- Få fler att vilja och kunna arbeta efter 65 års ålder.
- Utnyttja digitala och tekniska lösningar för effektivisering.
- Arbeta för att öka matchningsgraden för utbildningsgrupper som idag har låg matchningsgrad (undersköterskor, vårdare, vårdbiträden, tandsköterskor och övrig vård- och omsorgsutbildning).
- Arbeta för att öka matchningen av kompetens mellan arbetskraften och verksamheternas behov genom insatser som kompetensutveckling för redan anställda, arbetsplatsförlagd utbildning och lärlingssystem. Öka antalet platser för verksamhetsförlagd utbildning och praktik som är en hämmande faktor för att kunna öka antalet utbildningsplatser.
- Arbeta strategiskt som arbetsgivare för att öka kompetensen hos redan anställd personal.
- Stötta dem som går distansutbildningar, på annan ort, på hemmaplan för att öka attraktiviteten (att utbilda sig och stanna kvar i Blekinge).
- Samverka om marknadsföring och att synliggöra yrken och visa vilka karriärvägar som finns för att få fler att välja ett vård- och omsorgsyrke.

Bakgrund

I Sverige förväntas antalet äldre äldre (80+ år) att öka med 70 procent fram till 2035. Då denna grupp är i stort vårdbehov kommer efterfrågan på vårdpersonal att öka.

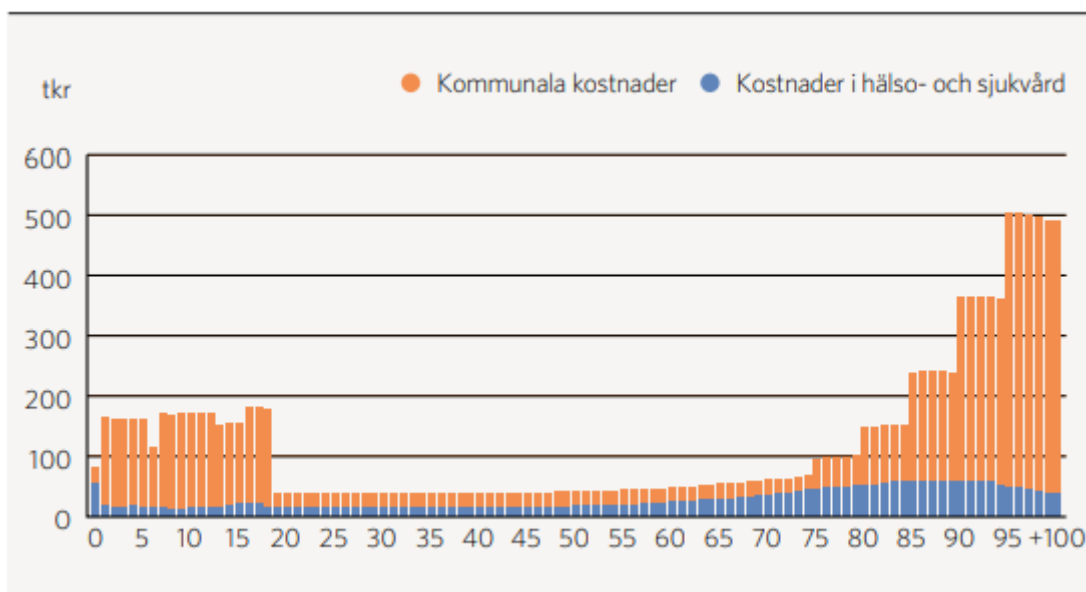
Förutom att locka fler till att studera en vårdutbildning och arbeta inom sektorn är det nödvändigt att möta de ökade behoven med fler heltidstjänster, högre pensionsåldrar samt en utökad teknikanvändning.

Välfärdsbehoven ökar och konkurrensen om arbetskraft tilltar

Under väldigt lång tid har vi vetat om att välfärdsbehoven i Sverige kommer att öka de närmaste åren. Den ökade efterfrågan drivs av två faktorer; dels att antalet barn och unga ökar, dels att fler tillhör den vårdintensiva gruppen äldre äldre (80+ år). Att befolkningen ökar är i grunden ingenting negativt förstås. Att fler blir äldre är ett resultat av förbättrad vård och bättre levnadsförutsättningar. Medelåldern ökar för varje år och det är en avspeglning av att vi får det lite bättre ju längre tiden går. Utmaningarna uppstår först när de grupper som inte genererar skatteintäkter, utan tvärtom är de mest kostnadsdrivande, växer mer än befolkningen i arbetsför ålder.

Utmaningen är tvådelad. Om arbetskraften inte växer i takt med befolkningen i ej arbetsför ålder finns en risk att skatteintäkterna inte är tillräckliga för att täcka de ökande kostnaderna. Låg arbetskraftstillväxt innebär även att det kan vara svårt att få tag i den personal som krävs för att hantera de ökande välfärdsbehoven.

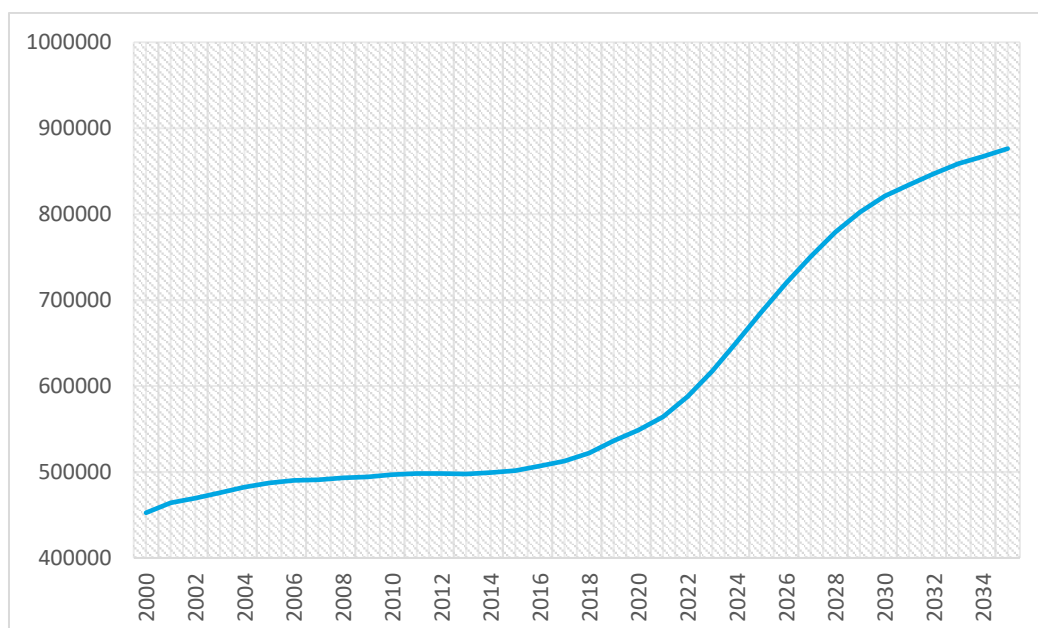
För att komplicera ovan än mer finns det en viktig regional dimension att ta hänsyn till. Demografin i de olika regionerna varierar och vissa har bättre demografiska förutsättningar än andra. Omfördelnings-systemet i Sverige syftar till att balansera dessa olikheter. Målet är att alla kommuner och regioner ska ha likvärdiga förutsättningar att leverera välfärd till invånarna. På sikt kan det dock vara svårt att kompensera för skillnaderna om det inte finns tillräckligt med arbetskraft i de olika kommunerna och regionerna. Tyvärr är det ofta så att de regioner och kommuner som har de relativt sett högsta vårdbehoven även har de sämsta demografiska förutsättningarna.



Figur 1: Snittkostnaden per ålder i kommuner och landsting 2015. Källa: SKR

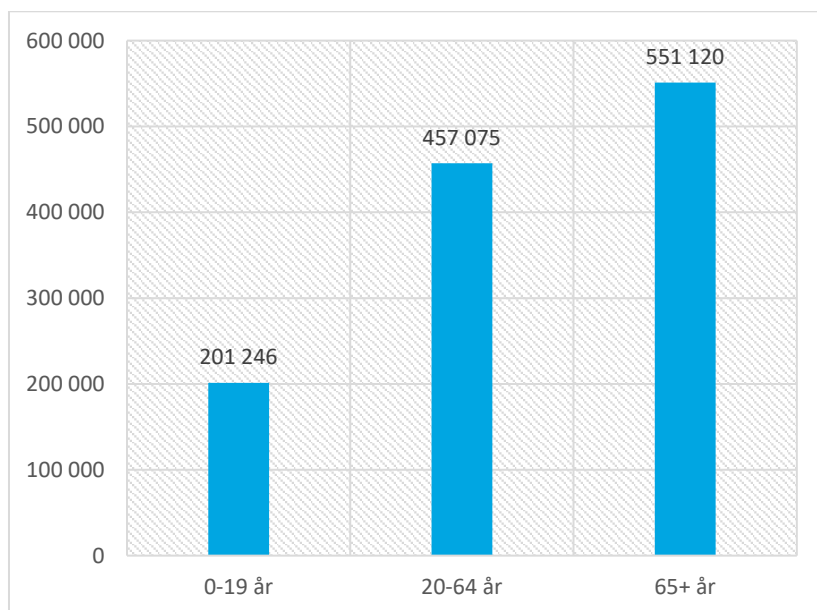
Ökningen kommer hastigt

Inte sällan uttrycks en viss trötthet när varningar om att antalet äldre kommer att öka torgförs. Men faktum är att från och med 2018 började den sedan länge förväntade ökningen och den går snabbt. Mellan 2017–2035 förväntas antalet äldre äldre i Sverige att öka med drygt 263 000 personer, vilket är en ökning på 70 procent.



Figur 2: Antalet äldre äldre (80 + år) i Sverige 2000–2035. Prognosår 2020–2035.

På aggregerad nivå ser vi att antalet personer i arbetsför ålder kommer att öka men i en lägre utsträckning än antalet yngre och äldre. Totalt förväntas personer i ej arbetsför ålder att öka med 752 000 personer, vilket är 295 000 fler än den förväntade ökningen av personer i arbetsför ålder. Detta innebär att ”bördan” för dem som är i arbetsför ålder kommer att öka.



Figur 3: Förväntad förändring för olika åldersgrupper i Sverige 2017–2035

Kompetensförsörjningens konsekvenser av den förändrade demografin

Sveriges kommuner och regioner (SKR) bedömer att det totala rekryteringsbehovet för välfärdssektorn kommer att uppgå till drygt 500 000 personer mellan 2017–2026. Rekryteringsbehovet är i sin tur uppdelat i ersättningsrekryteringar som en följd av pensionsavgångar och nya rekryteringar med anledning av behovsökningen. SKR bedömer att behovsökningarna står för 200 000 av det totala rekryteringsbehovet.

Ett problem med den uppskattade behovsökningen är att den totala arbetskraftstillväxten i Sverige under denna period förväntas att uppgå till 293 000 personer. För att täcka välfärdens behov skulle det innebära att sektorn skulle behöva ta nästan 70 procent av arbetskraftsökningen. Problemet blir då att övriga sektorer, som utgör en större del av arbetsmarknaden (ungefär 75 procent) än välfärdssektorerna, i princip skulle bli utan ny arbetskraft.

SKR:s slutsatser är att de ökade behoven till fullo inte kommer att kunna mötas endast genom nyrekryteringar. Att attrahera ny personal till sektorn kommer att vara viktigt men inte den enda lösningen. Istället föreslår SKR följande strategier:

- **Fler arbetar mer.** Fler behöver arbeta heltid och färre deltid. Strategin har störst potential inom äldreomsorgen där en stor andel av personalen är deltidsanställd.
- **Förläng arbetslivet.** Fler behöver arbeta längre än till 65 års ålder.
- **Utnyttja tekniken.** Digitalisering och andra teknikfrämjande effektiviseringsåtgärder.

Med ovan strategier bedömer SKR att det totala rekryteringsbehovet fram till 2026 skulle minska med 180 000 personer. Detta skulle resultera i att det totala behovet istället för 500 000 personer blir 320 000 personer fram till 2026.

Syftet med att lyfta ovan beräkningar är inte att presentera en exakt siffra över hur många som ska rekryteras. Tanken är snarare att lyfta det faktum att de ökade välfärdsbehoven inte endast kommer att kunna lösas genom nyrekryteringar, särskilt inte i regioner där arbetskraften inte ökar. Dagens prognoser pekar på stora gap i framtiden när vi ser till b.l.a. lärare, undersköterskor och sjuksköterskor.

En slutsats av detta är att fler behöver rekryteras till vård- och omsorgssektorn, men det är inte sannolikt att hela gapet kommer att kunna slutas på detta sätt. Om vi rent hypotetiskt tänker oss att hela

behovsgapet skulle bemötas genom nyrekryteringar finns en risk för obalanser i den offentliga ekonomin och arbetskraftsbrist bland övriga sektorer.

De förväntade brister som presenteras i den här rapporten ska därför inte betraktas som självklara facit över hur många som kommer rekryteras. Frågor att ställa:

- Hur stor del av gapet kan lösas genom nyrekryteringar?
- Vad kan göras gemensamt och hur ska Blekinges aktörer samverka för att säkra kompetensförsörjningen på sikt?
- Hur kan Blekinges aktörer arbeta för att göra vård- och omsorgssektorn mer attraktiv?
- Hur stor del av gapet kan lösas genom andra strategier?

Fokus i denna rapport är de delar som handlar om den framtida kompetensförsörjningen inom vård- och omsorgssektorn.

Strategier för kompetensförsörjning

Region Blekinge arbetar med tre övergripande strategier för att klara kompetensförsörjningen i Blekinge. Den första strategin handlar om att ta tillvara på de resurser som redan finns här, det vill säga människor som redan bor och verkar i länet. Den andra strategin syftar till att få fler av dem som, av olika anledningar, kommit till länet att vilja stanna kvar och verka här. Den tredje strategin handlar om att attrahera kompetens utifrån genom inflyttning, invandring och inpendling. I tabellen nedanför redovisas de tre strategierna med tillhörande handlingsinriktningar.

Ta tillvara på Blekinges resurser	Knyt till oss de som har kommit hit	Attrahera kompetens utifrån
<p>Få in fler på arbetsmarknaden (Unga, personer med funktionsvariation, utrikesfödda, långtidsarbetslösa)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Utbildning och validering ➤ Insatser för att underlätta inträde på arbetsmarknaden <p>Människor som har arbete</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Vidareutveckling ➤ Omskolning ➤ Minskad sjukfrånvaro ➤ Gå från deltid till heltid ➤ Orka jobba fram till pension och efter 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Studenter på BTH och Hyper Island med flera ➤ Värnpliktiga ➤ Få nyinflyttade att trivas och stanna kvar 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inpendling från andra regioner ➤ Inflyttning från andra regioner ➤ Invandring från andra länder ➤ Attraktiv region och attraktiva arbetsgivare talangattraktion

Tabell 1: Strategier för en framgångsrik kompetensförsörjning i Blekinge län

De senaste åren har antalet invånare i länet ökat genom invandring men vi behöver bli bättre på att ta tillvara på utlandsföddas kompetens. Samtidigt behöver vi öka inflyttningen från andra regioner och minska utflyttningen från Blekinge. Idag tappar Blekinge invånare, framförallt unga, till andra regioner. Med bättre kommunikationer till omvärlden kan Blekinges arbetsgivare få tillgång till ett större arbetskraftsutbud. Idag är restiden till många större städer utanför regionen lite för lång för att det ska gynna kompetensförsörjningen i Blekinge.

Demografiska förutsättningar i Blekinge län

I Blekinge län förväntas antalet äldre äldre (80+ år) att öka med 55 procent fram till 2035. Ökningen kommer medföra ett ökat vårdbehov men inte i samma utsträckning som i riket där ökningen förväntas vara än högre. Dock har Blekinge ett sämre utgångsläge då andelen i arbetsför ålder är relativt låg redan idag. Den relativt höga försörjningsbördan för befolkningen i arbetsför ålder förväntas att öka vilket kommer att skapa utmaningar när det gäller det offentliga finansiering. De mindre kommunerna i regionen har ett särskilt svårt utgångsläge i detta avseende.

En central utmaning för länet är att – till skillnad från riket – antalet personer i arbetsför ålder förväntas att minska fram till 2035. Därför är det särskilt viktigt att maximera nyttjandet av den befintliga arbetskraften samtidigt som länets boendeattraktivitet stärks.

För att öka arbetskraftsdeltagandet är det viktigt att en så stor del av befolkningen som möjligt har en gymnasial utbildning eller motsvarande. En viktig målgrupp i detta arbete är utrikesfödda. Gruppen står för länets arbetskraftstillväxt men har idag en låg sysselsättningsgrad.

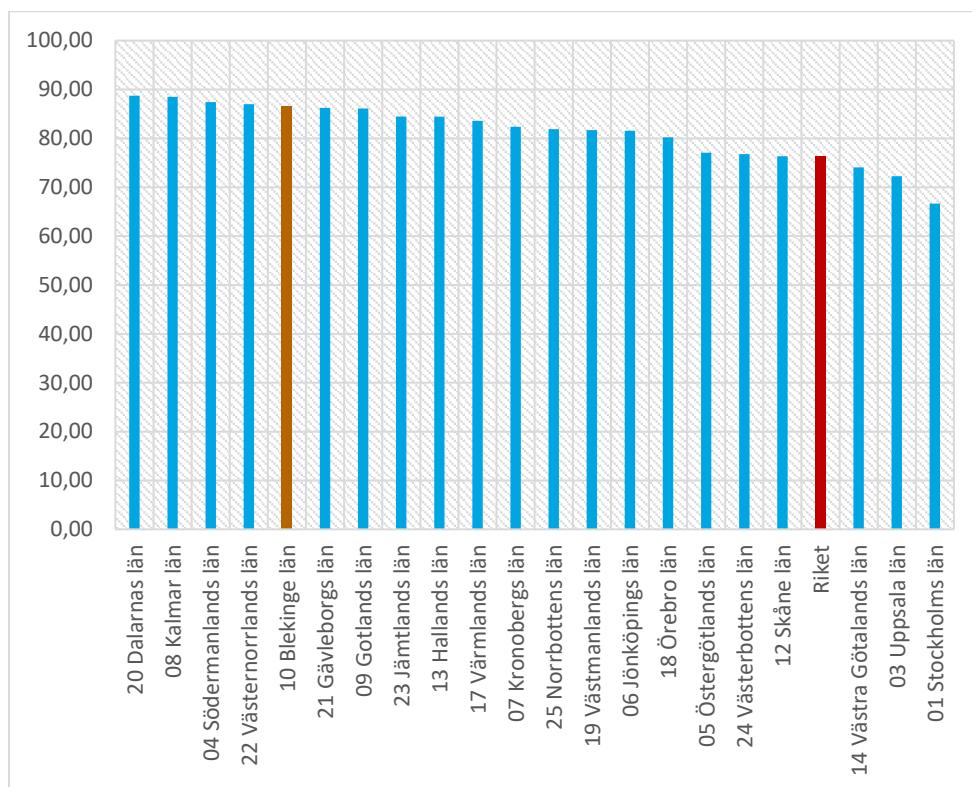
Arbetet med att möta framtidens välfärdsbehov i regionen handlar även om att utveckla en attraktiv region. Fler yngre vuxna behöver välja Blekinge som sin boenderegion för att den demografiska strukturen och tillgången på arbetskraft ska bli bättre.

Som vi konstaterade i inledningskapitlet ser de demografiska förutsättningarna mycket olika ut i Sverige. En del regioner har en relativt gynnsam åldersstruktur medan andra har en mer ogynnsam sett till åldersammansättningen. I detta kapitel tittar vi lite närmare på hur förutsättningarna ser ut i Blekinge län och hur de påverkar kompetensförsörjningsbehovet inom vård- och omsorgssektorn.

Regionen har en ogynnsam åldersstruktur

Tillsammans med Kalmar län har regionen den högsta försörjningskvoten i södra Sverige. Med försörjningskvot avses hur många personer i arbetsför ålder det går på antalet personer i ej arbetsför ålder. I Blekinge län ligger kvoten på 86,5, vilket innebär att 100 personer i arbetsför ålder ska försörja sig själva inklusive 86,5 personer i ej arbetsför ålder. I riket ligger denna kvot på 76,3 och det är främst storstadsregionerna som drar ner riksgenomsnittet.

En hög försörjningskvot innebär att det kan uppstå finansiella utmaningar på sikt. När gruppen som bidrar till skatteunderlaget är liten i förhållande till de grupper som inte gör det finns en risk att det blir svårt att finansiera kostnadsökningar. En annan konsekvens, som vi berör närmare i de senare avsnitten, är att det kan uppstå arbetskraftsbrist, särskilt inom välfärdsyrken.

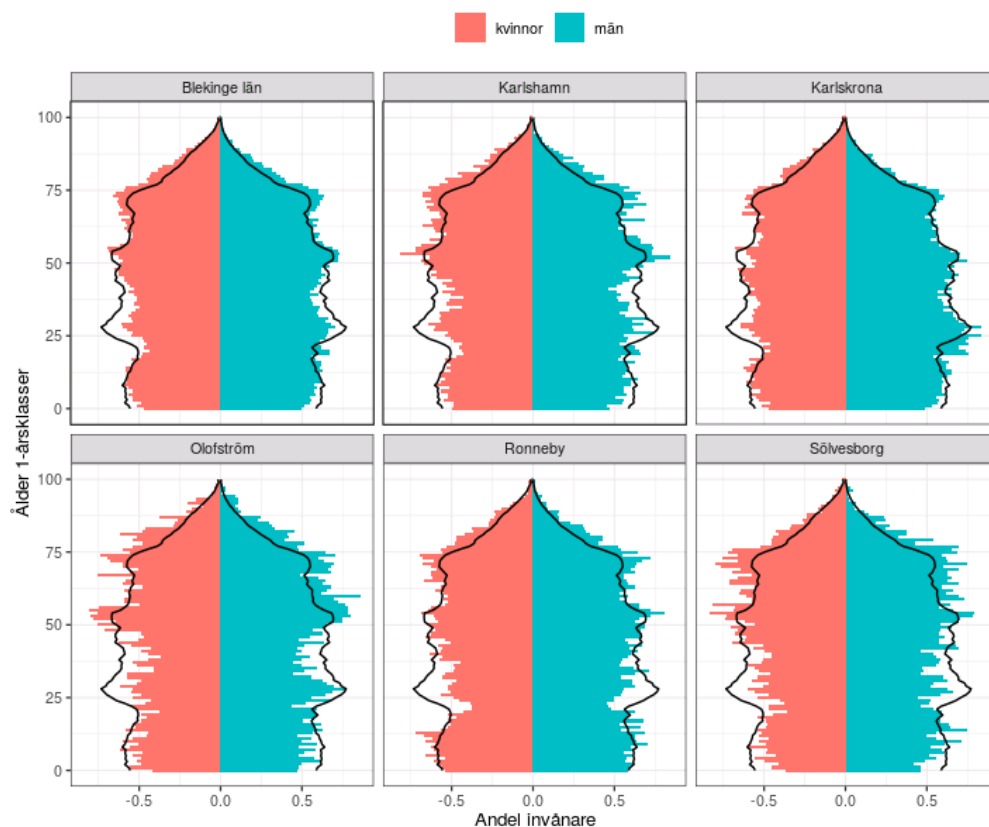


Figur 4: Demografisk försörjningskvot i Blekinge län

Bakgrunden till den relativt höga försörjningskvoten i Blekinge är en över tid relativt återhållsam befolkningsutveckling. Under 2000-talet har invånarantalet ökat med ungefär fem procent, vilket är mindre än en tredjedel av riksgenomsnittet samma period. Som befolkningspyramiden nedan visar får detta till konsekvens – som en följd av att det främst är yngre som flyttar – att andelen unga vuxna bland befolkningen är lägre i regionen än i riket. Gapet är särskilt stort bland kvinnor, vilket delvis är en avspeglning av att regionen har en mansdominerad näringslivsstruktur.

Vi ser även att befolkningspyramiderna ser väldigt olika ut på kommunal nivå. I Ronneby kommun, som har den högsta försörjningskvoten bland länets kommuner, uppgår försörjningskvoten till 92,4. Detta är betydligt högre än i Karlskrona kommun, som har den lägsta försörjningskvoten (81) i regionen. På ett generellt plan kommer kommuner med hög försörjningskvot att få det än svårare att klara framtidens kompetensförsörjning inom välfärden. Det beror dels på att det relativa omsorgsbehovet kommer att vara högre, dels på att den tillgängliga arbetskraften kommer att vara mindre. En annan konsekvens av en hög försörjningskvot är, som vi tidigare varit inne på, att många mindre kommuner kommer att få en relativt sett minskad skattekraft.

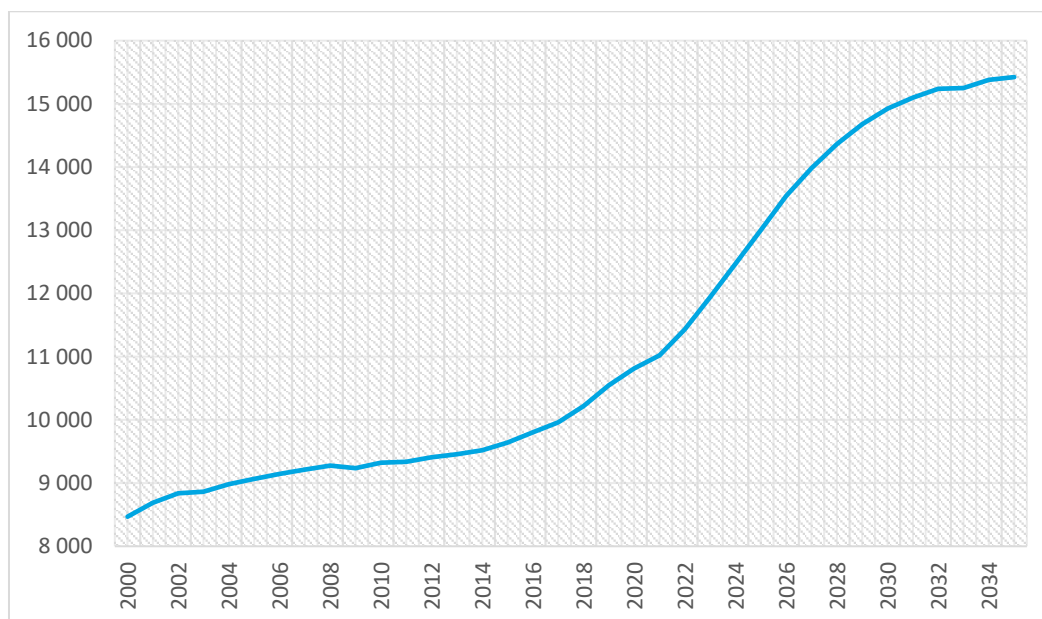
Befolkningsstillväxten i Blekinge har under 2000-talet drivits av invandringen från andra länder. Samtidigt har länet haft ett negativt inrikes flyttnetto som en följd av en högre ut- än inflyttning i relation till andra regioner i Sverige. En konsekvens av att andelen yngre vuxna bland befolkningen är lägre än i riket är att länet får ett negativt födelsenetto, det vill säga att det föds färre än vad som dör. I befolkningspyramiderna på nästa sida ser vi att länet och kommunerna skiljer sig jämfört med riket främst genom att andelen unga vuxna är mindre. För att nå en mer balanserad demografisk struktur på sikt är det viktigt att denna del av befolkningen ökar.



Figur 5: Befolkningspyramid i Blekinge län. Svart linje markerar riksgenomsnittet.

Ökande välfärdsbehov i regionen men inte i nivå med riket

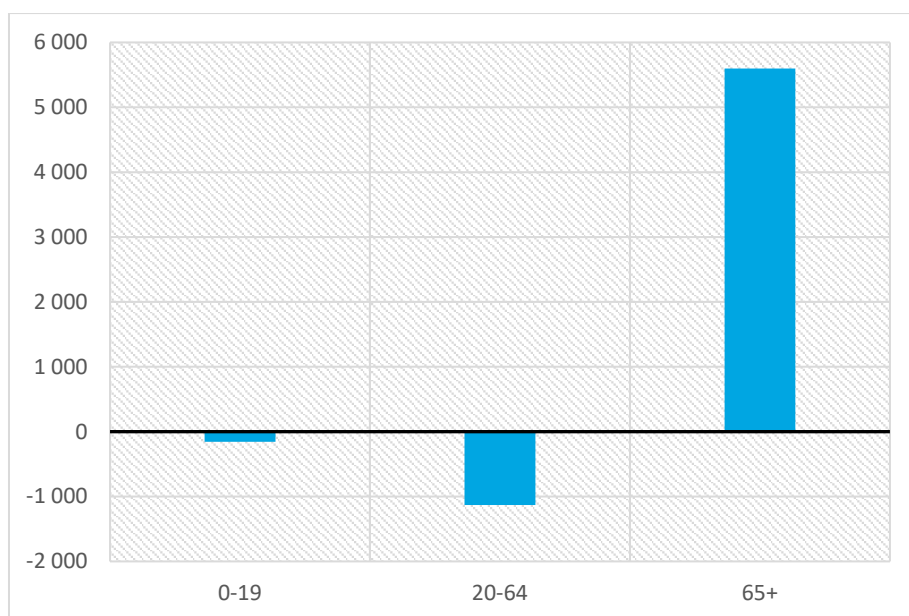
Liksom i riket har ökningen av antalet äldre äldre (80+ år) nu tagit fart i Blekinge län. Från och med 2020 kommer ökningstakten att tillta och mellan 2017–2035 förväntas antalet äldre äldre att ha ökat med 5 500 personer (55 procent). Trots den kraftiga ökningen är den inte i samma paritet som i riket där den förväntas uppgå till 70 procent. Att Blekinge förväntas ha en mindre ökning beror delvis på att det över tid har skett en omflyttning bland fyrtingalisterna och att de därför är fler i storstäderna än i de mindre regionerna. Att länet kommer att ha en lägre ökning av antalet äldre äldre innebär att vårdbehoven i regionen inte kommer att öka i samma utsträckning som i riket. Detta är något som vi har tagit hänsyn till i de prognoser vi gjort i denna rapport över den framtida efterfrågan på vårdpersonal i Blekinge.



Figur 6: Antalet 80+ år i Blekinge län 2000–2035, prognos från och med år 2020.

Att de samlade välfärdsbehoven i länet inte kommer att öka i samma utsträckning som i riket beror även på att antalet barn och unga som bor här inte förväntas öka under perioden 2017–2035. Detta innebär att efterfrågeökningarna inom barnomsorg och skola borde vara begränsade jämfört med situationen i riket, där efterfrågeökningen på exempelvis förskolelärare och grundlärare förväntas vara stor som en följd av fler barn och unga bland befolkningen.

Som vi tidigare varit inne på leder svag tillväxt bland yngre vuxna även till lågt barnafödande, vilket delvis förklarar att antalet barn och unga inte förväntas öka i Blekinge. Under hela 2000-talet har länet haft ett negativt födelsenetto, vilket innebär att det dör fler än vad som föds i länet. En annan konsekvens av utflyttningen av yngre vuxna och det relativt låga barnafödandet är att den arbetsföra befolkningen i länet förväntas minska under perioden 2017–2035. Även i detta avseende skiljer sig Blekinge jämfört med riket där en relativt stor tillväxt av personer i arbetsför ålder förväntas. I relativa termer innebär utvecklingen att försörjningsbördan förväntas öka mer i Blekinge än i riket. Men samtidigt kommer själva omfattningen på de ökade välfärdsbehoven inte att vara lika stor.

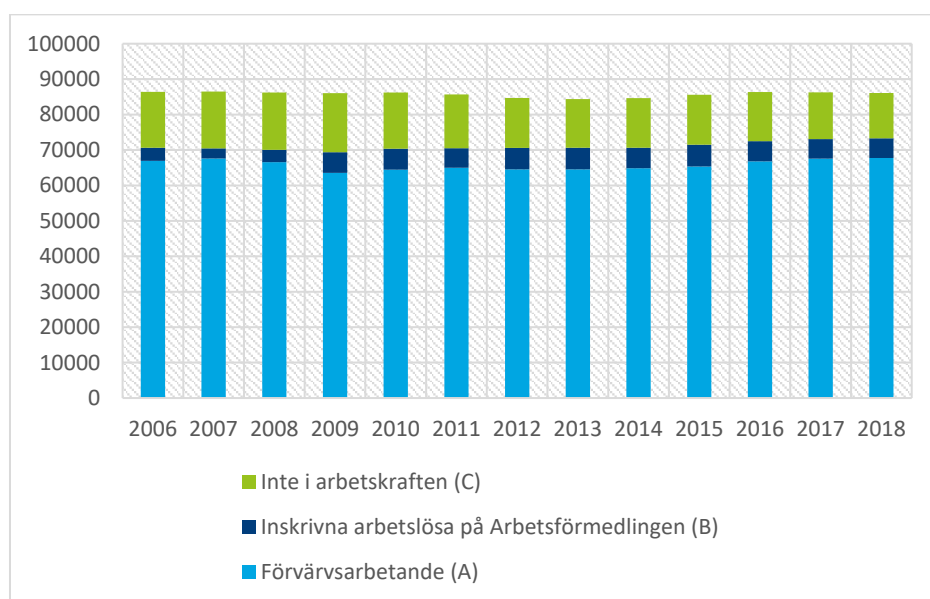


Figur 7: Förändring efter åldersgrupp i Blekinge 2017–2035, prognos.

En viktig fråga blir att öka arbetskraftsdeltagandet

Att endast studera antalet personer i arbetsför ålder ger en något missvisande bild över hur stor arbetskraften i en region är. Alla som är i arbetsför ålder är inte tillgängliga på arbetsmarknaden. En relativt stor grupp är inte tillgänglig som en följd av att de studerar, är sjukskrivna, föräldralediga eller av annan anledning inte står till förfogande.

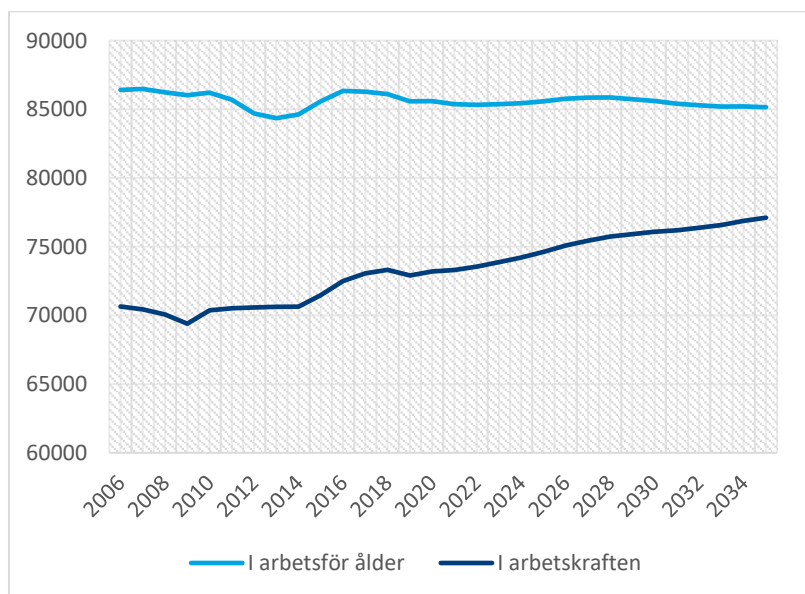
I diagrammet nedan ser vi att antalet personer i arbetsför ålder som bor i Blekinge län är oförändrat jämfört med 2006. Däremot har andelen personer i arbetskraften ökat från 81,7 procent till 85,1 procent, vilket inneburit att den faktiska arbetskraften ökat med drygt 2 500 personer. Andelen som tillhör arbetskraften i regionen är något högre än i riket där nivån ligger på 84,6 procent.



Figur 8: Aktivitet bland personer i arbetsför ålder i Blekinge län, 2018.

I diagrammet nedan synliggör vi skillnaden på hur det kan se ut mellan ett högt nyttjande av den tillgängliga arbetskraften jämfört med ett lägre. Utgångspunkten är att den arbetsföra delen av befolkningen i länet kommer att minska något fram till 2035. Men om andelen som tillhör arbetskraften ökar linjärt enligt trenden 2006–2018 kommer antalet personer som är tillgängliga för arbetsmarknaden i Blekinge trots allt att öka med nästan 4 000 personer. Om arbetskraftsdeltagandet ligger kvar på samma nivåer som idag kommer den tillgängliga arbetskraften istället att minska med 800 personer. Det här innebär väldigt stora differenser och en central fråga för att lyckas med ett ökat arbetskraftsdeltagande är att stärka integrationen, något som beskrivs närmare i nästa avsnitt.

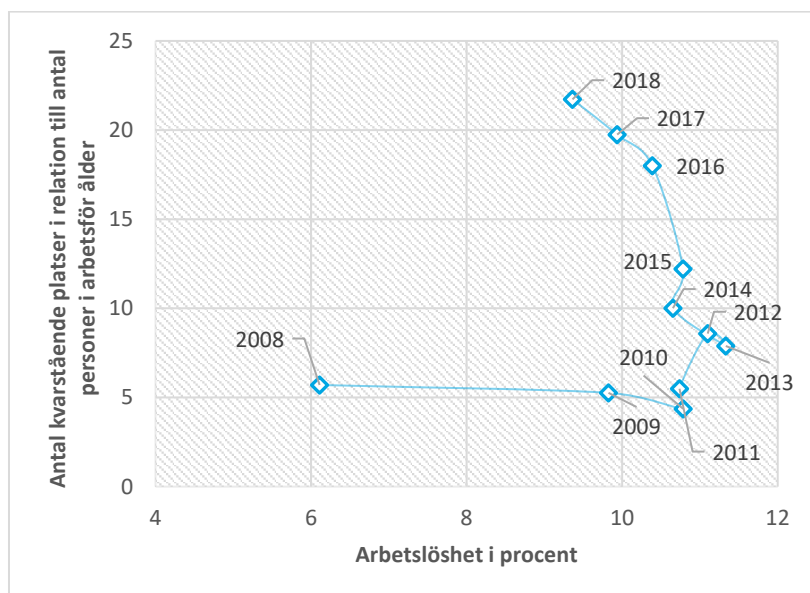
På lång sikt är det förstås viktigt att främja en generell tillväxt av invånare i arbetsför ålder. Ett stort arbetskraftsutbud för med sig många positiva effekter och i regel skapas fler jobb ju större arbetskraftsutbudet blir. Men för ett län utan hög tillväxt av personer i arbetsför ålder blir det särskilt viktigt att främja ett högt arbetskraftsdeltagande, det vill säga att till fullo nyttja den potential som finns i länet. En fördel med denna strategi är att offentliga aktörer har en något större rådighet jämfört med att attrahera nya inflyttare.



Figur 9: Antalet personer i arbetsför ålder och antalet som ingår i arbetskraften. Prognosperiod 2020–2035.

Matchning, integration och utbildningens betydelse

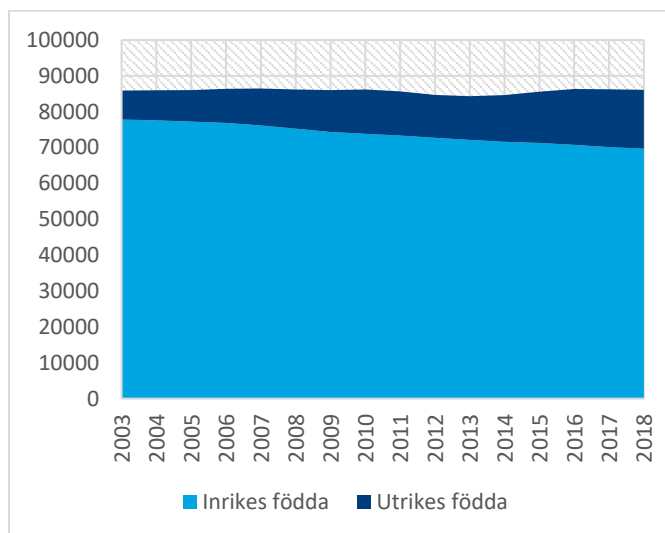
Totalt befinner sig 78,7 procent av den arbetsföra befolkningen i Blekinge i sysselsättning. Detta är något under riksgenomsnittet som ligger på 79,9 procent. Att arbetskraftsdeltagandet är högre här än i riket men sysselsättningsgraden lägre indikerar att matchningen på den regionala arbetsmarknaden är något svagare än i riket. I diagrammet nedan synliggörs detta genom en så kallad "beveridge-kurva". Kurvan visar att antalet lediga jobb som inte tillsätts har ökat rejält sedan 2008 samtidigt som antalet personer i arbetslöshet ökat. Konkret innebär det här att det finns personer som är redo att ta ett arbete och det finns arbetsgivare som söker personal, men de lyckas inte möta varandras behov.



Figur 10: Beveridge-kurvan för Blekinge län 2008–2018

En stor del av förklaringen till matchningsgapet är att integrationen har gått långsamt, både i Blekinge och i riket. Som grafen nedan visar är det utlandsfödda som har stått för hela arbetskraftstillväxten i länet sedan 2003. Utan invandringen hade antalet personer i arbetsför ålder minskat med 8 000 personer denna period. Utvecklingen har inneburit att utlandsfödda utgör en allt större del av arbetskraften i länet och vid utgången av 2018 stod de för 19 % av alla personer i arbetsför ålder.

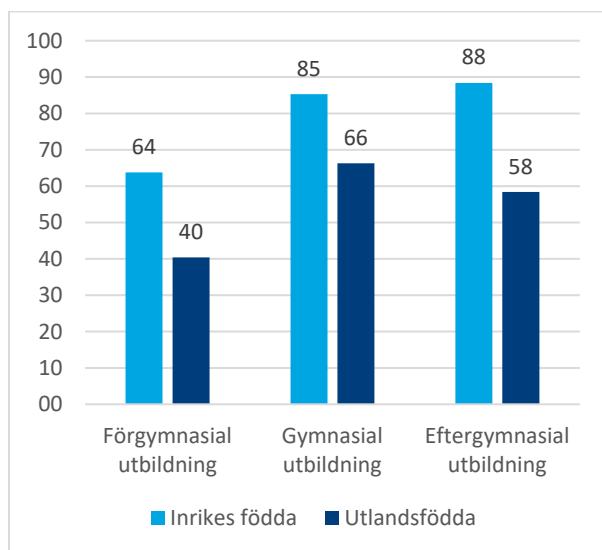
Därför är det ett stort kompetensförsörjningsproblem att sysselsättningsgraden för utlandsfödda i regionen endast uppgår till 55 procent, vilket är långt under riksgenomsnittet på 64 procent. På sikt är det här en mycket stor utmaning givet att utlandsfödda står för hela arbetskraftstillväxten i regionen. Resursutnyttjandet behöver därför öka betydligt för att kunna möta de framtida kompetensförsörjningsbehoven i Blekinge.



Figur 11: Antalet i arbetsför ålder i Blekinge län, efter födelseregion. 2003–2018.

En mycket betydelsefull faktor för att kunna konkurrera på dagens arbetsmarknad är att ha en gymnasial utbildning. Personer med endast en förgymnasial utbildning har låg sysselsättningsgrad och i takt med de ökade kompetenskraven på arbetsmarknaden minskar deras möjligheter att få ett stadigvarande arbete.

I Blekinge län uppgår sysselsättningsgraden för utlandsfödda med en förgymnasial utbildning endast till 40 procent och för inrikes födda ligger nivån på 64 procent. Detta är mer än 20 procentenheter under nivån jämfört med dem som har en gymnasial utbildning, både sett till inrikes och utrikes födda. Idag saknar ungefär var femte utlandsfödd i länet en gymnasial utbildning. Denna andel behöver på sikt öka för att stärka integrationen i länet och samtidigt tillgodose framtidens kompetensförsörjningsbehov.

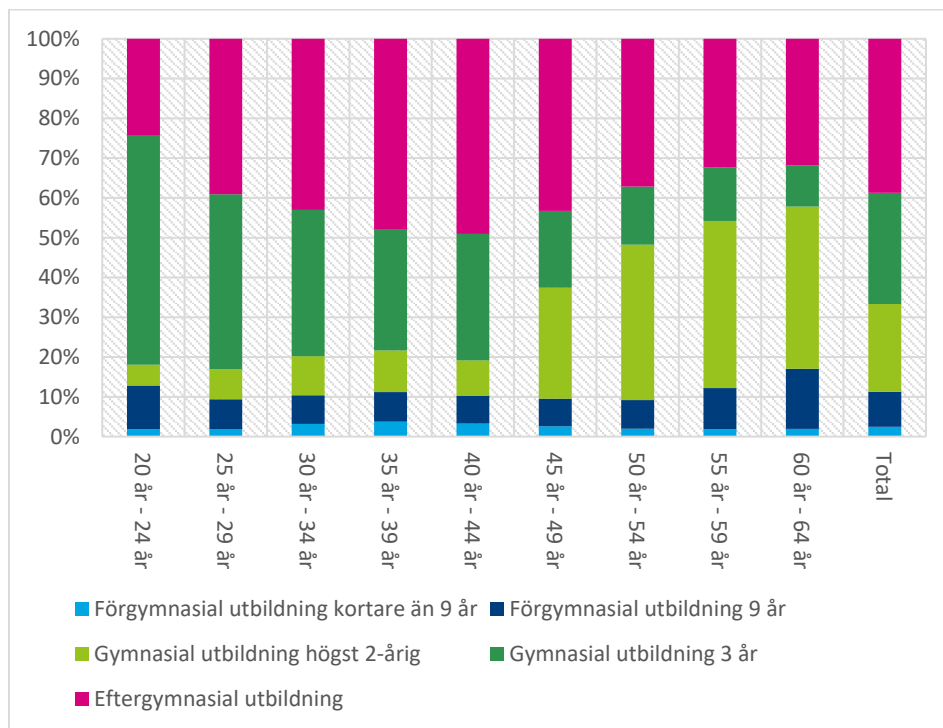


Figur 12: Sysselsättningsgrad efter utbildningsnivå i Blekinge län 2018

I diagrammet nedan ser vi utbildningsnivån bland befolkningen i regionen fördelat efter femårsgrupper. En sak som framträder tydligt är gymnasireformen 1991. I samband med reformen kom alla program,

teoretiska såväl som yrkesprogram, att bli treåriga. Det är betydligt fler som är 40 år eller äldre som har en tvåårig gymnasieutbildning jämfört med de yngre åldersgrupperna.

I länet har 89 procent av befolkningen minst en tvåårig gymnasieutbildning. Ser vi till personer mellan 20–39 år är det drygt 3 800 som saknar en minst tvåårig gymnasial utbildning, vilket är ungefär tio procent av populationen. Om vi höjer tröskeln till en treårig gymnasieutbildning saknar 19 procent inom denna åldersgrupp en gymnasial utbildning, varav 45 procent är utlandsfödda. Av dem som är mellan 20–39 år och som har en förgymnasial utbildning har drygt 900 personer en utbildning som är kortare än nio år. Tyvärr saknar vi statistik på hur stor andel bland de som idag saknar en gymnasieutbildning som är behöriga till en sådan.



Figur 13: Befolkningens utbildningsnivå efter åldersgrupper 2018, Blekinge län. Källa: SCB

Vård och omsorgssektorn i Blekinge län

Vård- och omsorgssektorn är den största sektorn i länet och sysselsätter drygt 13 000 personer. Nästan hälften av personalen inom sektorn har en eftergymnasial utbildning och 80 procent är kvinnor. De största delbranscherna inom sektorn är slutenvård, primärvård och äldreomsorg. Den största yrkesgruppen inom sektorn är undersköterskor.

I dagsläget uppger arbetsgivarna inom sektorn att det råder en generell brist på flera eftergymnasiala yrkesgrupper men att läget ser bättre ut när det gäller vårdare, vårdbiträden, personliga assistenter och till viss del undersköterskor.

På sikt visar prognoserna att det kommer råda störst brist, i faktiska tal, på undersköterskor. Detta beror dels på att åldersavgångarna är större än åldersinträdena, dels på att behovsökningarna förväntas bli omfattande. Eftergymnasiala yrkesgrupper som det förväntas råda en brist på är bland annat specialistsjuksköterskor, arbetsterapeuter och biomedicinska analytiker. Dock är det svårt att uppskatta hur stor dagens brist är för flera av de eftergymnasiala yrkesgrupperna inom sektorn. Den framtida bristsituationen kan därför vara större än vad prognoserna visar.

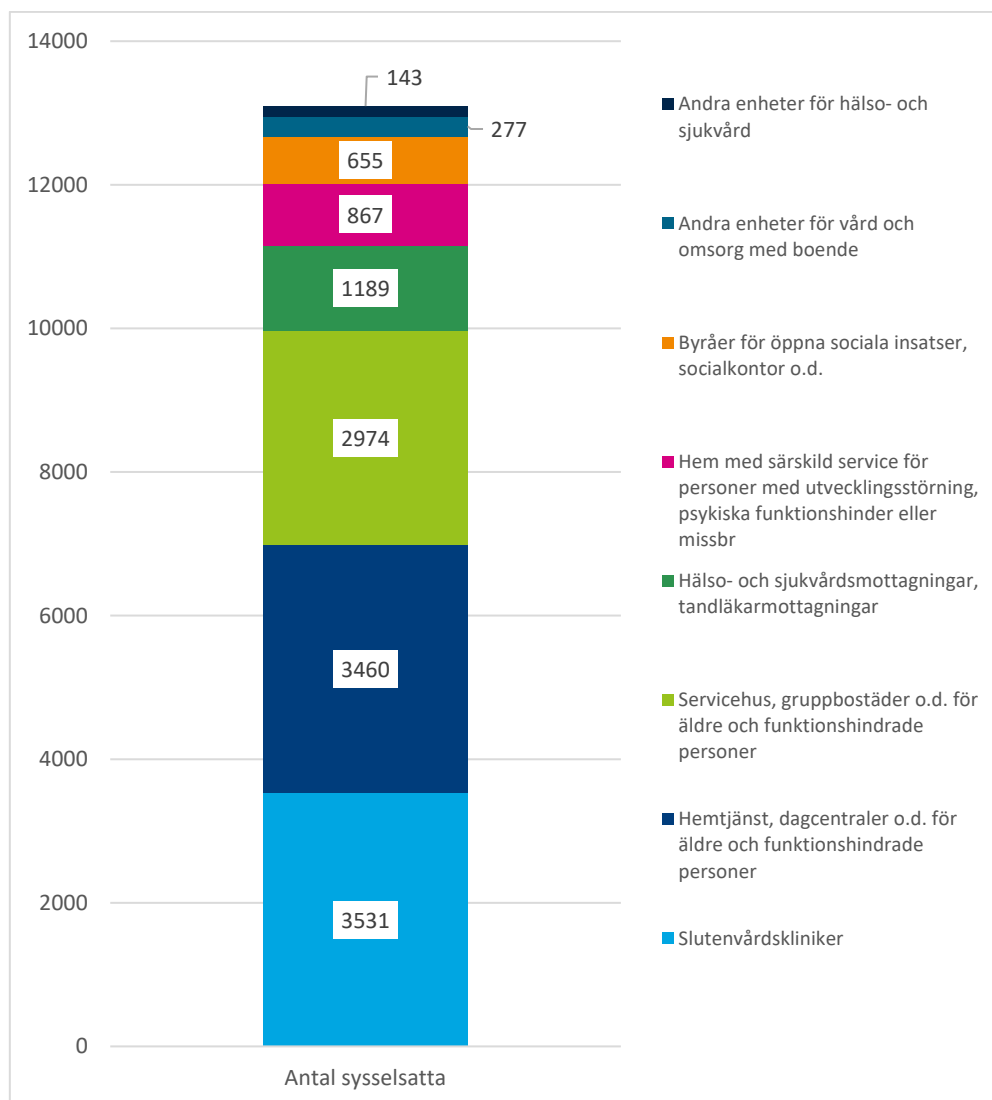
Personer med vård- och omsorgsutbildning är eftertraktade på den regionala arbetsmarknaden. Sysselsättningsgraden bland vårdutbildningsgrupperna är hög och en stor andel av dem arbetar med ett vårdyrke.

För att möta de långsiktiga behoven och den kommande efterfrågeökningen behövs en lång rad åtgärder; allt från översyn av kompetenskrav för olika yrkesroller till utbildningsdimensionering och nya utbildningsvägar. Dock kommer de framtida behoven även ställa krav på nya arbetssätt och det offentliga behöver bli mer innovativt för att lösa behovsökningarna och samtidigt erbjuda attraktiva arbetsmiljöer.

En stor bransch med en omfattande yrkesbredd

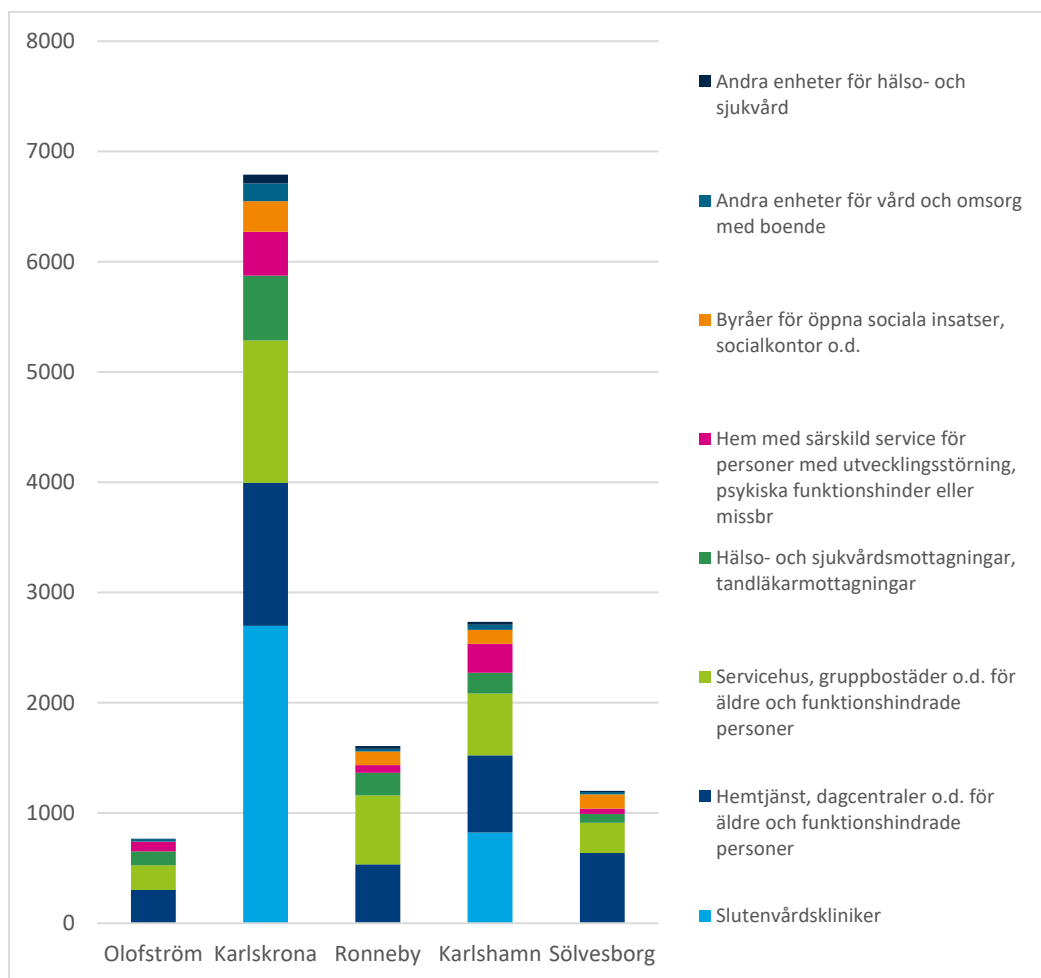
Det arbetar totalt 66 772 personer i Blekinge län, varav 13 096 av dem (19,6 procent) är verksamma inom vård- och omsorg. Det är den största branschen i regionen och sedan 2007 har antalet anställda inom den ökat med drygt 1 000 personer. Av de anställda har hälften en gymnasial utbildning och 46 procent en eftergymnasial och drygt 80 procent är kvinnor.

En stor del av de anställda är verksamma inom sjukhusverksamheten på något av de regionala sjukhusen. Andra stora delbranscher är äldreomsorg med och utan boende, personlig assistans och vård av funktionshindrande (med och utan boende), primärvård (vårdcentraler), tandläkarmottagningar och socialkontor.



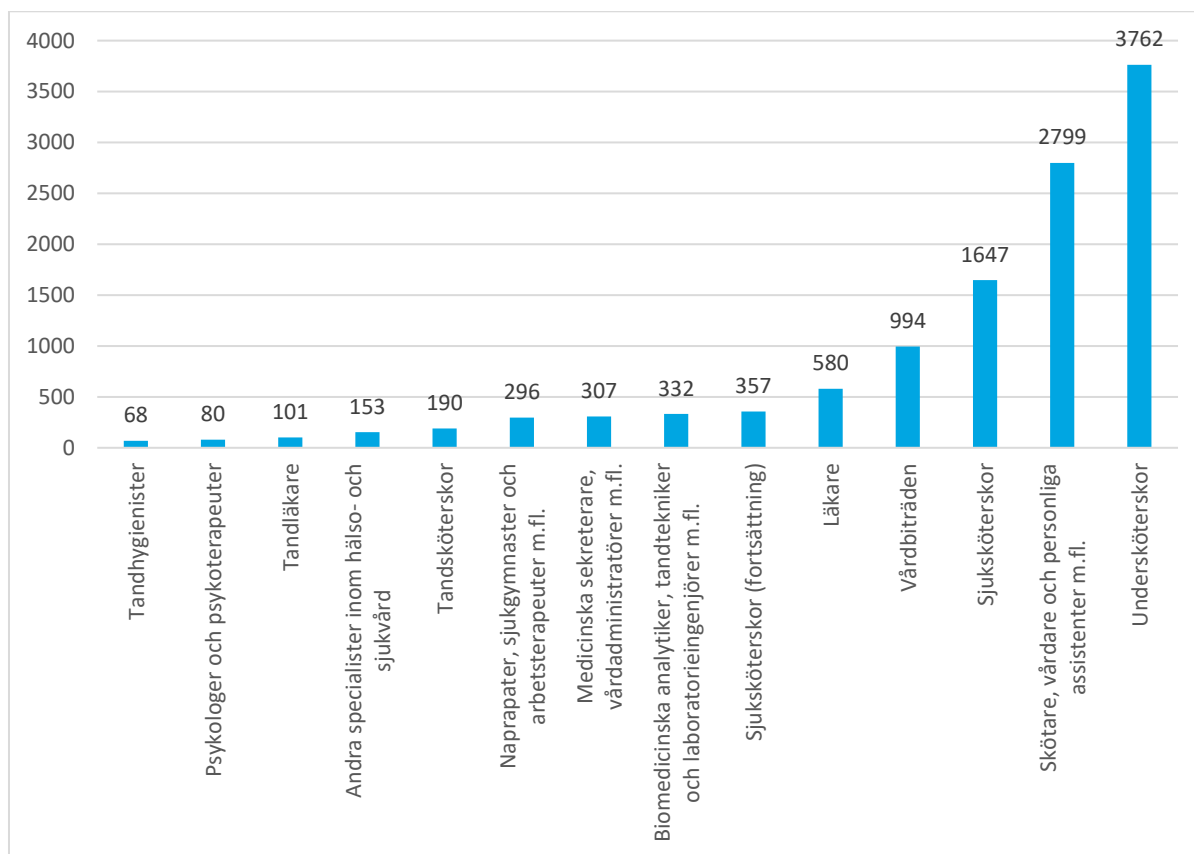
Figur 14: Antalet sysselsatta inom vård- och omsorg i Blekinge län, efter delbranscher.

Nästan tre fjärdedelar av de verksamma inom vård- och omsorgssektorn i Blekinge län arbetar i Karlskrona eller Karlshamns kommun. Antalet arbeten på sjukhusen uppgår till drygt 3 500 vilket får ett genomslag i den kommunala fördelningen av sektorn. Drygt 75 procent av slutenvården är förlagd till Karlskrona. I övriga kommuner utgör äldreomsorgen en stor del av vård- och omsorgsverksamheten.



Figur 15: Antalet anställda inom vård- och omsorg i kommunerna, 2018. Källa: SCB

Den största yrkesgruppen inom branschen är undersköterskor som utgör 28,7 procent (3 762 personer) av de anställda. Andra stora yrkesgrupper med gymnasiala kompetenskrav är skötare, vårdare, personliga assistenter och vårdbiträden. Tillsammans utgör nämnda grupper mer än hälften av de anställda inom branschen. En utmaning i detta sammanhang är att de formella kompetenskraven varierar mellan de olika yrkesgrupperna som har gymnasiala kompetenskrav. En del av dessa jobb kräver inte att man har en undersköterskeutbildning medan andra gör det. De största yrkena inom branschen med krav på högskolekompetens är sjuksköterskor, läkare, medicinska sekreterare, sjukgymnaster, tandköterskor och biomedicinska analytiker.



Figur 16: Vårddyrken inom vård- och omsorg, dagbefolkning 20–64 år.

Hur ser kompetensförsörjningssituationen i Blekinge ut i dagsläget?

Detta kapitel beskriver vilka kompetenser som finns inom dagens vård- och omsorgsverksamhet i Blekinge. Syftet med kapitlet är att ge läsaren en bild över hur Blekinges vård- och omsorgsarbetsgivare klarar kompetensförsörjningen nu. Detta sker genom att vi tittar på in- och utpendling för olika yrkesgrupper, utbildningsnivå och utbildningsinriktning bland de anställda samt vilken brist det råder på vissa yrkesgrupper idag. I det efterföljande kapitlet byter vi perspektiv och utgår istället från utbudssidan och tittar närmare på hur många det är som har en utbildning inom vård- och omsorg, i vilken utsträckning de arbetar med ett vårddyrke och om antalet utbildade på sikt kommer att räcka till för att täcka de framtida behoven. Förhoppningen är att de båda perspektiven kommer att ge en relativt heltäckande bild över dagens och framtidens kompetensförsörjningsbehov inom vård- och omsorgssektorn i Blekinge.

Pendling

Blekinge har ett negativt pendlingsnetto sett till personal som arbetar inom vård- och omsorg. Det innebär att det är fler som pendlar ut från länet än vad som pendlar in för att arbeta. Totalt pendlar 806 personer in till Blekinge för att arbeta inom branschen och 1021 pendlar ut från regionen för att arbeta inom hälso- och sjukvård i en annan region. Nettot är med andra ord endast marginellt negativt men det varierar mellan yrkesgrupperna inom branschen. Sjuksköterskor står för det största negativa nettot (-88) och läkare för det största positiva nettot (+23).

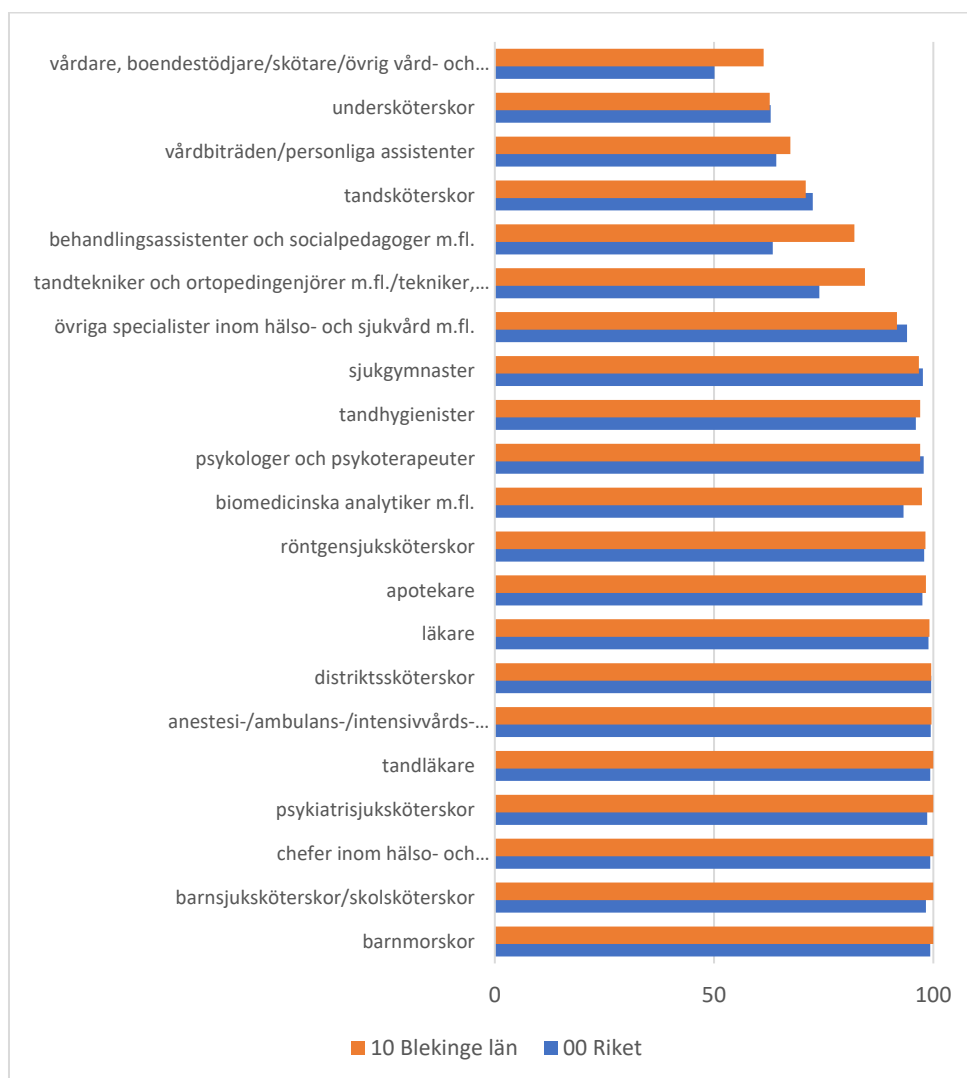
Matchning mellan yrke och utbildning

Ett sätt att studera hur väl kompetensförsörjningen fungerar är att se till hur stor andel av de som har ett vårddyrke som har en matchande utbildning. Resonemanget är att om det är svårt att få tag på rätt kompetens behöver arbetsgivaren anställa personer som saknar adekvat utbildning. I vilken mån detta är möjligt hänger förstås ihop med vilka kvalifikationskrav ett yrke har. Exempelvis måste du ha en

läkarutbildning för att arbeta som läkare. Därför är detta mått främst intressant när det handlar om gymnasiala kompetensgrupper, som dock utgör en väldigt stor del av de anställda inom vård- och omsorg.

Diagrammet nedan visar att matchningen mellan yrke och utbildning är nästintill 100 procent för samtliga eftergymnasiala yrken inom sektorn. Men när vi ser till de gymnasiala yrkesgrupperna sjunker matchningen betydligt. I Blekinge län har 62,7 procent av de anställda undersköterskorna en matchande eller delvis matchande utbildning och för vårdbiträden ligger andelen på 67,4 procent. För vårdare, boendestödare och skötare är matchningsgraden 61,3 procent.

Detta innebär att en relativt stor grupp som idag har ett vårdyrke saknar en matchande utbildning. Förklaringarna till detta kan vara flera. En orsak är att det råder brist på utbildad arbetskraft så arbetsgivare som inte lyckas rekrytera personer med matchande utbildning istället anställt personer utan matchande utbildning. En annan är att det beror på ålderseffekter när det tidigare inte funnits krav på vård- och omsorgsutbildning. En tredje orsak kan vara att många som idag arbetar inom branschen inte har en formell gymnasieutbildning men har genomgått någon slags vårdutbildning under yrkeskarriären. I vissa fall kan det helt enkelt bero på att alla yrken inom branschen idag inte bedöms kräva en formell vårdutbildning.



Figur 17: Andel med ett vårdyrke som har en helt eller delvis matchande utbildning, Blekinge län och Riket. 2018.

Dagens bristsituation

Figuren ovan säger egentligen ingenting om dagens tillgång till personal är tillräcklig för att möta de behov som finns inom vård- och omsorgssektorn. I tabellen nedanför ser vi hur regionala arbetsgivare bedömer dagens bristsituation på olika yrken inom vård- och omsorg. Undersökningen genomförs av Arbetsförmedlingen och skalan har fem steg, från ”Mycket liten konkurrens om jobben” till ”Mycket hård konkurrens om jobben”. Resultaten nedan är hur arbetsgivarna bedömer tillgången på ett års sikt.

Sammanfattningsvis pekar resultaten på att det råder brist på eftergymnasiala yrkesgrupper i Blekinge. För samtliga vårdyrken inom denna utbildningskategori uppger arbetsgivarna att det råder hög eller mycket hög brist. Situationen ser något annorlunda ut sett till de gymnasiala yrkesgrupperna inom branschen. För dessa yrken uppger arbetsgivarna att det råder balans eller till och med att tillgången är mycket god. Undantaget är undersköterskor inom hemtjänst och äldreboende där bedömningen är att det råder stor brist. Däremot är det balans när det gäller undersköterskor på vårdavdelning och mottagning.

Yrke	Konkurrenssituation
Grundutbildade sjuksköterskor	Liten konkurrens
Läkare	Mycket liten konkurrens
Apotekare	Liten konkurrens
Arbetsterapeuter	Mycket liten konkurrens
Barnmorskor	Mycket liten konkurrens
Biomedicinska analytiker	Mycket liten konkurrens
Fysioterapeuter	Mycket liten konkurrens
Psykologer	Mycket liten konkurrens
Receptarier	Liten konkurrens
Röntgensjuksköterskor	Liten konkurrens
Skötare	Mycket liten konkurrens
Specialistsjuksköterskor	Mycket liten konkurrens
Tandhygienister	Balans
Tandläkare	Mycket liten konkurrens
Tandsköterskor	Balans
Undersköterskor inom hemtjänst och äldreboende	Liten konkurrens
Undersköterskor på vårdavdelning och mottagning	Balans
Vårdbiträden	Hård konkurrens om jobben

Tabell 2: Bristssituation på ett års sikt efter olika yrkesgrupper inom vård- och omsorg i Blekinge län

Åldersstrukturer per yrkesgrupp

De närmaste femton åren förväntas 36,3 procent (4 247 personer) med ett vårdyrke¹ gå i ålderspension. Detta är i nivå med snittet för samtliga anställda i Blekinge (35,2 procent). Men de förväntade pensionsavgångarna varierar stort mellan vårdyrkena. De största avgångarna förväntas inom yrkesgrupperna tandsköterskor (56 procent), medicinska sekreterare m.fl. (48 procent), tandhygienister (46 procent), samt specialistsjuksköterskor (43 procent). I faktiska tal förväntas de största avgångarna bland undersköterskor (1393 personer), skötare (868 personer) samt sjuksköterskor (524 personer).

Ration mellan yngre (20–34 år) och äldre (50–64 år) åldrar varierar stort. Inom yrkena vårdbiträden, sjukgymnaster, skötare och personliga assistenter är det fler yngre än äldre personer. Inom övriga yrken är de äldre fler än de yngre och störst skevhet finns bland tandsköterskor, specialistsjuksköterskor, tandhygienister, biomedicinska analytiker, undersköterskor samt sjuksköterskor. Det här betyder att flera av yrkesgrupperna har en förhållandevis gammal åldersstruktur.

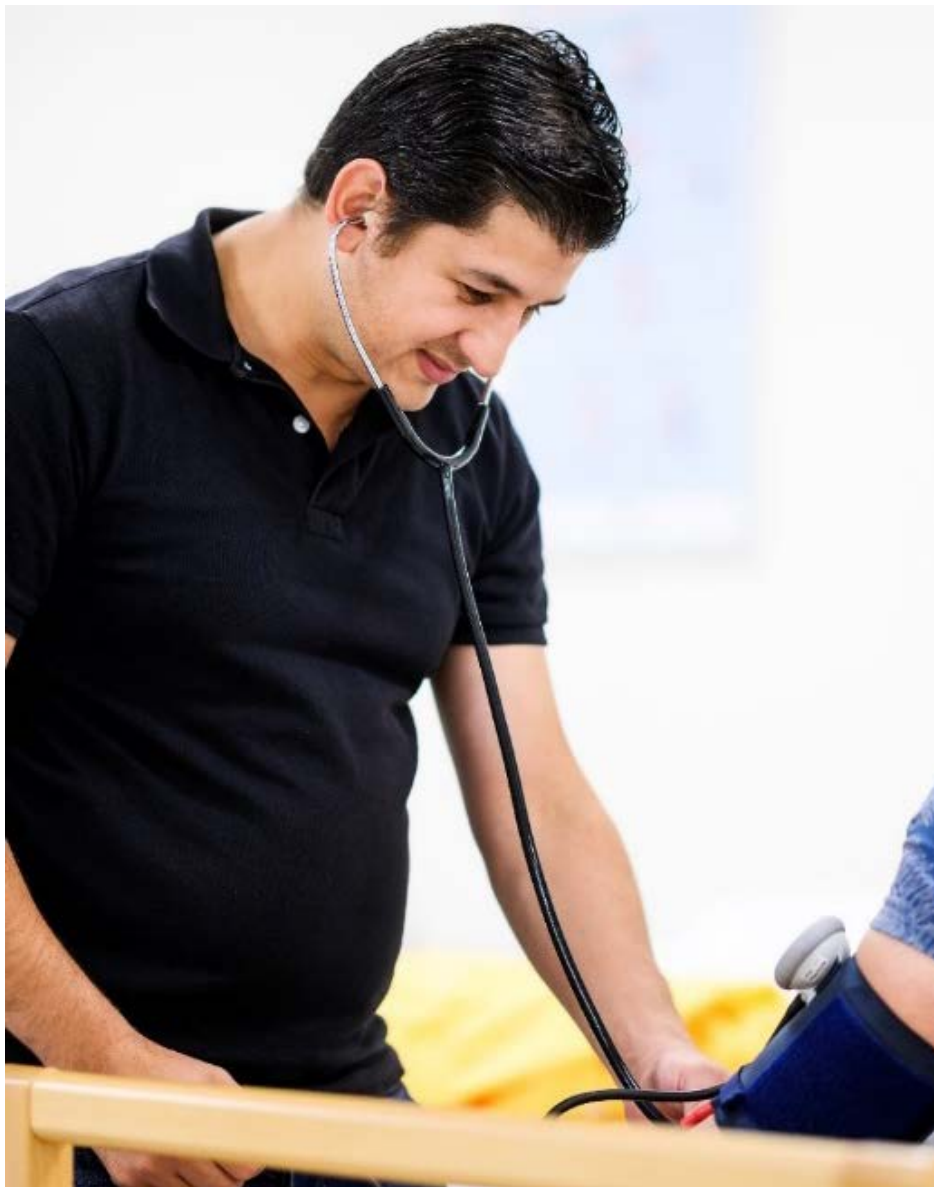


Figur 18: Åldersstrukturer för respektive vårdyrke i Blekinge län. Observera varierande skalor!

¹ Med vårdyrke menar vi i detta sammanhang de yrken som redovisas i figur 18

Nedslag: Gymnasiala yrken

I tidigare avsnitt framkom att en relativt stor del av de som arbetar med ett gymnasialt vård- och omsorgsyрке saknar vårdutbildning. I detta avsnitt gör vi därför en liten fördjupning i de gymnasiala vård- och omsorgsyrkerna.

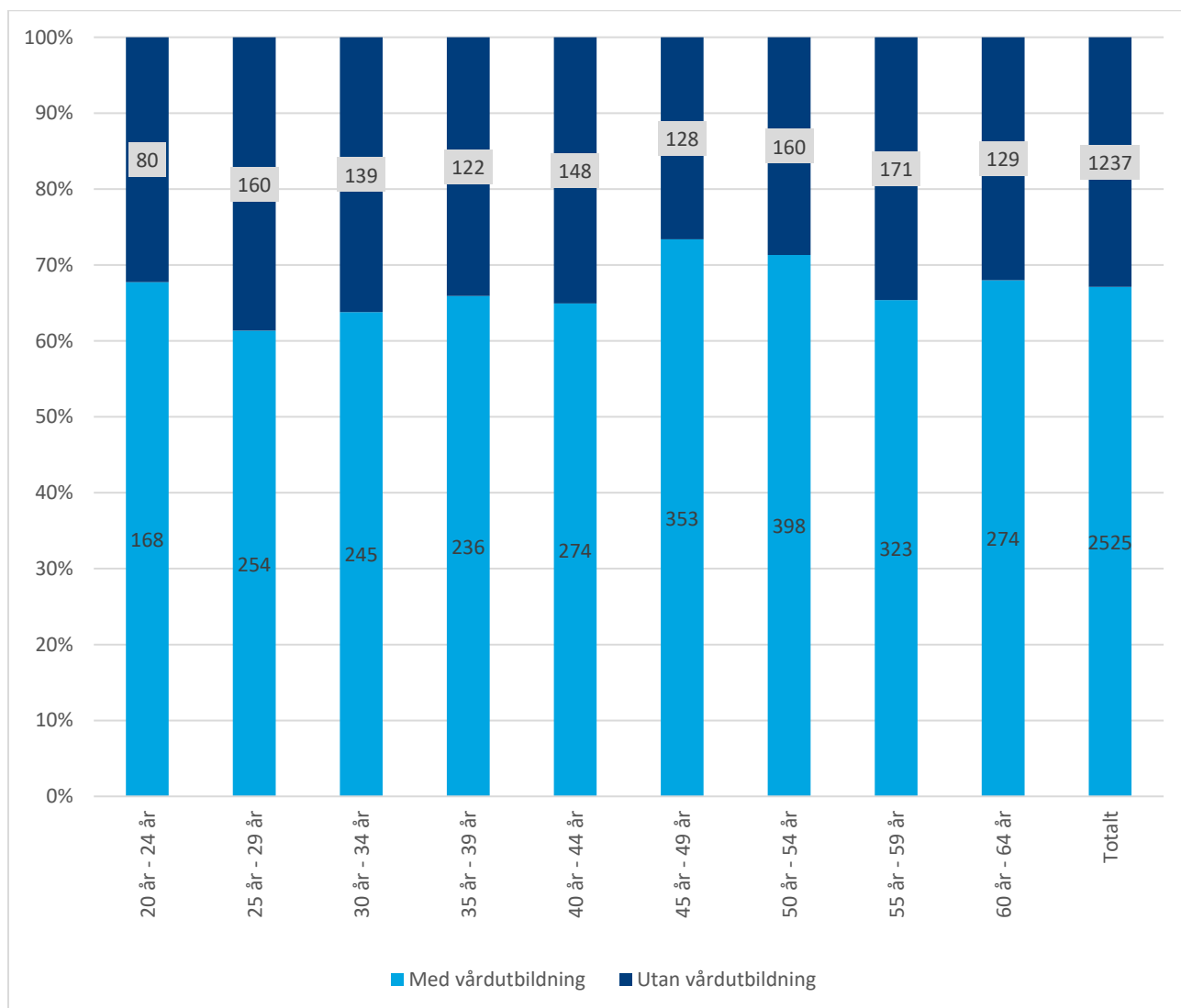


Totalt arbetar 7 555 personer i Blekinge län som undersköterskor, vårdbiträden, skötare, vårdare eller personliga assistenter. Av dem har 94 procent minst en gymnasial utbildning och 55 procent en vård- och omsorgsutbildning, antingen gymnasial eller eftergymnasial. Bland undersköterskor uppgår andelen vårdutbildade till 67 procent, vilket är en betydligt högre andel jämfört med vårdbiträden (29 procent) och skötare/vårdare/personliga assistenter (47 procent).

De vanligaste utbildningsgrupperna, exklusive vårdutbildningar, bland de som har ett gymnasialt yrke är gymnasial samhällsutbildning, grundskoleutbildning, handelsutbildning, övrig utbildning inom tjänsteområdet samt restaurang och livsmedelskunskap. De

vanligaste utbildningsgrupperna, exklusive vårdutbildningar, bland de som har ett gymnasialt yrke är gymnasial samhällsutbildning, grundskoleutbildning, handelsutbildning, övrig utbildning inom tjänsteområdet samt restaurang och livsmedelskunskap.

Om vi endast ser till undersköterskor visar diagrammet på nästa sida att andelen vårdutbildade varierar något mellan åldersgrupperna. Bland den yngsta gruppen, som förvisso är mindre än de övriga, har andelen vårdutbildade ökat något jämfört med åldersgrupperna 25–44 år. Högst andel vårdutbildade återfinns bland åldersgrupperna 45–54 år. Inom denna grupp har 72 procent en vårdutbildning, vilket är betydligt över snittet för samtliga åldersgrupper (67 procent).



Figur 19: Andel med vårdutbildning som arbetar som undersköterskor i Blekinge län, 2018.

Utbildningsgrupper inom vård- och omsorg

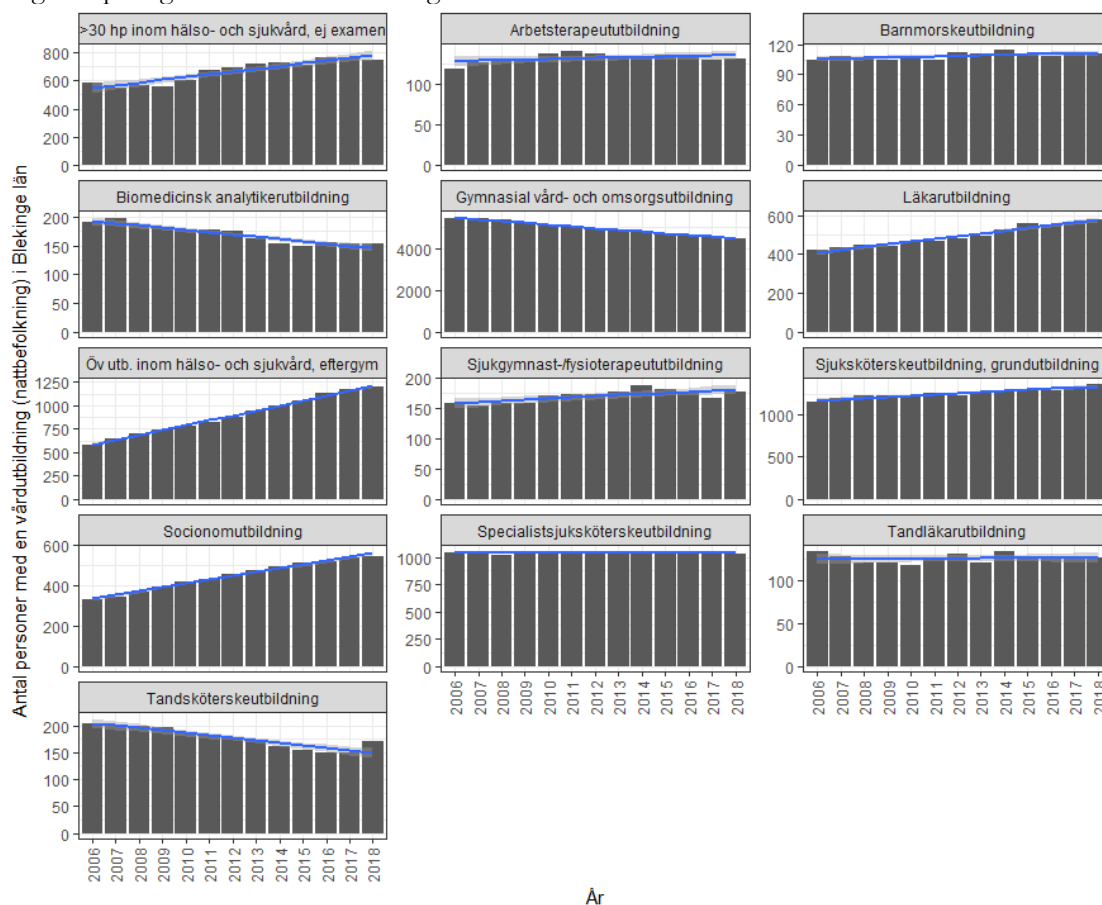
I tidigare avsnitt har vi tittat på hur dagens kompetensförsörjning inom vård- och omsorgssektorn ser ut. I detta avsnitt byter vi perspektiv och studerar istället utbildningssidan, det vill säga utbudet av vårdkompetenser i länet. Detta perspektiv är intressant för att det ger en bild av i vilken utsträckning personer med en vård- och omsorgsutbildning faktiskt arbetar med ett matchande yrke. Utbudsperspektivet ger oss även en bild av hur många som utbildar sig inom området och om antalet utbildade på sikt kommer att räcka till för att möta de framtida behoven.

Antalet utbildade och utveckling över tid

Det finns totalt 10 821 personer som bor i Blekinge län och som har en vårdutbildning². Över tid har antalet utbildade varit ökande eller stabilt för de flesta utbildningsgrupper. Undantagen är tandsköterskor, biomedicinska analytiker och gymnasialt utbildade inom vård- och omsorg. Dessa tre utbildningsgrupper har minskat med 17–20 procent mellan 2006–2018 och i faktiska tal har den senare gruppen minskat med nästan 1 000 personer. De utbildningsgrupper som har växt mest i faktiska tal är övrig eftergymnasial

² I rapporten inkluderas endast vårdutbildningar med fler än 100 personer

utbildning inom vård och omsorg, sjuksköterskeutbildade, socionomutbildade, personer med minst 30 högskolepoäng inom vård och omsorg samt läkarutbildade.

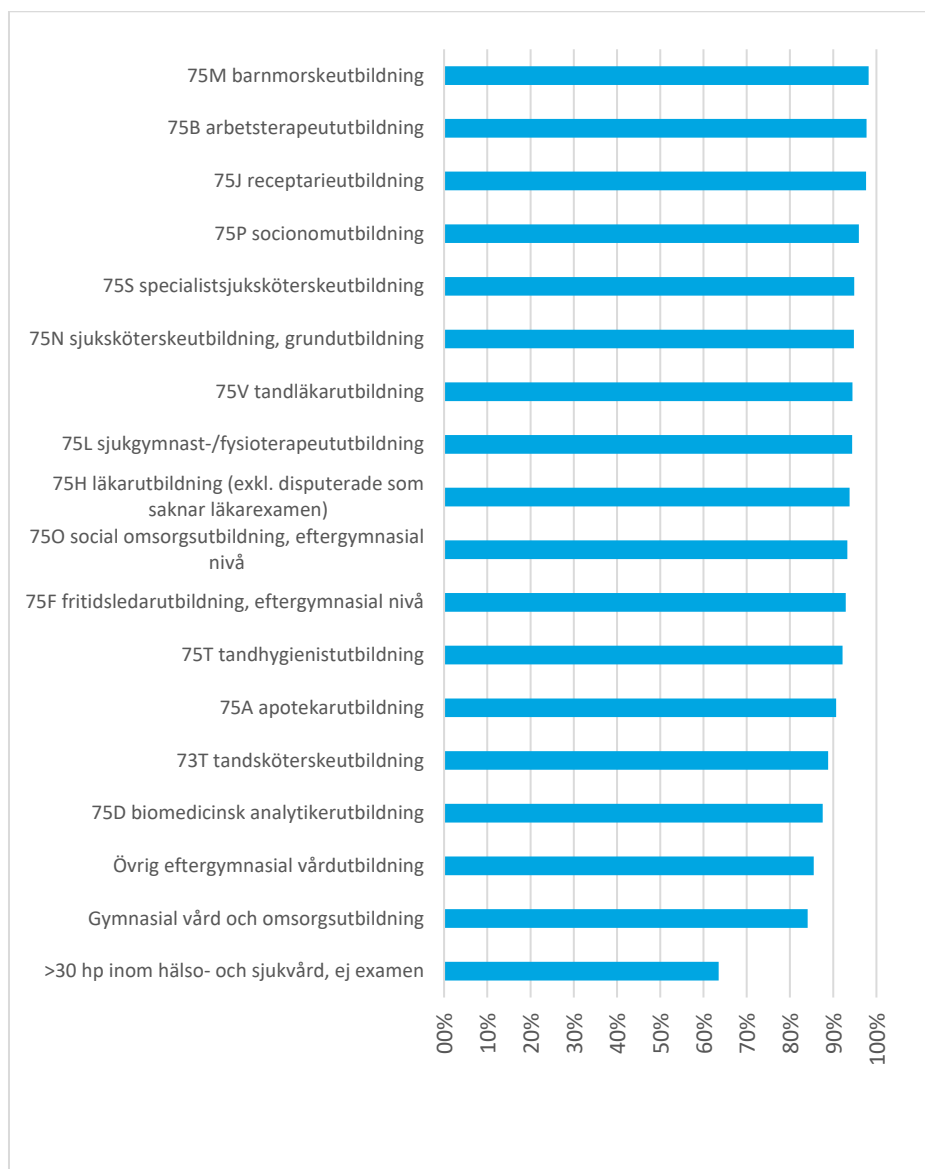


Figur 20: Antal personer med en vårdutbildning i Blekinge län 2006–2018, blå linje visar trend för den aktuella perioden

Ställning på arbetsmarknaden

Överlag har utbildningsgrupperna inom vård- och omsorg en mycket god ställning på arbetsmarknaden. Som högst är sysselsättningsgraden för de eftergymnasiala utbildningsgrupperna och det råder i stort sett full sysselsättning för exempelvis barnmorskor, socionomer, läkare, tandläkare, sjukgymnaster och sjuksköterskor. Situationen ser något annorlunda ut för gymnasialt utbildade inom vård- och omsorg och personer med en övrig eftergymnasial utbildning inom området. Sysselsättningsgraden är fortsatt över genomsnittet i Blekinge för de båda grupperna men lägre jämfört med flera andra utbildningsgrupper inom fältet.

Lägst sysselsättningsgrad har gruppen med minst 30 högskolepoäng inom vård- och omsorg. Detta beror på att en stor andel i denna grupp fortfarande studerar (28,6 procent). Av de sysselsatta inom denna utbildningsgrupp arbetar ungefär 42 procent med ett gymnasialt vårddyrke. Att sysselsättningsgraden är lägre bland personer med en gymnasial omsorgsutbildning beror främst på att en relativt stor del (12 procent) inte är en del av arbetskraften. Arbetslösheten för gruppen ligger endast på 3,6 procent. För personer med en övrig eftergymnasial utbildning inom vård och omsorg ligger arbetslösheten på 6,5 procent och andelen utanför arbetskraften på 8 procent.



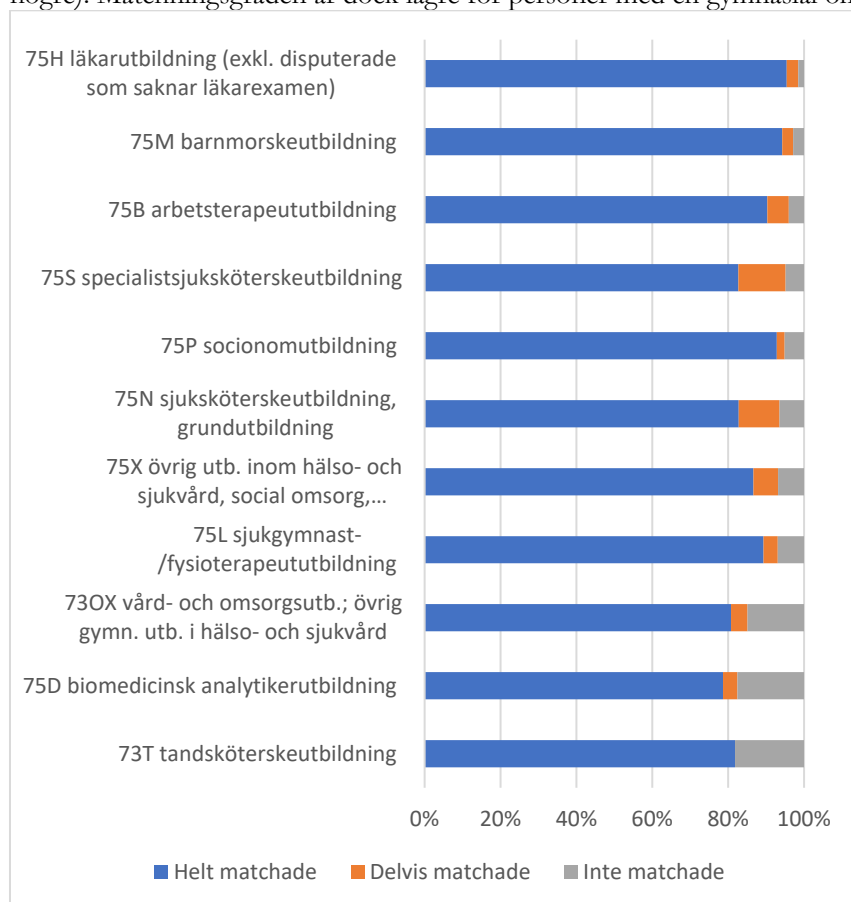
Figur 21: Sysselsättningsgrad för utbildningsgrupper inom vård- och omsorg (nattbefolkning)

Utbildningsgruppen vård- och omsorg med övrig eftergymnasial utbildning är intressant då den har vuxit mycket de senaste åren. De vanligaste yrkena för denna utbildningsgrupp är skötare, vårdare, personliga assistenter och undersköterskor. Totalt arbetar 43 procent av de sysselsatta med utbildningen med ett av dessa yrken. Endast 21 procent av de sysselsatta inom utbildningsgruppen har ett eftergymnasialt vårdrörke.

Matchningsgrad

En hög sysselsättningsgrad behöver nödvändigtvis inte innebära att personerna arbetar med ett yrke som kopplar till utbildningen. I diagrammet nedan ser vi hur stor andel av de anställda med en vård- och omsorgsutbildning som har ett matchande yrke. Om andelen är hög kan vi tolka det som att utbildningen är efterfrågad på arbetsmarknaden och att de utbildade väljer att arbeta inom sektorn. En låg matchning kan antingen innebära att efterfrågan är låg inom sektorn eller att de utbildade söker sig bort från den. Överlag arbetar en väldigt hög andel av de vård- och omsorgsutbildade med ett omsorgsyrike. I Blekinge som helhet arbetar 77,8 procent av de anställda med ett yrke som relaterar till deras utbildning. För vårdutbildade (både gymnasiala och eftergymnasiala) uppgår denna andel till 90 procent. Men det finns

dock variationer mellan vårdutbildningsgrupperna. Bland de eftergymnasiala utbildningsgrupperna, med undantag för biomedicinska analytiker och tandsköterskor, är matchningsgraden hög (90 procent eller högre). Matchningsgraden är dock lägre för personer med en gymnasial omsorgsutbildning (85 procent).



Figur 22: Andel med helt matchande eller delvis matchande yrke, nattbefolkning. Blekinge län.

Tillgång och efterfrågan på utbildningsgrupper inom vård- och omsorg

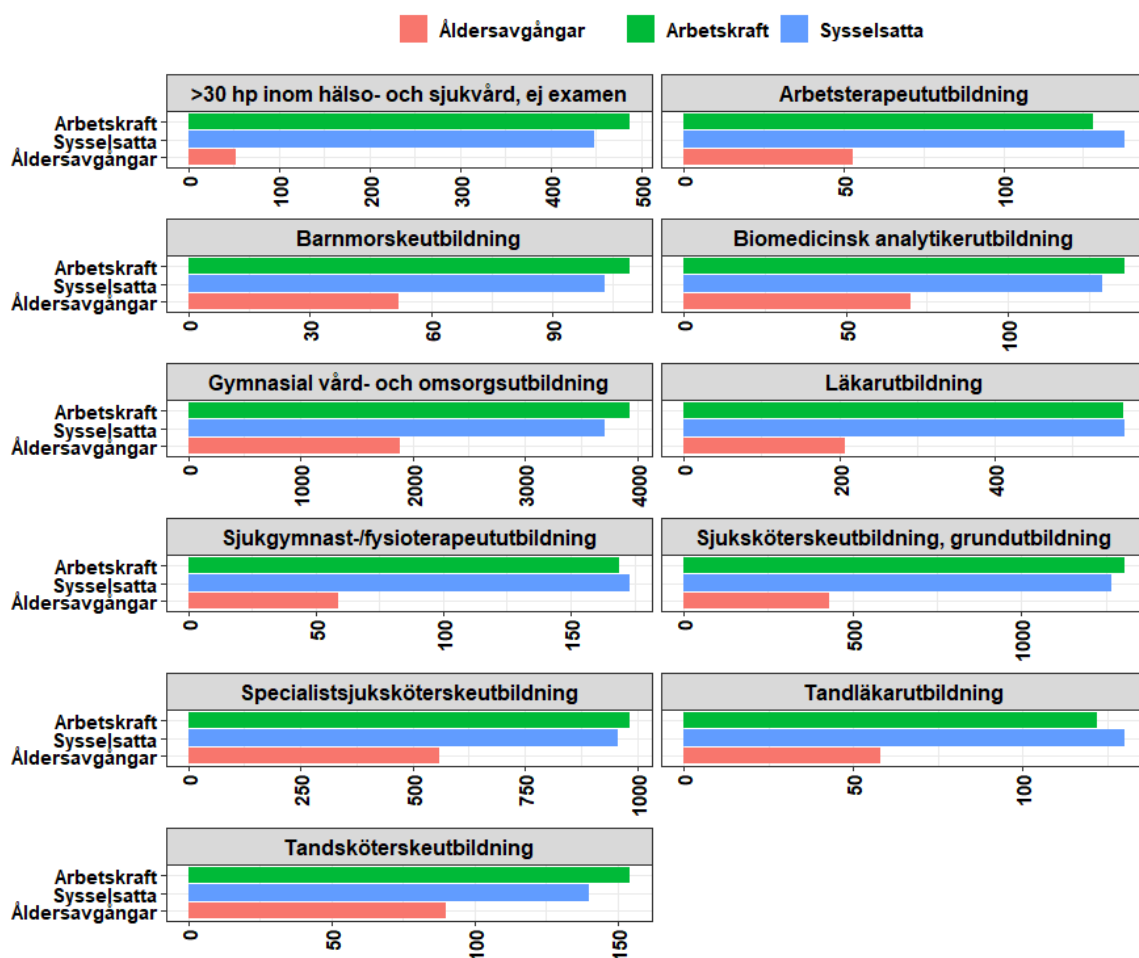
I detta avsnitt presenterar vi en framskrivning av utbud och efterfrågan, utifrån utbildningsgrupper, fram till 2035. Framskrivningarna baserar sig på nationella antaganden och framtidens demografiska struktur i Blekinge. Det är viktigt att vara medveten om att siffrorna i den här delen vilar på en hel del antaganden. Exempelvis förutsätter vi här att alla åldersavgångar ska ersättas och att pensionsåldern kommer att vara 65 år även fram till 2035. Vidare så tar siffrorna ingen hänsyn till huruvida personerna arbetar heltid eller inte eller ens om de arbetar med ett yrke som relaterar till utbildningen. Men tillsammans med tidigare avsnitt i rapporten är vår förhoppning att denna del kan ge en bild över hur utvecklingen kan komma att se ut om vi utgår från dagens förhållanden.

Dagens tillgång och efterfrågan samt förväntade ersättningsrekryteringar

I figur 23 ser vi hur många det idag finns i arbetskraften inom respektive utbildningsgrupp (som bor i Blekinge län) och hur många med utbildningen som arbetar i länet (dagbefolkning). Om självförsörjningskvoten är under 1 innebär det att kompetensförsörjningen delvis löses genom att personal pendlar in från andra regioner. Notera att tabellen nedan inte tar hänsyn till om personerna arbetar inom vård- och omsorgssektorn eller ej. Siffrorna tar inte heller hänsyn till om det finns en upplevd brist på utbildningsgruppen idag. Med arbetskraft avses hur många personer som är i arbete eller inskrivna på Arbetsförmedlingen, det vill säga personer som är tillgängliga på arbetsmarknaden.

För att behålla dagens nivåer sett till antalet sysselsatta med en vård- och omsorgsutbildning behöver 3 523 personer rekryteras fram till 2035, vilket innebär 207 personer årligen. Av det totala

ersättningsbehovet står gruppen gymnasial omsorgsutbildning för 54 procent. Övriga grupper som har ett högt ersättningsbehov, i faktiska tal, är sjuksköterskor (både grund- och specialistutbildade) och läkare. Att notera är att de relativa ersättningsbehoven är stora för tandsköterskor, biomedicinska analytiker, tandläkare samt barnmorskor.



Figur 23: Dagens arbetskraft och syssejsatta samt förväntade åldersavgångar 2018–2035. Observera varierande skalor!

Rekryteringar som en följd av behovsförändringar

Ersättningsrekryteringarna som en följd av åldersavgångar är endast en behovsdrivande komponent när vi ser till framtida rekryteringsbehov. Den andra pådrivande komponenten är behovsökningar. Som vi såg i början av rapporten kommer antalet äldre äldre att öka kraftigt och det är därför rimligt att anta att vårdbehoven kommer att öka. I framskrivningen har vi tagit hänsyn till att ökningen av antalet äldre äldre förväntas att vara något lägre i Blekinge län än i riket. Att det inte förväntas någon behovsökning av antalet barnmorskor beror på att antalet barn och unga förväntas att minska i regionen fram till 2035.

Totalt förväntas behovsökningarna att uppgå till 3 810 personer med en vård- och omsorgsutbildning under perioden 2018–2035. Förväntan är således att behovsökningarna kommer att stå för en större del av rekryteringsbehovet än åldersavgångarna. I faktiska tal förväntas personer med en gymnasial omsorgsutbildning, specialistsjuksköterskor, sjuksköterskor samt läkare stå för en stor del av den samlade behovsökningen.



Figur 24: Behovsökningar 2018–2035

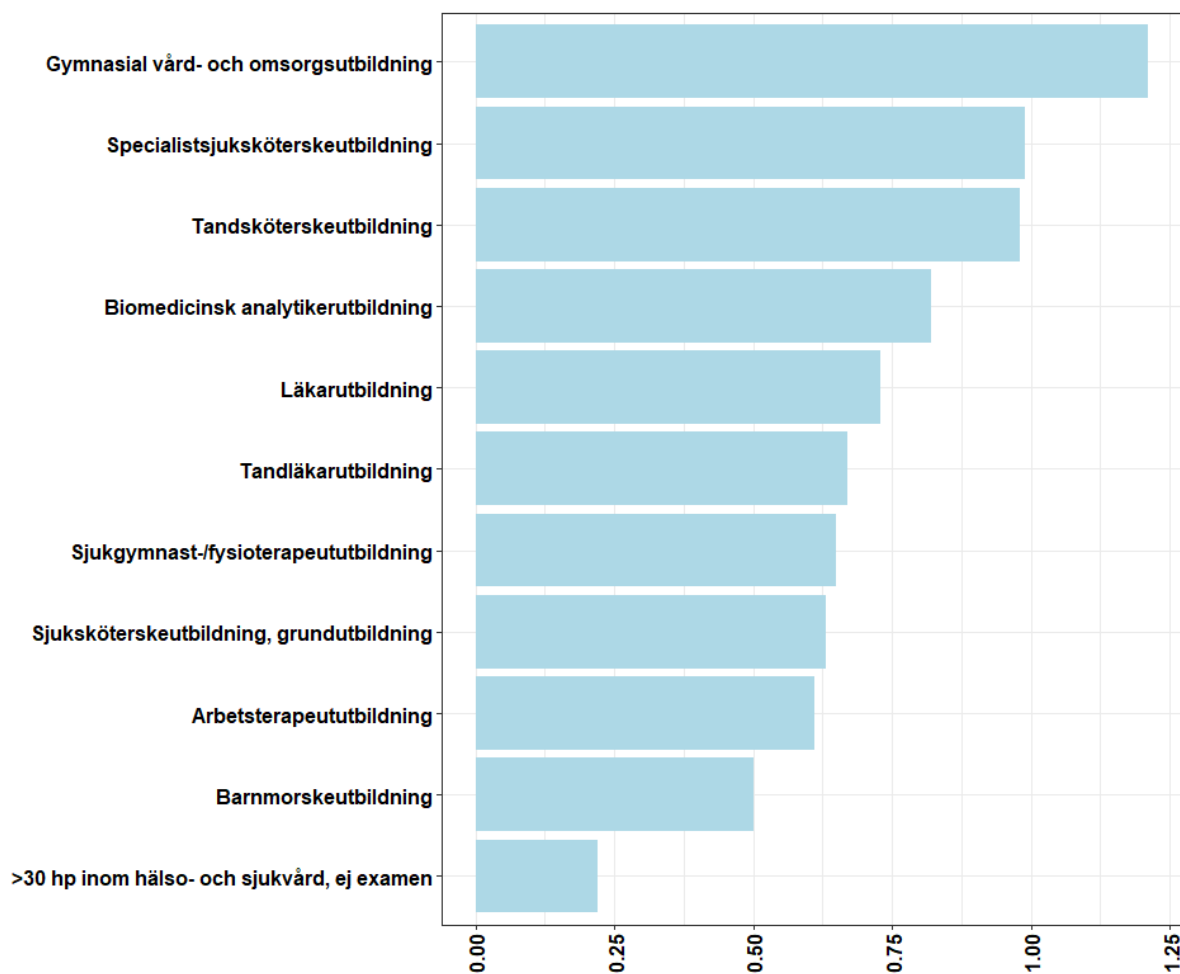
Det samlade rekryteringsbehovet för perioden 2018–2035

Sammantaget uppgår antalet förväntade rekryteringar av personer med en vård- och omsorgsutbildning (utifrån nedan urval) i länet till 7 332 personer under perioden 2018–2035. I faktiska tal förväntas efterfrågan öka mest bland gymnasialt omsorgsutbildade, specialistsjuksköterskor samt sjuksköterskor.

Relativt sett är det samlade rekryteringsbehoven störst för utbildningsgrupperna gymnasial omsorgsutbildning, specialistsjuksköterskor, tandsköterskor, biomedicinska analytiker, läkarutbildade samt tandläkarutbildade. Ett kvotmått på 1 innebär att antalet rekryteringar fram till 2035 är lika många som antalet personer som idag har utbildningen och som tillhör arbetskraften.



Figur 25: Det samlade rekryteringsbehovet 2018–2035. Observera varierande skalor!

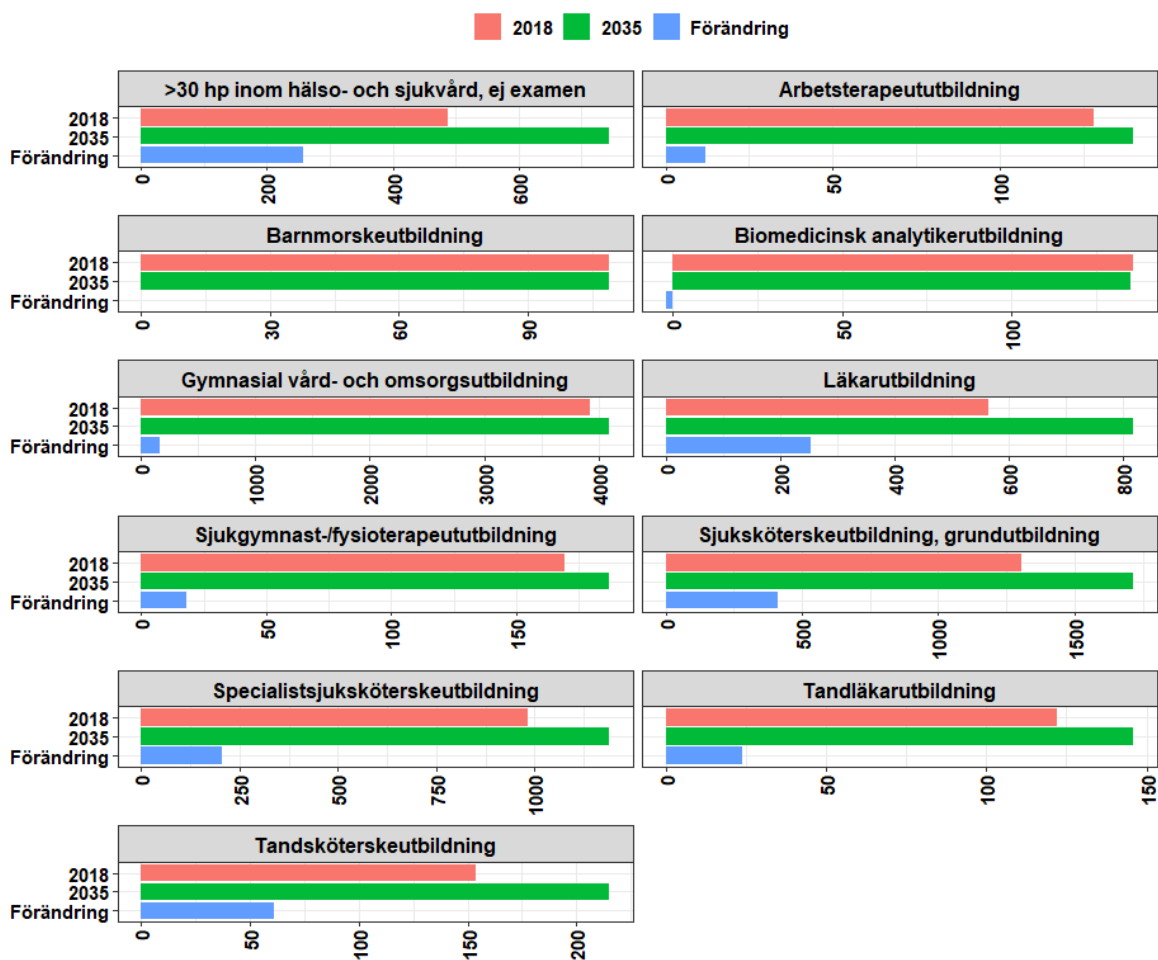


Figur 26: Relativt rekryteringsbehov 2018–2035

Kommer händerna att räcka till?

I denna rapport har vi utgått från att tillgången till de olika omsorgsutbildningarna i Blekinge kommer att förändras enligt den nationella prognosen som Statistiska centralbyrån gör. Detta innebär att vi förutsätter att länet kommer att behålla sin andel av respektive utbildningsgrupp även i framtiden. På sätt och vis är detta ett optimistiskt antagande då befolkningsprognosen som helhet visar att Blekinges andel av den totala arbetskraften i Sverige kommer att minska denna period. Å andra sidan såg vi tidigare att utbudet av de olika utbildningsgrupperna har utvecklats relativt stabilt över tid. Man kan även tänka sig att vård- och omsorgssektorn, som primärt drivs av demografiska behov, följer en något annorlunda logik än det privata näringslivets utveckling och att omflyttningarna för vårdrkesgrupper därför ser något annorlunda ut jämfört med den övriga arbetskraften.

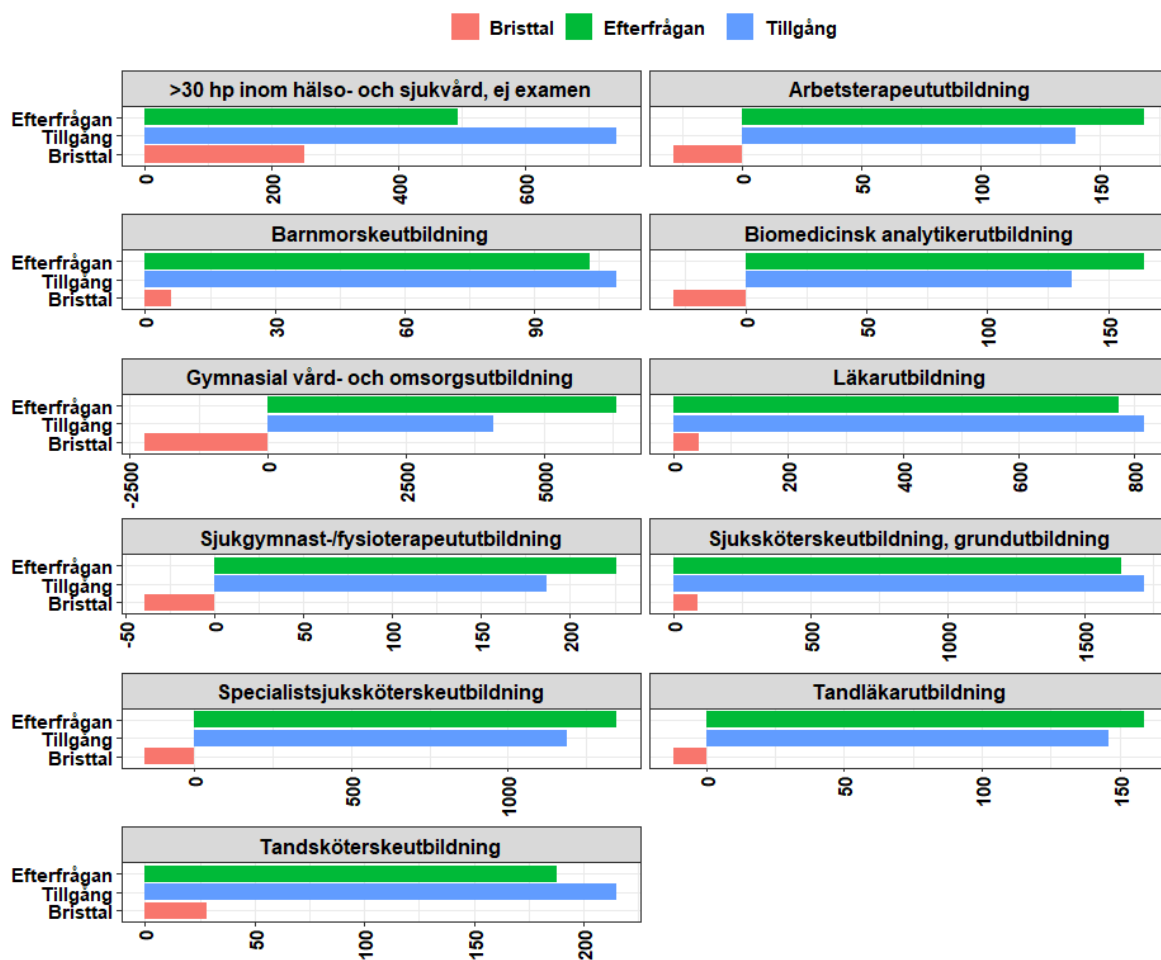
Framskrivningen pekar på att antalet invånare med en utbildning inom vård- och omsorg boende i Blekinge län kommer att öka med 1 406 personer perioden 2018–2035. Utbildningsgrupperna sjuksköterskor, läkarutbildade, specialistsjuksköterskor och de som läst minst 30 högskolepoäng inom fältet förväntas stå för de största ökningarna. Däremot förväntas antalet personer med en gymnasial omsorgsutbildning endast att öka med 165 personer.



Figur 27: Tillgänglig arbetskraft 2018–2035 och förändring. Observera varierande skalor!

Sammantaget visar framskrivningen av tillgång och efterfrågan att det främst förväntas råda brist på gymnasialt omsorgsutbildade, specialistsjuksköterskor, sjukgymnaster samt biomedicinska analytiker. Även om åldersavgångarna i flera fall är stora och behovsökningarna omfattande ser vi även ett ökat utbud inom flera av de stora eftergymnasiala utbildningsgrupperna, exempelvis när det gäller sjuksköterskor och läkare. I reella tal är däremot den förväntade bristen på gymnasialt omsorgsutbildade mycket stor och där har utvecklingen under senare gått åt fel håll sett till antalet utbildade.

En utmaning med behovsökningen inom sektorn är att Blekinge har en svag tillväxt av personer i arbetsför ålder. För att möta de samlade behovsökningarna inom de studerade utbildningarna skulle man behöva ta hela arbetskraftstillväxten – som den beskrevs i början av rapporten – i anspråk. Detta skulle innebära att arbetskraftsutbudet för övriga sektorer skulle minska. Därför är det viktigt att tänka strategiskt brett för att lösa framtidens behov inom sektorn. Dels behöver man främja en starkare arbetskraftstillväxt och inpendling, dels förändra arbetssätt och i högre utsträckning än idag nyttja befintlig potential i teknik och nyttjande av befintlig personal.



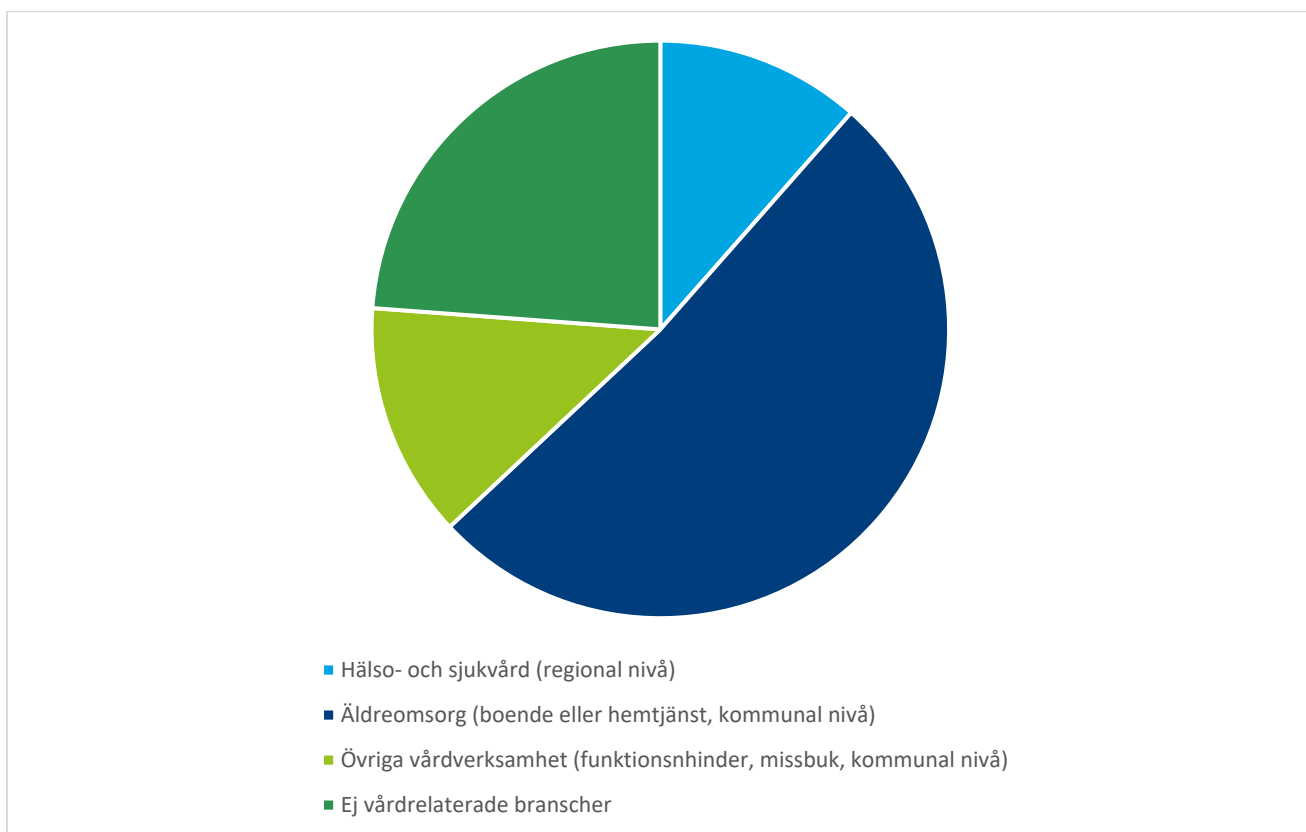
Figur 28: Tillgång och efterfrågan 2035. Observera varierande skalor!

Fördjupning: Gymnasial vård- och omsorgsutbildning

I föregående avsnitt såg vi att det förväntas råda stor brist på personer med en gymnasial vård- och omsorgsutbildning 2035. I detta avsnitt gör vi därför en fördjupning där vi studerar var gruppen befinner sig på arbetsmarknaden idag. Exempelvis är det intressant att veta hur stor andel av gruppen som finns inom den kommunala äldreomsorgen för att få en uppfattning om vilka delar av omsorgssektorn som kommer att ha – sett till undersköterskor – störst rekryteringsbehov i framtiden.

Det finns totalt 3 715 personer med gymnasial vård- och omsorgsutbildning och som är sysselsatta i Blekinge län. De vanligaste yrkena för utbildningsgruppen är undersköterskor inom hemtjänst/hemsjukvård/äldreboende (1 657), vårdare/boendestödjare (384), undersköterskor, vård och specialavdelning (214) samt personliga assistenter (171).

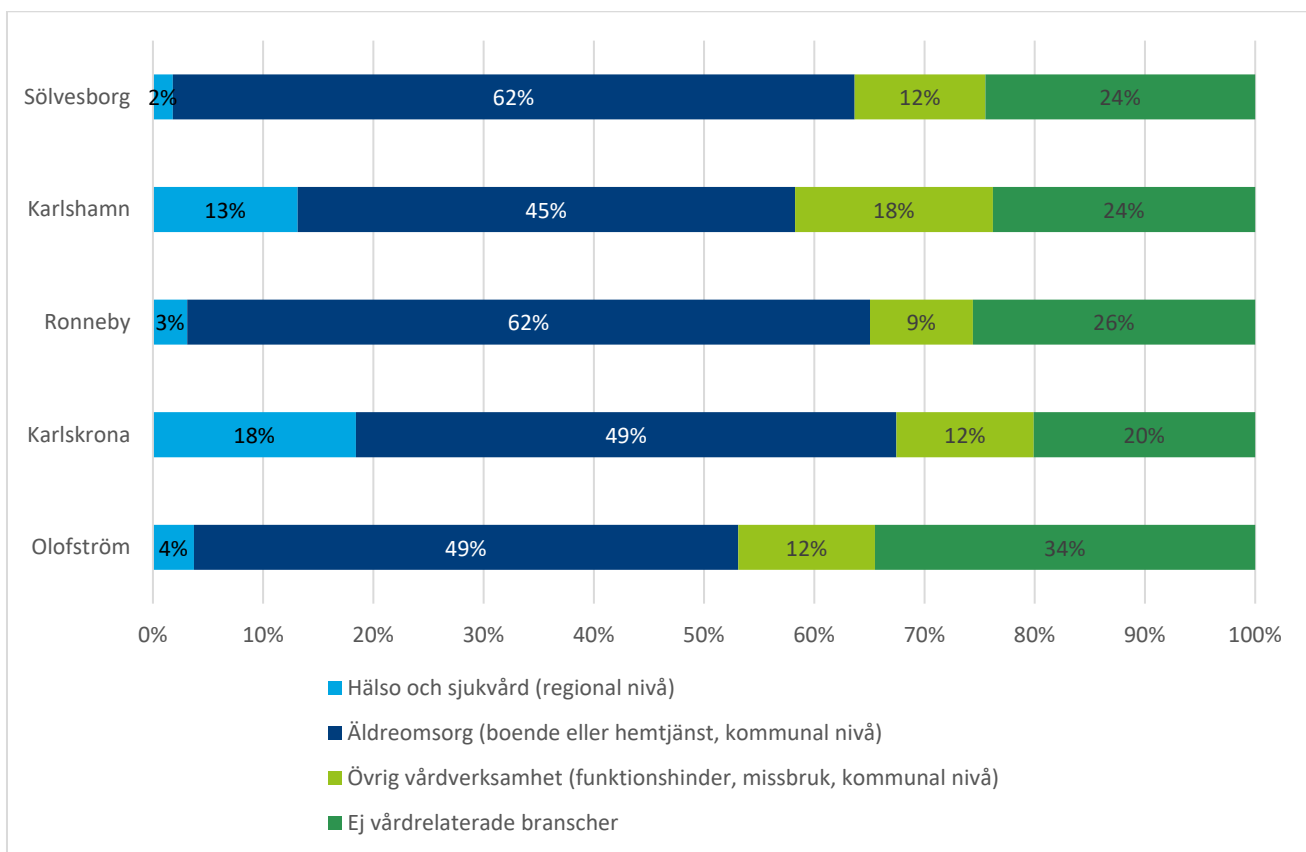
För att få en bild över hur utbildningsgruppen fördelar sig mellan kommunal och regional verksamhet har vi samkört uppgifter om utbildning och bransch. Körningen visar att 52 procent arbetar inom den kommunala äldreomsorgen, antingen inom hemtjänsten eller på boenden och 13 procent inom kommunal omsorg som riktar sig till personer med funktionshinder eller missbruksproblematik. Av utbildningsgruppen arbetar 11 procent på regional nivå och de flesta inom denna grupp är verksamma på något av länets sjukhus. En relativt stor del av utbildningsgruppen (24 procent) arbetar inte inom vård- och omsorgssektorn (24 %). Inom denna grupp är branschspridningen väldigt stor men de vanligaste områdena är utbildning och offentlig förvaltning.



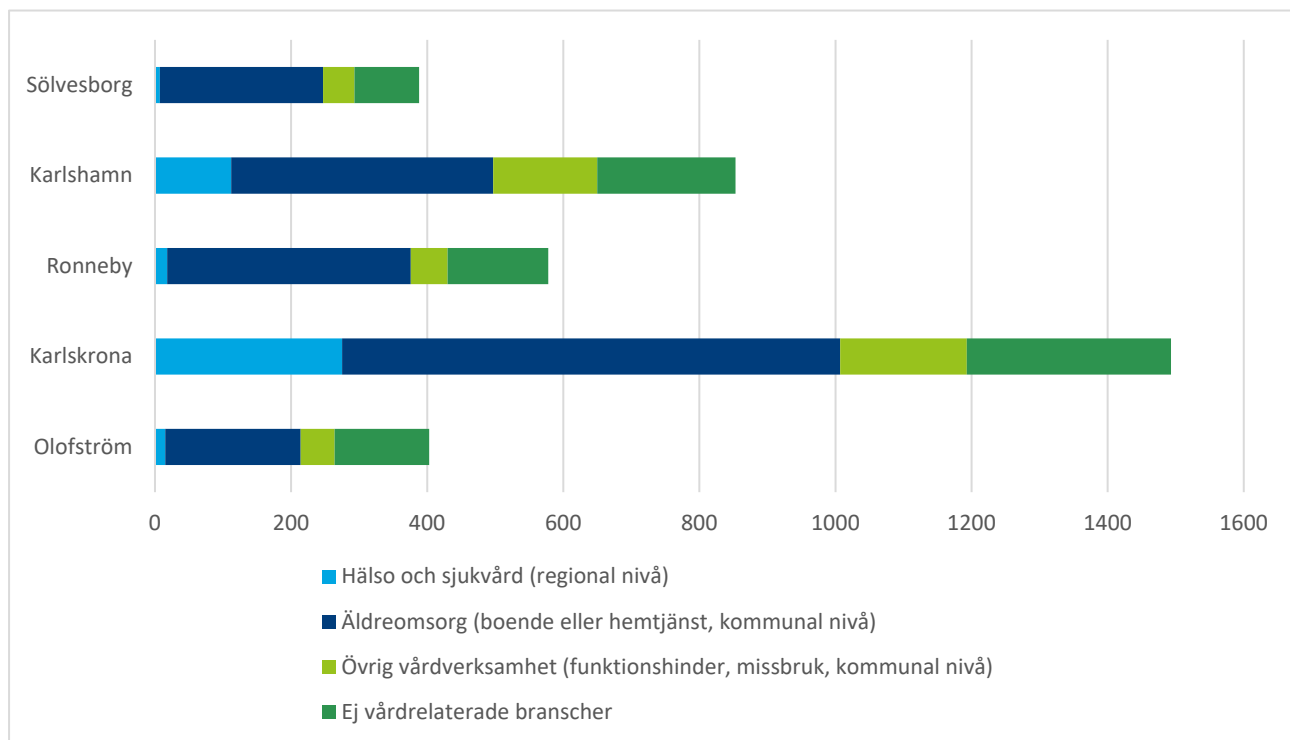
Figur 29: Arbetsmarknad för personer med en gymnasial vård- och omsorgsutbildning, Blekinge län, 2018. Källa: SCB

I graferna nedan visas den kommunala fördelningen av den sysselsatta befolkningen med en gymnasial vård- och omsorgsutbildning. Även i detta fall är gruppen fördelad efter bransch, det vill säga om de är verksamma på kommunal eller regional nivå och inom vilket fält.

Drygt 40 procent av alla personer i utbildningsgruppen är verksamma i Karlskrona kommun, 23 procent i Karlshamns kommun, 15 procent i Ronneby kommun och runt 10 procent i Olofström respektive Sölvesborgs kommun. Hur gruppen fördelas inom respektive kommun varierar relativt stort. I Karlskrona och Karlshamn återfinns en relativt stor del (13–18 procent) inom den regionala hälso- och sjukvården. Gemensamt för samtliga kommuner är dock att äldreomsorgen står för den största delen av gruppen (45–62 procent). I Karlshamns kommun arbetar en relativt stor del (18 procent) inom vårdverksamhet som inte riktar sig till äldre. Olofströms kommun sticker ut genom att 34 procent av de sysselsatta personerna med en gymnasial vård- och omsorgsutbildning arbetar utanför vård- och omsorgssektorn.



Figur 30: Fördelning i % av dagbefolkning med en vård- och omsorgsutbildning på gymnasial nivå, efter kommun, 2018. Källa: SCB



Figur 31: Fördelning av dagbefolkning i antal med en vård- och omsorgsutbildning på gymnasial nivå, efter kommun, 2018. Källa: SCB

Fördjupning: Utbildning för medicinska sekreterare och vårdadministratörer

I denna rapport har vi använt de regionala matchningsindikatorerna³ för att beskriva olika utbildningsgrupper inom vård- och omsorg. De regionala matchningsindikatorerna baseras i sin tur på de utbildningsgrupper som SCB använder i rapporten *Trender och prognoser*⁴. De prognoser som vi har presenterat i denna rapport är baserade på de antaganden som finns i *Trender och prognoser* och de utbildningsgrupper som den innehåller.

När det gäller medicinska sekreterare och vårdadministratörer m.fl. (yrkeskod 4117 i yrkesregistret) finns det ingen specifik utbildningskod i de databaser vi använt för denna grupp och vi har därför inte kunnat inkludera gruppen i våra prognoser eller de diagram som handlar om matchning mellan yrke och utbildning. I de regionala matchningsindikatorerna återfinns YH-utbildningen för medicinska sekreterare under utbildningsgruppen Övrig utbildning inom samhällsvetenskap, juridik, handel, administration, eftergymnasial nivå. Tyvärr kan vi inte använda denna grupp i framskrivningarna då gruppen inkluderar flera utbildningar varav YH-utbildningen för medicinska sekreterare endast är en av dem.

Totalt arbetar 957 personer i Blekinge som tillhör utbildningsgruppen Övrig utbildning inom samhällsvetenskap, juridik, handel, administration, eftergymnasial nivå, varav 134 av dem har yrkeskoden 4117 medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl. Detta innebär att gruppen medicinska sekreterare utgör en för liten del av utbildningsgruppen för att den ska kunna inkluderas i de prognoser och utbildningsanalyser som återfinns i rapporten.

I Blekinge län har 307 personer yrkeskoden 4117 medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl. varav 54 procent av dem har en eftergymnasial utbildning. Bland de yngre åldersgrupperna (20–39 år) med yrket har nästan samtliga eftergymnasial utbildning.

I dag har de som arbetar som medicinsk sekreterare eftergymnasial utbildning. Nuvarande utbildningsnivå är 400 poäng på yrkeshögskolan.

Återkoppling från arbetsgivare och utbildningsaktörer i Blekinge

Som ett komplement till statistikanalyserna har Region Blekinge skickat ut enkäter till utbildningsaktörer och arbetsgivare - både offentliga och privata. De har även bjudits in till dialogmöten för att stämma av resultaten från analysen. Fördjupningarna i rapporterna är resultat från återkoppling efter det första dialogmötet. Samtal har även förts om vad Blekinges aktörer kan göra tillsammans för att klara den framtida kompetensförsörjningen inom vård- och omsorg.

Enkätsvaren och dialogen bekräftade det som kommit fram i dataanalysen och har även bidragit till de samlade slutsatserna.

Inför dialogmötet fick deltagarna välja ut de mest angelägna frågeställningarna:

- Vad kan vi göra gemensamt för att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen inom vård- och omsorgsområdet?
- Hur skapar vi förutsättningar för att nya medarbetare ska vilja komma in och arbeta inom vård och omsorg?
- Hur arbetar vi med integration av nya svenskar för att öka arbetskraften generellt i Blekinge? (Blekinge har 10% lägre andel i arbetskraften än riket)?

³ <https://tillvaxtverket.se/statistik/kompetensforsorjning/regionala-matchningsindikatorer.html>

⁴ <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/analyser-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/trender-och-prognoser-om-utbildning-och-arbetsmarknad/>

- Hur jobbar vi strategiskt som arbetsgivare för att öka kompetensen hos redan anställd personal och hur kan utbildningssystemet bidra?

I dialogsamtalet formulerades ytterligare frågeställningar:

- Hur kan vi erbjuda utbildningar som matchar arbetsmarknadens behov och hur säkerställer vi att det finns tillräckligt med platser för arbetsplatsförlagd utbildning? Kan vi utveckla system för lärlingsplatser?
- Hur gör vi för att få personer med den kompetens som Blekinges arbetsgivare efterfrågar, som utbildas i andra län att välja att arbeta i Blekinge?
- Hur blir våra arbetsplatser mer attraktiva så att våra medarbetare stannar kvar?

Synpunkter som kom upp i dialogen är bland annat att Blekinges aktörer behöver jobba tillsammans och att det börjar bli bråttom, arbetssätt och strukturer behöver förändras snarast. Det finns också behov av utökad dialog med lärosäten och behov av fler VFU/praktikplatser och tillgång till handledarutbildning och stöd och möjlighet att kunna kombinera studier och arbete. För att öka attraktiviteten i sektorn kan aktörerna samverka kring marknadsföring med hjälp av ambassadörer och digitala lösningar för att nämna några önskade insatser.

Språket lyftes som en förutsättning för att kunna klara såväl utbildning som att kunna utöva yrket. Studiehundledning på hemspråket, språkstödare och att erbjuda språkutbildning för redan anställda kan underlätta. Det handlar om språkstöd även för personer med svenska som första språk och arbetsgrupper som behöver stöd i sin dokumentation.

På dialogmötet framkom även behov av ytterligare analys. Bland annat vore det värdefullt att göra en GAP-analys för att bättre förstå vilka utbildningar som behövs som underlag för utbildningsplanering och få förståelse för vilka insatser som är möjliga utifrån lärosätenas placering och vad som kan göras för att underlätta för att kunna öka utbildningsutbudet och antalet utbildningsplatser.

GAP mellan tillgång och efterfrågan på arbetskraft

Underlag till analysen är två olika enkäter, en för utbildningsanordnare och en för vårdgivare. Enkäterna har gått ut till både offentliga och privata vårdgivare och utbildningsanordnare i Blekinge. Svar har kommit in från 10 vårdgivare och täcker in samtliga berörda vårdområden och både offentliga och privata vårdgivare. Från utbildningsanordnare har det inkommit 16 svar från både privata och offentliga utbildningsanordnare, både på kommunal och statlig nivå.

Naturligtvis är det viktigaste som kan göras att behålla de som redan arbetar i branschen bland annat genom att erbjuda god arbetsmiljö och arbetsvillkor som gör det möjligt att arbeta inom vård- och omsorgssektorn hela yrkeslivet. I denna rapport blir det dock tydligt att det inte räcker i den situation som råder och att bristen kommer att bli ännu större de närmaste 10 åren. Flera medarbetare behöver utbildas för att täcka behovet.

Ungefär hälften av de utbildningsanordnare som svarade på enkäten angav att de skulle kunna anordna flera utbildningsplatser. Vad som krävs för att kunna anordna flera utbildningsplatser var de rörande eniga om. Det är praktikplatser, praktikplatser och ännu flera praktikplatser som krävs, några har även behov av lokaler och lärarkompetens. I Blekinge finns handledarutbildning för sjuksköterskor men inte för övriga vård och omsorgsutbildningar eller medicinska sekreterare vilket påverkar möjligheten att anordna praktikplatser. Vid dialogen framkom ytterligare en dimension, nämligen brister i grundkompetensen hos de sökande som gör att de inte har förutsättningar att klara utbildningen. Det innebär att rekryteringsunderlaget till utbildningsplatserna inte räcker till för att kunna öka antalet utbildningsplatser i den omfattning som behövs för att täcka behovet. Blekinge folkhögskola i Bräkne-Hoby genomför läsåret 20/21 sin förberedande utbildning för studenter som behöver hjälp med grundkunskaper innan de påbörjar en gymnasieutbildning. Klassen är liten och utbildningen anpassas efter studentens behov.

Sjuksköterskor och specialistsjuksköterskor - BTH (Blekinge tekniska högskola) grundutbildar ca 160 sjuksköterskor per år i länet, de specialistutbildade sjuksköterskorna ca 30/år tas ur gruppen grundutbildade vilket minskar antalet tillgängliga grundutbildade sjuksköterskor till ca 130 vilket borde täcka behovet som enligt enkäten är 120/år. Trots det är det brist på grundutbildade sjuksköterskor och en utmaning är att det är svårt att hitta vikarie till sjuksköterskorna under tiden de är på vidareutbildning till specialist. Det är något fler sjuksköterskor som pendlar ut ur länet än som pendlar in men inte tillräckligt för att förklara bristen. BTH (Blekinge tekniska högskola) har specialistutbildning till distriktssköterskor som är den specialistsköterskegrupp som Blekinges arbetsgivare har störst behov av. BTH har även specialistutbildning inom psykiatri och äldre för sjuksköterskor men det senaste läsåret var det för få sökande för att kunna starta dessa utbildningar. Det kan finnas ett behov av att arbetsgivare stöttar medarbetare som vill vidareutbilda sig. Det behöver även rekryteras 6–8 specialistsköterskor vardera inom anestesi, psykiatri och intensivvård från andra län där dessa utbildningar finns. Enkätsvaren visade på ett behov av mer än 160 grund och specialistutbildade sjuksköterskor per år, vilket borde täckas av utbildade i länet.

Undersköterskor och specialistundersköterskor samt vårdgymnasieutbildade. Här finns det enskilt största kompetensbehovet i antal individer. Det är i denna grupp det utbildas överlägset flest, enligt enkäten ca 450 personer/år i länet medan behovet är ungefär 700 personer vilket motsvarar ungefär 60% av behovet. Utbildningen är även något av en språngbräda för vidareutbildning till andra yrkesgrupper vilket gör att en del av de som utbildas går vidare direkt till andra utbildningar eller endast stannar i yrkesgruppen under en kort övergångsperiod. Tjänster för specialistundersköterskor är inte inrättade på samma sätt som för specialistsjuksköterskor, vilket kan påverka intresset att gå en specialistutbildning.

Vårdbiträde enligt enkäten är behovet 70–80/år. Enkäterna gav inte någon tydlig bild av tillgången på utbildningsplatser. Vid dialogerna framkom det att utbildningar i olika former finns i alla länets kommuner, korta kurser, praktikplatser, valideringar och lärlingsutbildningar är några exempel.

Blekinge och Gotland är ensamma i landet om att inte ha anslutit sig till vård- och omsorgscollege. Ett av de åtta kvalitetskriterierna för att ingå i vård- och omsorgscollege är att följa nationella riktlinjer för handledarutbildning och att validering följs för att säkerställa och höja kvalitén på utbildningar och arbetsplatslärande. Utbildade handledare ska finnas på arbetsplatserna som stöd för elever, nyanställda och vid validering.

Medicinska sekreterare, vårdadministratörer. Enligt enkäten utbildas idag lika många medicinska sekreterare i länet som behöver rekryteras. Utbildning finns även i angränsande län vilket stödjer teorin att behovet täcks av nyutbildade. Vid dialogen framgick det att medelåldern i yrkesgruppen är hög och att behovet därför förväntas öka. Behovet av medicinska sekreterare bedöms vara 10–15 per år de kommande 10 åren.

Tandsköterskor, här ser det ut som vi har ett mindre överskott på utbildade idag men eftersom vi ser ett ökat behov de närmaste 15 åren pga. stora pensionsavgångar kommer det förmodligen att jämna ut sig.

Arbetsterapeut, enligt enkäten är behovet är ca 15–20 per år. Utbildning finns närmast i Jönköping, Lund och Göteborg men den finns även som distansutbildning.

Fysioterapeuter, sjukgymnast här är behovet ungefär 30 per år enligt enkäten. Närmaste utbildningsort är Göteborg.

Vid dialogen framkommer att det generellt är mycket svårt att rekrytera rehab resurser, arbetsterapeuter, fysioterapeuter, i länet. Behovet av utbildningsmöjligheter och praktikplatser är stort 40–50/år i Blekinge.

Biståndshandläggare, enligt enkäten finns det behov av ungefär 10 biståndshandläggare per år. Bakgrunden för biståndshandläggare varierar men de är vanligen socionomer, andra beteendevetare,

samhällsvetare och sjuksköterskor. Utbildningar som skulle kunna leda till arbete som biståndshandläggare finns i Blekinge, och närliggande län.

Biomedicinska analytiker, behov ca 15 enligt enkäten. Utbildning finns i Stockholm och Umeå.



Fördjupningar i form av samverkansytor, projekt, utredningar och rapporter inom kompetensförsörjningsområdet

Det pågår samverkan och projekt som syftar till att förbättra kompetensförsörjningen på vård- och omsorgsområdet på olika nivåer.

Samverkan

Kompetensplattform vård och omsorg som rapporterar till det strategiska kompetensrådet i Blekinge och LSVO. Representanter från Blekinges vård- och omsorgsarbetsgivare och utbildningsaktörer är med. Syftet med samverkansplattformen är att tillgodose Blekinges vård- och omsorgsarbetsgivarnas behov av rätt kompetens i rätt tid genom att föra konstruktiv dialog och samverkan kring gemensamma behovsinventeringar, samsyn om kompetenskrav på tjänster, gemensam långsiktig planering av utbildningsinsatser. Dialog förs om karriärvägar inom vård och omsorg i syfte att behålla och attrahera personal. Gemensam marknadsföring för att få fler att bli intresserade av vård- och omsorg är bland annat på agendan. Plattformen bygger på ett samverkansavtal som tecknades 2015.

Det finns även planer på ett regionalt vårdkompetensråd i södra sjukvårdsregionen som ska ha bred förankring och tät samverkan med det nationella vårdkompetensrådet som lyder under Socialstyrelsen i samverkan med UKÄ.

[Framtidens vårdkompetens Stärkt samverkan för att möta hälso- och sjukvårdens kompetensförsörjningsbehov.](#) Socialstyrelsen och UKÄ 2019

Integrationsråd med beredningsgrupp

Rådet består av representanter på högsta tjänstemannanivå från Region Blekinge, Blekinges kommuner och berörda myndigheter med Länsstyrelsen som sammankallande. Rådet arbetar efter överenskommelsen [Från asyl till arbete – Regional överenskommelse för etablering i Blekinge Län 2019–2021 \(RÖK\)](#)

Projekt

Kompetensintegration 2019–2020 som syftar till att förändra Blekinges aktörers arbetssätt och utveckla metoder för att utrikesfödda lättare ska komma ut på arbetsmarknaden. Målet är att andelen arbetslösa nyanlända och utrikesfödda ska minska. Projektet har tagit fram kunskapsunderlag för att få större kunskap om vad som behöver göras:

Målgruppsanalys – Utrikes födda i Blekinge – befolkning, utbildningsnivå, arbetsmarknad

Rapport – Arbetsgivares upplevda hinder och möjligheter kring att anställa utomeuropeiskt födda

Rapport – Myndighetssamverkan för bättre kompetensintegration i Blekinge.

Kartläggning – av insatser i Blekinge från 2015 och framåt

Intervjuer – med målgruppen om upplevda hinder för etablering på arbetsmarknaden

Rapport – Sammanställning och analyser av Blekinges insatser för utomeuropeiskt födda

Region Blekinge, regional tillväxt har varit projektägare.

Kontaktpersoner: Carina Nilsson och Malin Faraasen

Tänk om ditt drömyrke är ett framtidsyrke?! Ett material som riktar sig till Studie- och yrkesvägledare om bristyrken för att uppmuntra fler att välja bristyrkesområden, bland annat vård- och omsorg.

Kontaktperson Malin Faraasen.

Vägar till hållbar utveckling 2020–2022 som har en del som handlar om kompetensförsörjning. Målet med projektet är att coacha arbetsgivare till att tänka annorlunda kring vilka reella kompetensbehov de har. Projektet ska coacha arbetsgivare och utmana dem att tänka annorlunda vid utformning av kravprofiler. Projektet kopplar på insikterna från det avslutade projektet Kompetensintegration. Syftet med projektet är att få kunskap och förståelse för hur arbetsgivare kan tänka annorlunda vid inventering av kompetensbehov på arbetsplatsen inför rekryteringar. Projektet kommer generera en tankemodell för att tänka annorlunda vid rekrytering. Region Blekinge, regional tillväxt är projektägare. Kontaktpersoner: Mattias Andersson och Sarah Keidser.

REGIONAL UTVECKLING
Regional utveckling, kultur och bildning

regionblekinge.se
regionalutveckling@regionblekinge.se

