



Kompetensförsörjning

Vård och omsorg

2023-10-18

Innehållsförteckning

1	Inledning	4
2	Bakgrund och förutsättningar	5
2.1	Konjunkturen och läget på arbetsmarknaden	5
2.2	Strategier för regional kompetensförsörjning.....	9
2.3	Blekinges befolkningsutveckling och arbetskraft.....	10
2.3.1	Personer i arbetsför ålder.....	11
2.3.2	Personer i arbetskraften	12
2.3.3	Gymnasial och eftergymnasial utbildning	12
2.4	Arbetsmarknad och matchning	15
2.4.1	Sysselsättningsgraden varierar inom länet	15
2.4.2	Matchningen på arbetsmarknaden	16
3	Vård- och omsorgsbranschen i Blekinge	18
4	Kompetensförsörjning inom vård och omsorg.....	20
4.1	Dagens arbetsmarknad inom vård och omsorg	20
4.1.1	Dagens arbetsmarknad för utbildningsgrupper inom vård och omsorg	22
4.2	Utbildningsgruppernas sammansättning.....	27
4.3	Prognos till 2035 för utbildningsgrupper inom vård och omsorg	28
4.3.1	Metod och tolkning.....	28
4.3.2	Prognosresultat	29
5	Källförteckning	32

Figurförteckning

Figur 1. Barometerindikatorn och konfidensindikator för hushåll och näringsliv, 2007–2023.	6
Figur 2. Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator, 2007–2022.	6
Figur 3. Arbetskraftsbrist bland privata och offentliga arbetsgivare, 2007–2022.	7
Figur 4. Sysselsättningsutveckling och prognos i Blekinge, 2008–2024.	8
Figur 5. Antalet personer i arbetsför ålder i Blekinge, 2000 och 2022.	11
Figur 6. Andelen av befolkningen utan treårig gymnasial utbildning i Blekinge.	13
Figur 7. Andelen av befolkningen med minst en treårig eftergymnasial utbildning i Blekinge.	14
Figur 8. Sysselsättningsgrad i Blekinge efter kön, födelseregion och utbildning.	15
Figur 9. Beveridgekurvan i Blekinge och riket.	17
Figur 10. Sysselsättningsprognos i Blekinge per bransch, 2018–2035.	18
Figur 11. Antalet sysselsatta inom vård och omsorg i Blekinge.	19
Figur 12. Antal med ett vårddyrke (figur 1 av 2) i Blekinge som har matchande utbildning.	21
Figur 13. Antal med ett vårddyrke (figur 2 av 2) i Blekinge som har matchande utbildning.	22
Figur 14. Sysselsatta, ej sysselsatta och sysselsättningsgrad för utbildningsgrupper inom vård och omsorg i Blekinge, 2020.	23
Figur 15. Matchningsgrad för utbildningsgrupper inom vård och omsorg i Blekinge, 2020.	24
Figur 16. dag- och nattbefolkning samt kvotvärde för utbildningsgrupper inom vård och omsorg i Blekinge.	25
Figur 17. Aktivitetsgrad och förändring i tillgång för utbildningsgrupper inom vård och omsorg i Blekinge.	26
Figur 18. Åldersstruktur per utbildningsgrupp inom vård och omsorg i Blekinge.	27
Figur 19. Könsfördelning per utbildningsgrupp inom vård och omsorg i Blekinge.	28
Figur 20. Sammanfattning över prognosresultat per utbildningsgrupp i Blekinge.	31

Tabellförteckning

Tabell 1. Sammanfattning av strategi för regional kompetensförsörjning i Blekinge.	10
--	----

1 Inledning

Tillgång till arbetskraft med relevant kompetens är en förutsättning för utveckling och för att möta stora samhällsutmaningar. En väl fungerande kompetensförsörjning underlättar omställningen på arbetsmarknaden, stärker den regionala konkurrenskraften och utvecklingen. Många arbetsgivare, såväl privata som offentliga, uppger redan nu att kompetensförsörjningen är en central utmaning för verksamheten.

I *Nationell strategi för hållbar regional utveckling 2021–2030* pekas kompetensförsörjning och kompetensutveckling ut som ett av fyra strategiska områden som ska ligga till grund för den regionala utvecklingspolitiken 2021–2030. Området är därmed centralt för de regionala utvecklingsansvariga och under våren 2022 antog regionfullmäktige Blekinges utvecklingsstrategi *Växtplats Blekinge* där kompetensförsörjning är ett av fyra utvecklingsområden som är strategiskt viktiga för länets utveckling. Region Blekinge har som regionalt utvecklingsansvarig ett statligt uppdrag att tillhandahålla analyser över Blekinge läns kompetensbehov i både privat och offentlig sektor. Syftet med uppdraget är att lyckas med en god kompetensförsörjning genom att främja matchningen på arbetsmarknaden där arbetsgivare hittar efterfrågad kompetens och invånare ett arbete.

Syftet med föreliggande rapport är att presentera en övergripande bild över hur den regionala arbetsmarknaden ser ut och har utvecklats samt resonera kring de utmaningar som finns för att skapa större förståelse för den regionala arbetsmarknadens funktionssätt. Därutöver syftar den till att ge en fördjupning av de framtida kompetensbehoven inom vård- och omsorgssektorn i Blekinge. Rapporten är tänkt att fungera som dialogunderlag för framtida prioriteringar i olika sammanhang, men även för att skapa samsyn kring bland annat utbildningsbehov för att matcha efterfrågan på kompetens.

Efter denna inledning följer ett övergripande kapitel om möjliga strategier för regional kompetensförsörjning och en beskrivning av arbetsmarknadsläget och utvecklingen i länet med fokus på den demografiska utvecklingen och utmaningen den medför. Det efterföljande kapitlet innehåller en genomgång av vård- och omsorgssektorn i Blekinge som syftar till att förstå sektorns struktur i ett regionalt sammanhang. Det fjärde och sista kapitlet fokuserar på kompetensförsörjningen inom vård- och omsorgssektorn. Det ger läsaren möjlighet att fördjupa sig i hur arbetsmarknaden ser ut för olika utbildningsinriktningar. Därtill presenteras de regionala utbildningsprognoser som SCB tagit fram över den förväntade utvecklingen av tillgång och efterfrågan på olika utbildningsgrupper. Utifrån det görs en bedömning om huruvida det kommer råda brist eller balans på olika utbildningsgrupper år 2035.

I rapporten används senast tillgänglig statistik från i huvudsak Statistiska centralbyrån (SCB) och Arbetsförmedlingen som bearbetas och analyseras av Region Blekinge. I anslutning till tabeller och figurer presenteras datakällan.

För frågor kring innehållet i rapporten kontakta simon.ljungqvist@regionblekinge.se eller malin.faraasen@regionblekinge.se.

2 Bakgrund och förutsättningar

Kapitlet inleds med att ge en översiktlig beskrivning av konjunkturen och arbetsmarknadsläget i länet.¹ Därefter beskrivs möjliga strategier för att klara den framtida kompetensförsörjningen i en region. Med utgångspunkt i dessa studerar vi de demografiska förutsättningarna och den tudelade arbetsmarknaden.

2.1 Konjunkturen och läget på arbetsmarknaden

Under våren 2020 vände den globala konjunkturen tydligt nedåt i och med pandemiutbrottet efter flera år av högkonjunktur, men återhämtningen var relativt snabb och 2021 var BNP-tillväxten god. Under lång tid har utbudsproblemen varit relativt få men idag är de ekonomiska förutsättningarna annorlunda med omfattande störningar i leverans- och värdekedjor och problem med bland annat energiförsörjningen i kölvattnet av pandemi och krig. Tillsammans med en expansiv ekonomisk politik har det resulterat i hög inflation och ett högre ränteläge som bidragit till att hushållens köpkraft minskat.

Konjunkturinstitutets barometerindikator, som väger samman stämningläget i näringslivet och bland hushållen, har sjunkit och under inledningen av 2023 befinner sig värdet under det historiska genomsnittet.² Minskad köpkraft och konsumtionsutrymme har bidragit till att hushållen har haft en mer pessimistisk syn på framtiden än näringslivet. Det minskade konsumtionsutrymmet påverkar stora delar av befolkningen till skillnad från tidigare konjunkturedgångar där negativa effekter främst har drabbat de som blivit arbetslösa. I näringslivet dämpades stämningläget först under hösten 2022 från relativt höga nivåer. Det är en följd av högre räntor, minskad privat konsumtion och vikande efterfrågan från omvärlden där tillväxten också bromsar in, vilket påverkar Sverige som ett litet land med mycket export. Även Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator, som ger en bild av arbetsgivarnas förväntningar på efterfrågeutvecklingen på varor och tjänster de kommande sex månaderna, sjönk under hösten 2022 och befinner sig långt under det historiska medelvärdet, vilket indikerar en lägre efterfrågan än normalt.³ Efterfrågeläget för näringslivet i Blekinge följer samma utveckling som för riket i stort.

Efter den starka återhämtningen i BNP efter pandemin har konjunkturavmattningen börjat ske succesivt i Sverige och under det fjärde kvartalet 2022 minskade BNP. Konjunkturinstitutet bedömer i sin senaste prognos från mars 2023 att Sverige under året går in i en lågkonjunktur. BNP-tillväxten förväntas att bli negativ under 2023 och det dröjer fram till 2025 innan konjunkturen tydligt vänder uppåt och först 2026 bedöms lågkonjunkturen vara över.

¹ För den som vill fördjupa sig i den senast tillgängliga statistiken över konjunkturen och arbetsmarknaden finns rapporten konjunkturläget i Blekinge tillgänglig via Region Blekinges hemsida. Rapporten uppdateras regelbundet.

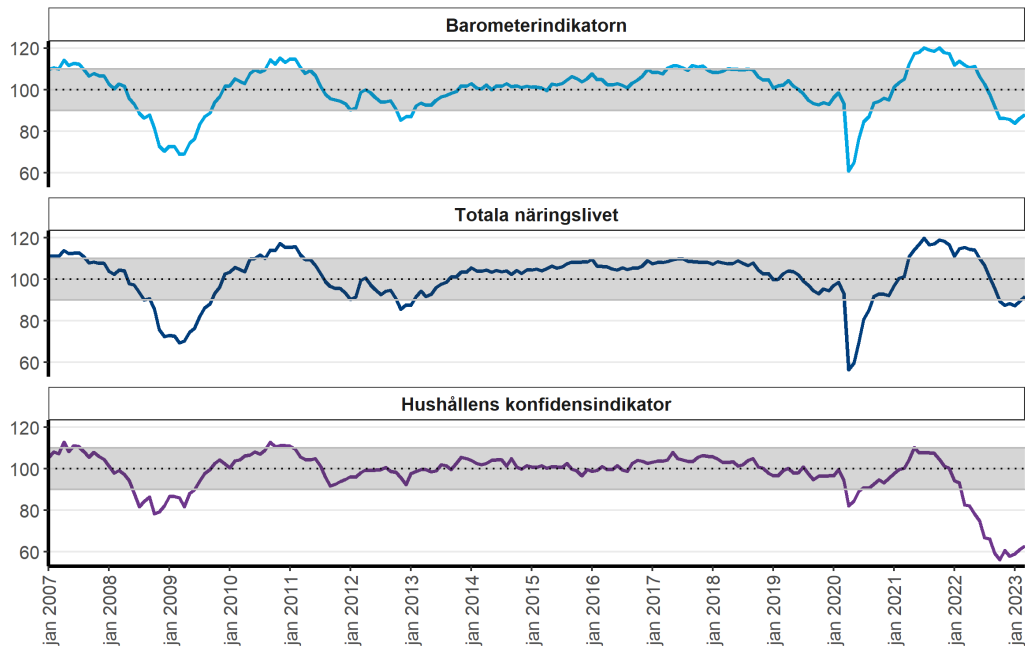
² Ett värde över 100 motsvarar en starkare ekonomisk tillväxt än normalt i jämförelse med ett historiskt genomsnitt och ett värde över 110 en mycket starkare tillväxt än normalt. På motsvarande sätt indikerar ett värde under 100 att läget i ekonomin är svagare än normalt och under 90 mycket svagare tillväxt än normalt.

³ Värdet för Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator över 100 visar ett starkare förväntningsläge än normalt och 110 mycket starkare än normalt. På motsvarande sätt visar värden under 100 på ett svagare förväntningsläge än normalt och under 90 ett mycket svagare.

Konjunkturbarometern i Sverige, 2007-2023

Värdet 100 markerar historiskt genomsnitt.

Ett värde över 110 indikerar högkonjunktur och ett värde under 90 indikerar lågkonjunktur.

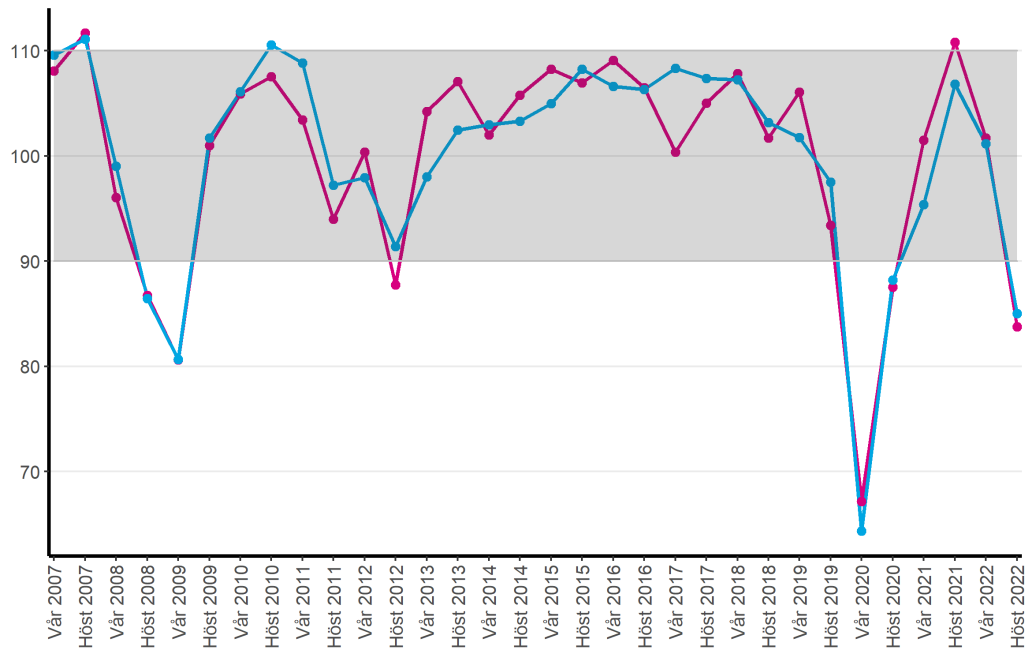


Källa: Konjunkturinstitutet och bearbetningar av Region Blekinge

Figur 1. Barometerindikatorn och konfidensindikator för hushåll och näringsliv, 2007–2023.

Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator, 2007-2022

Efterfrågeindikator för privata arbetsgivare i **Blekinge län** och **riket**.
Index, historiskt medelvärde = 100. Säsongsrensade värden.



Källa: SCB och Arbetsförmedlingen samt bearbetningar av Region Blekinge.

Figur 2. Arbetsförmedlingens efterfrågeindikator, 2007–2022.

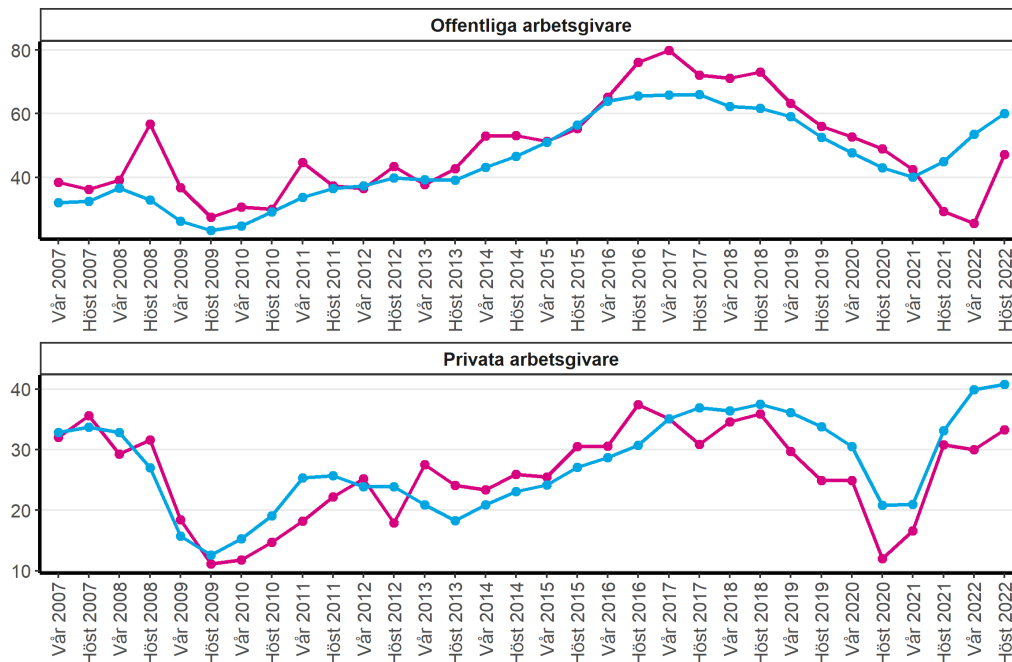
Trots konjunkturavmattning har arbetsmarknaden fortsatt att utvecklas starkt. Ekonomins inbromsning har med andra ord inte spillt över på arbetsmarknaden ännu. En förklaring är den höga efterfrågan på arbetskraft som funnits under flera år av högkonjunktur då sysselsättningen växt kraftigt, vilket resulterat i stor arbetskraftbrist. En annan förklaring är att arbetsmarknaden påverkas med viss eftersläpning och lågkonjunkturen slår genom med viss fördröjning i arbetsmarknadsstatistiken.

Under våren 2020 ökade arbetslösheten kraftigt och kulminerade i juli samma år för att därefter sjunka successivt. I Blekinge var arbetslöshetsökningen lägre och återhämtningen på den regionala arbetsmarknaden har varit stark. I slutet på 2022 var arbetslöshetsnivån lägre än före pandemin och den lägsta sedan finanskrisen 2008. Trots det har länet den femte högsta arbetslösheten i riket, en procentenhet högre än riksgenomsnittet. Den starka utvecklingen på arbetsmarknaden bedöms klinga av under året och Konjunkturinstitutet bedömer att arbetslösheten kommer att öka under 2023 och 2024.

Många år med en god konjunktur har medfört en växande brist på arbetskraft med efterfrågade kompetenser inom såväl näringsliv som offentlig sektor. I Arbetsförmedlingens senaste undersökning från hösten 2022 uppger fyra av tio arbetsgivare i näringslivet brist på arbetskraft, vilket är en rekordhög andel. Under de senaste årens högkonjunktur var bristsituationen större i Blekinge men i den senaste undersökningen uppger tre av tio arbetsgivare svårigheter vid rekrytering. Bland de offentliga arbetsgivarna har bristen på utbildad personal varit ett hinder för jobbtillväxten inom flera yrken. I riket upplevde 60 procent av arbetsgivarna brist på arbetskraft och motsvarande andel i Blekinge är 47 procent.

Brist på arbetskraft, 2007-2022

Avser andelen arbetsgivare som upplevt brist på arbetskraft de senaste sex månaderna i **Blekinge län** och **riket**.



Källa: Arbetsförmedlingen och bearbetningar av Region Blekinge. Säsongsrensade data.

Figur 3. Arbetskraftsbrist bland privata och offentliga arbetsgivare, 2007–2022

Kriser och ekonomisk lågkonjunktur drabbar inte hela landet på samma sätt och i samma utsträckning. Finanskrisen påverkade Blekinge kraftigt med en vikande global efterfrågan och

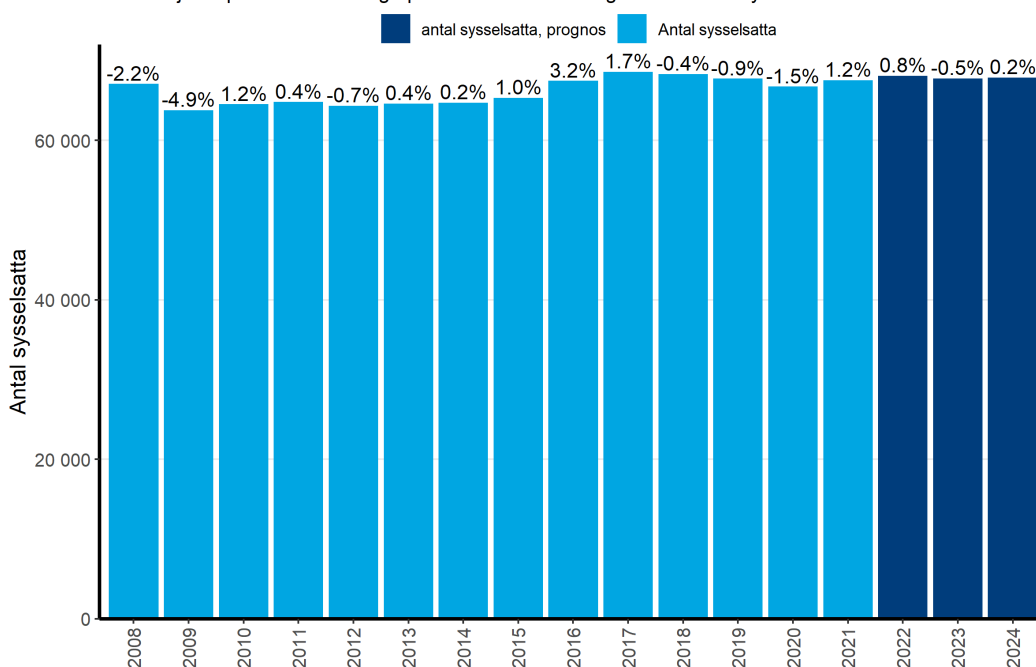
sysselsättningen i länet föll kraftigt under ett par år och det tog lång tid innan sysselsättningen i länet återhämtade sig. Återhämtningen gick framför allt snabbt i storstadsregionerna tillsammans med närliggande regioner som Uppsala och Halland. Tillsammans med fler andra industritäta regioner var den ekonomiska utvecklingen i Blekinge svag i återhämtningsfasen och länet hade under flera år en nolltillväxt. Mellan 2013–2017, upplevde dock länet en positiv jobbtillväxt och tillväxten tog rejäl fart 2015–2016 i kombination med en historisk hög befolkningstillväxt. Återhämtningen i ekonomin kom av sig under 2018 och sysselsättningen i Blekinge minskade under flera år.

Sedan finanskrisen har den ekonomiska koncentrationen tilltagit och i Sveriges regioner och kommuner råder varierande utvecklingskraft och kapacitet. Stora delar av både befolknings- och jobbtillväxten har tillkommit i storstadsregionerna, Halland och Uppsala. Blekinge tillsammans med flera mindre regioner med längre avstånd till de växande regionerna har å andra sidan haft en mer blygsam tillväxt i båda dimensionerna.

Den starka utvecklingen på arbetsmarknaden förväntas avta. Arbetsförmedlingens bedömning, trots ekonomiska osäkerheter i omvärlden, är att jobbtillväxten bromsar in under 2023 (0,2 procent) för att åter tillta under 2024 (0,8 procent) även om den bedöms vara lägre än under 2021–2022. Den omfattande bristen på kompetens bedöms fortsätta, vilket innebär att tillväxten dämpas av både kompetensbrist och stundande lågkonjunktur. I Blekinge förväntas sysselsättningen under 2023 att minska med drygt 300 personer för att åter växa något under 2024 (100 personer). Befolkningsutvecklingen är en viktig drivkraft bakom tillväxten och att antalet personer i arbetsför ålder växer i flera regioner bidrar till en högre sysselsättningstillväxt i dessa. Motsatt innebär det för Blekinge och flera andra regioner där antalet personer i arbetsför ålder förväntas minska att sysselsättningstillväxten dämpas.

Antal sysselsatta och prognos i Blekinge, 2008-2024

Över varje stapel visas den årliga procentuella förändringen av antalet sysselsatta



Källa: SCB och Arbetsförmedlingen samt bearbetningar av Region Blekinge. Avser dagbefolkning 16-64 år.

Figur 4. Sysselsättningsutveckling och prognos i Blekinge, 2008–2024.

2.2 Strategier för regional kompetensförsörjning

För att klara kompetensförsörjningen finns det flera möjligheter och sannolikt behövs ett brett arbete i de svenska regionerna. I Tillväxtanalys rapport *Strategier för regional kompetensförsörjning* presenteras två övergripande och huvudsakliga grupper av strategier för att hantera kompetensutmaningen på regional nivå: 1) ta vara på den inomregionala kraften och 2) ta vara på arbetskraft från andra regioner och länder.

De två huvudgrupperna kategoriseras in i fem strategier. Den första huvudgruppen innehåller två strategier, den första handlar om kompetensutveckling och omskolning av redan sysselsatta medan den andra strategin innebär att öka arbetskraftsutbudet i regionen. De två strategierna är på så sätt olika tillvägagångssätt för att i högre utsträckning ta vara på den kraft och de resurser som redan finns i regionen. För att tillgodose den regionala efterfrågan räcker det dock sannolikt inte med arbetskraft från den egna regionen. Den andra inriktningen av strategier syftar därför till att öka inflödet av arbetskraft till regionen. Inriktningen kan delas in i tre olika strategier: 1) inpendling, 2) inflyttning och 3) invandring. Gemensamt för de tre inriktningarna är att det handlar om att skapa regional attraktivitet.

Som nämnts ovan behövs rimligen ett brett arbete med flera parallella spår för hantera de stora utmaningar inom kompetensförsörjningsområdet som de svenska regionerna står inför med kompetens- och arbetskraftsbrist. De varierande förutsättningar i Sveriges regioner medför olika möjligheter att lyckas med dessa strategier. De regioner som över tid har haft en hög inflyttning av personer i arbetsför ålder har kunnat skapa konkurrensfördelar. Det finns ett samband mellan ekonomisk tillväxt och en växande befolkning samtidigt som det finns självförstörande effekter av hög attraktivitet för människor och företagsetableringar. Ett stort arbetskraftsutbud som växer är viktigt för företagsetableringar, vilket vidare leder till ytterligare inflyttning. Utvecklingen sedan finanskrisen har framför allt gynnat stora och tätta miljöer, vilket i en svensk kontext har inneburit att storstadsregionerna och närliggande regioner gynnats.

De varierande förutsättningarna innebär att vissa strategier är mer relevanta än andra. En mindre region med längre avstånd kan exempelvis ha svårt att få till stora pendlingsströmmar till länet men har likt övriga delar av landet rådighet över och möjligheter att lyckas öka arbetskraftsutbudet i regionen. Tabellen nedan visar kortfattat utvecklingen för respektive strategi i Blekinge. Länet har ett högt arbetskraftsdeltagande som ökat över tid och dessutom är genomströmningen från gymnasieskolan, det vill säga andelen av eleverna som påbörjar och fullföljer en gymnasieutbildning inom tre år, god. Men ur både ett kompetensförsörjnings- och attraktivitetsperspektiv är det en stor utmaning för länet att flyttnettot gentemot övriga regioner och pendlingsnettot är negativt. Vi kommer i det följande avsnittet fördjupa beskrivningen av bland annat arbetskraften och befolkningsstrukturen i länet samt resonera kring centrala utmaningar på länets arbetsmarknad.

	Strategi	Sammanfattning för Blekinge
Ta vara på den inomregionala kraften	Kompetensutveckling	Strategin handlar om att kompetensutveckla anställd personal och bredda rekryteringen. Tyvärr saknas statistik.
	Ökat arbetskraftsutbud	Strategin handlar om att på olika sätt öka arbetskraftsdeltagandet i regionen. I Blekinge tillhör 85,2 procent av befolkningen i arbetsför ålder, arbetskraften, vilket är högre än riket och runt medianen i landet. Över tid har länet haft ett växande arbetskraftsdeltagande. Genomströmningen från gymnasieskolan uppgår till 83 procent, vilket är högre än riksgenomsnittet och bland de högsta i landet. Av befolkningen i Blekinge mellan 25–29 år har 84 procent minst en treårig gymnasieutbildning, vilket är nionde högsta men något under riksgenomsnittet.
Ta vara på arbetskraft i andra regioner och länder	Inpendling från andra regioner	Strategin fokuserar på att stärka kompetensförsörjningen genom att skapa möjligheter till arbetspendling. Blekinges pendlingsnetto uppgår till -1223 personer och fem regioner har ett positivt netto. Länet är dock pendlingsintensivt och i relation till befolkningen är inpendlingen den sjätte högsta i landet.
	Inflyttning från andra regioner	Ökad attraktivitet och inflyttning från andra regioner med efterfrågad kompetens kan underlätta för regionen att klara kompetensförsörjningen. Blekinge har under lång tid haft ett negativt inrikes flyttnetto och i relation till befolkningen har länet ett av landets lägsta inrikes flyttnetto.
	Invandring från andra länder	För att klara Blekinges kompetensförsörjning när efterfrågan inte kan mötas med arbetskraft från Blekinge eller inom Sveriges gränser fokusera strategin på att attrahera kompetens från andra länder. Blekinge har under de senaste decennierna varit beroende av invandring för att växa, men efter den senaste migrationsvågen har invandringen minskat i omfattning och under den senaste treårsperioden har länet haft ett relativt lågt invandringsnetto.

Tabell 1. Sammanfattning av strategi för regional kompetensförsörjning i Blekinge.

2.3 Blekinges befolkningsutveckling och arbetskraft

Det finns stora skillnader i befolkningsutveckling mellan de svenska regionerna och för att ligga i södra Sverige har Blekinges befolkningsstillväxt varit svag. Tillsammans med Kalmar län har utvecklingen under 2000-talet halkat efter övriga Sverige. Blekinge hade under ett par år i mitten av 2010-talet en tillväxt i paritet med riket i samband med en rekordhög invandring till länet. I takt med att invandringen till länet minskat i omfattning har också tillväxten avtagit. Det har resulterat i att länets folkmängd minskat varje år de senaste fyra åren och totalt uppgår minskningen från 2018 till närmare 950 personer. Under den senaste femårsperioden är Blekinge en av tre regioner i Sverige där befolkningsantalet har minskat.

Blekinge har ett negativt flyttnetto, framför allt bland unga vuxna som också tillhör de mest flyttbenägna åldersgrupperna. Därtill har stora kullar 40- och 50-talister passerat arbetsför ålder (20–64 år), vilket har lett till att Blekinge har en ogynnsam åldersstruktur med en lägre

andel av befolkningen i arbetsför ålder. Utvecklingen har resulterat i en hög försörjningskvot som ökat under 2000-talet. En hög försörjningskvot innebär att försörjningsbördan för personer i arbetsför ålder ökar och utmaningen kan beskrivas som tvådelad. Om arbetskraften inte växer i takt med övriga delar av befolkningen innebär det en finansieringsutmaning när skatteintäkterna inte växer i samma utsträckning som de förväntade ökande kostnaderna till följd av ökade välfärdsbehov. Men en svag arbetskraftstillväxt medför också svårigheter för arbetsgivare inom det privata näringslivet och offentlig sektor att klara framtidens kompetensförsörjning. Dels för att hantera det relativt högre omsorgsbehovet, dels för att företag ska kunna växa och utvecklas.

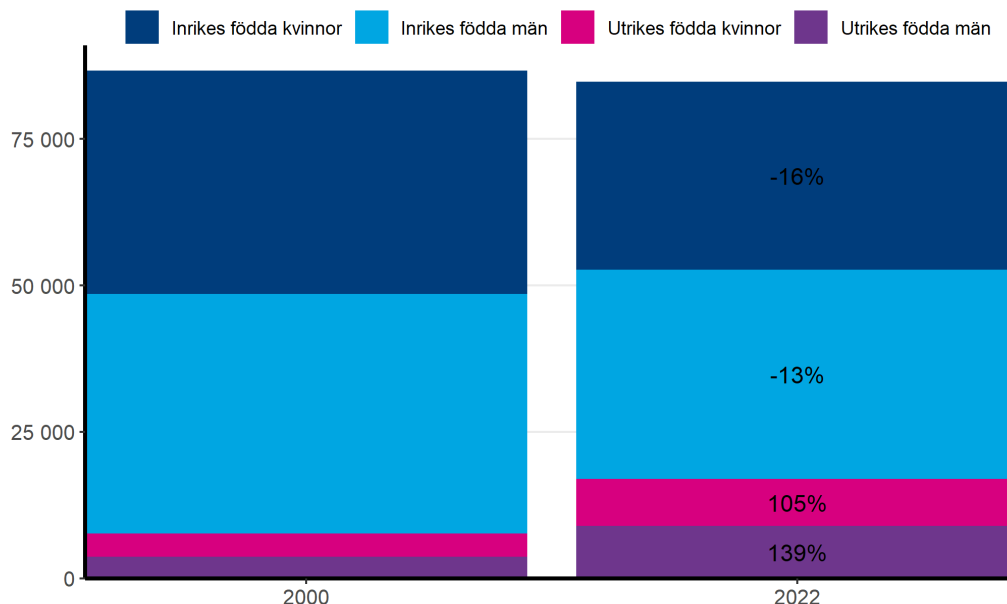
2.3.1 Personer i arbetsför ålder

Stora pensionsavgångar behöver inte betyda att antalet personer i arbetsför ålder minskar. För trots en åldrande befolkning finns det flera regioner där antalet personer i arbetsför ålder vuxit kraftigt. För att klara kompetensförsörjningen är det centralt att den arbetsföra delen av befolkningen är tillräckligt stor i förhållande till antalet jobb i regionen.

En följd av de demografiska förändringar som skett är att strukturen på befolkningen i arbetsför ålder har förändrats. Vid utgången av 2022 uppgick antalet personer i arbetsförålder till 84 757 personer i Blekinge, vilket motsvarar 53 procent av länets invånarantal. I riket uppgår motsvarande andel till 56 procent. Mellan 2000–2022 har antalet personer mellan 20–64 år minskat med närmare 1 900 personer, vilket motsvarar en minskning med 2,2 procent. Under den senaste femårsperioden uppgår minskningen till drygt 1500 personer.

Antalet personer i arbetsför ålder i Blekinge

Procenttalen avser förändringen mellan 2000-2022 för respektive grupp.



Källa: SCB och bearbetningar av Region Blekinge.

Figur 5. Antalet personer i arbetsför ålder i Blekinge, 2000 och 2022.

Det har skett stora förändringar i sammansättningen av gruppen under samma period. Både utrikesfödda män och kvinnor har ökat med över hundra procent under 2000-talet, vilket i

faktiska tal är en tillväxt på 9 336 personer. Den kraftiga tillväxten bland utrikesfödda lyckas trots det inte fullt ut kompensera för minskningen bland personer födda i Sverige som uppgick till -11 210 personer. Utvecklingen i länet har inneburit att andelen utrikes födda i arbetsför ålder har ökat från 9 procent år 2000 till 20 procent år 2022.

SCB:s senaste befolkningsframskrivning visar att den demografiska utmaningen förväntas tillta framöver.⁴ Till 2030 förväntas den arbetsföra delen av befolkningen minska ytterligare (1 800 personer) samtidigt som gruppen äldre äldre förväntas växa, vilket innebär ett ökat omsorgsbehov och försvårar den regionala kompetensförsörjningen.

2.3.2 Personer i arbetskraften

För att få hela bilden behöver vi studera storleken på arbetskraften. Med arbetskraften avses de personer som är tillgängliga på arbetsmarknaden antingen genom att de arbetar eller har möjlighet att börja arbeta. Enklare uttryckt utgör arbetskraften summan av antalet sysselsatta och arbetslösa. En viss del av den arbetsföra delen av befolkningen är av olika anledningar inte en del av arbetskraften. Studerande och sjukskrivna är exempel på personer som står utanför arbetskraften.

För att klara regionens kompetensförsörjning är det på sikt en nyckelfråga att vända den negativa befolkningsutvecklingen och öka antalet personer i arbetsför ålder. En större arbetsmarknad och ett större arbetskraftsutbud har flera positiva effekter. Men för Blekinge där antalet personer i arbetsför ålder har minskat och förväntas fortsätta minska de kommande åren är ett högt arbetskraftsdeltagande centralt för en god kompetensförsörjning. Ett högt arbetskraftsdeltagande innebär att regionen drar nytta av den befintliga potentialen, vilket också kan bidra till att dämpa de negativa effekterna av låg befolkningstillväxt.

I Blekinge ingick 85,2 procent av befolkningen i arbetsför ålder i arbetskraften under 2022, vilket var 0,6 procentenheter högre än riksgenomsnittet. Ett ökat arbetskraftsdeltagande har för Blekinge inneburit att antalet personer i arbetskraften ökat trots att antalet personer i arbetsför ålder minskat. Trots ett högt och ökande arbetskraftsutbud stod närmare 15 procent av befolkningen i arbetsför ålder utanför arbetskraften, vilket innebär att närmare 12 560 personer i arbetsför ålder inte är tillgängliga för arbetsmarknaden. Av dessa var 16 procent studerande, 9 procent pensionärer och 29 procent sjukskrivna och resterande 49 procent var av andra anledningar inte i arbete eller inskrivna som arbetslösa.

2.3.3 Gymnasial och eftergymnasial utbildning

Tilltagande strukturomvandling på arbetsmarknaden har lett till att kompetenskraven har förändrats med ofta högre krav på arbetskraftens kompetenser. För en långsiktig etablering på arbetsmarknaden är en slutförd gymnasieutbildning i hög grad en förutsättning och en tydlig skiljelinje på dagens arbetsmarknad. Högre krav och fler som studerar längre har resulterat i att utbildningsstatistiken tydligt präglas av ålderseffekter. Unga personer har en betydligt högre utbildningsnivå än äldre personer där en större andel saknar en treårig

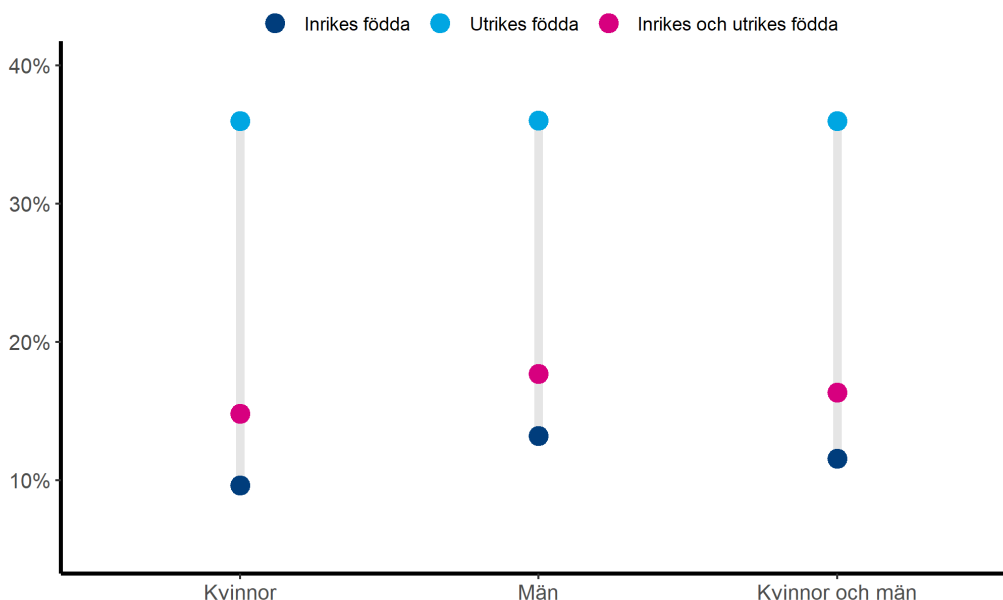
⁴ SCB:s framskrivning av folkmängden i svenska regioner och kommuner innehåller beräkningar av antalet födda, döda och antalet flyttar som bygger på tidigare observerad utveckling. De regionala framskrivningarna summerar till framskrivningen för riket och beaktar inte kommunala planer över bland annat bostadsbyggande och etableringar och kan därför skilja sig från de befolkningsprognoser som kommuner ta fram.

gymnasial utbildning. Det har tillsammans med utbyggnaden av högre utbildning lett till att utbildningsnivån i befolkningen i arbetsför ålder har ökat kraftigt över tid.

Likväl fullföljer en viss andel av befolkningen aldrig en gymnasieutbildning. Ett sätt att identifiera hur stor denna grupp är att studera hur stor andel av befolkningen mellan 25–29 år som saknar en treårig gymnasial utbildning. I Blekinge saknar 16 procent av åldersgruppen boende i länet en treårig gymnasial utbildning, vilket i faktiska tal motsvarar närmare 1 450 personer. Kvinnor har en högre utbildningsnivå än män och en större andel män än kvinnor saknar också en gymnasieutbildning. Skillnaderna mellan könen är dock förhållandevis små (3 procentenheter). Desto större är skillnaderna när statistiken bryts ner på födelseregion. Av inrikes födda personer saknar 12 procent en treårig gymnasial utbildning medan för utrikes födda uppgår motsvarande andel till 36 procent.

Gymnasial utbildning i Blekinge

Andel av befolkningen mellan 25-29 år utan minst en treårig gymnasial utbildning, 2021.



Källa: SCB och bearbetningar av Region Blekinge.

Figur 6. Andelen av befolkningen utan treårig gymnasial utbildning i Blekinge.

Utbildningstrappan börjar redan i grundskolan och för att uppnå en hög andel med en fullföljd gymnasial utbildning krävs tidiga insatser. Om yngre elever inte lyckas med behörighet till gymnasiet påverkar det övriga steg i utbildningstrappan. Av niondeklassarna i Blekinge har 84,4 procent behörighet till gymnasiet (nationellt yrkesprogram), vilket är lägre än riksgenomsnittet. Frågan är dock komplex för samtidigt har länet en högre genomströmning (83 procent) från gymnasieskolan än riksgenomsnittet (80 procent).

Under den senaste tioårsperioden har andelen behöriga till gymnasiet minskat både i Blekinge och i riket. Könsskillnaderna är förhållandevis små men däremot är andel behöriga betydligt lägre för utrikes födda än för inrikes födda. Den presenterade statistiken innehåller dock inte någon information om vistelsetid, vilket innebär att personer som har spenderat relativt kort tid i Sverige också inkluderas.

En mer kunskapsdriven ekonomi och ökade kunskapskrav har medfört att det blivit allt vanligare att studera en eftergymnasial utbildning. Högre efterfrågan på eftergymnasial kompetens betyder dock inte att det är en nödvändighet för att etablera sig på arbetsmarknaden. För många yrkesinriktade utbildningar är jobbmöjligheterna mycket goda och högre utbildning leder inte automatiskt till jobb utan hänger samman med faktorer som vad man väljer att studera. Men strukturomvandlingen förväntas leda till fler och större andel eftergymnasiala jobb och generellt är det en styrka och konkurrensfördel för regioner med en hög andel högutbildade, vilket underlättar omställningen på arbetsmarknaden.

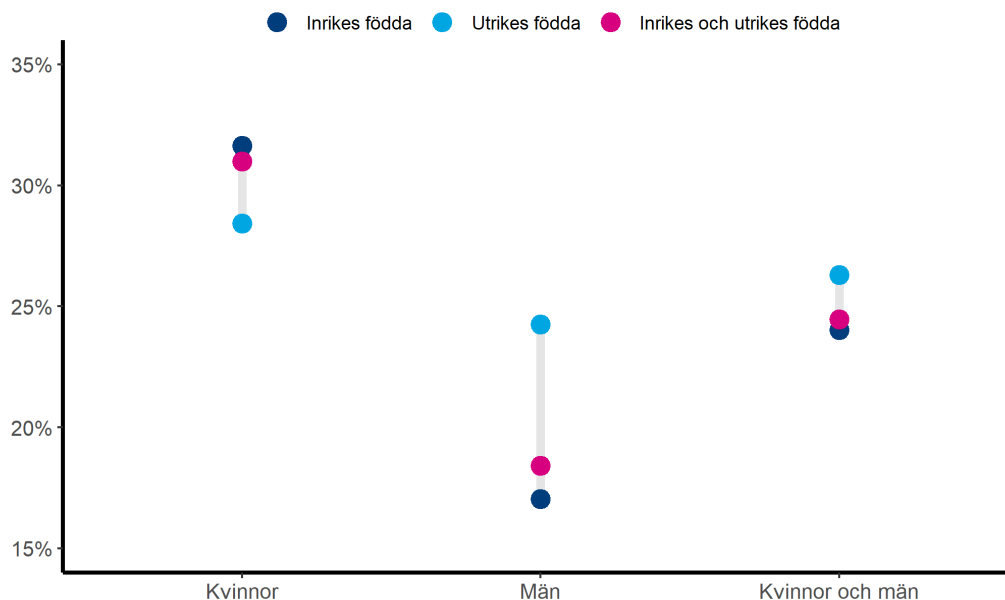
I Blekinge har 24,5 procent av befolkningen mellan 25–64 år minst en treårig eftergymnasial utbildning, vilket är under riksgenomsnittet (29,6 procent) och den tionde högsta nivån i riket. Inkluderar vi även personer som har en eftergymnasial utbildning kortare än tre år ökar andelen högutbildade till 40,8 procent och den relativa positionen förbättras till den åttonde högsta men fortsatt under riksgenomsnittet.

I samtliga regioner är utbildningsnivån högre för kvinnor än män och det är en differens som växt under 2000-talet. I Blekinge uppgår könsdifferensen till 13 procentenheter. Till skillnad från gymnasial utbildning är differensen mellan inrikes och utrikes födda, sett till andel högutbildade, mindre. I Blekinge är andelen högutbildade utrikes födda högre än inrikes födda medan i riket är andelen högutbildade högre bland inrikes födda. Störst gap är det mellan inrikes och utrikes födda män medan utbildningsnivån är högre bland inrikes födda kvinnor än utrikes födda kvinnor.

Av de som under 2021 slutade gymnasiet var 72 procent behöriga till fortsatta studier på högskola och könsskillnaderna var betydande. Andelen behöriga var över 16 procentenheter högre bland kvinnor än män. Vidare var differensen stor mellan inrikes och utrikes födda.

Eftergymnasial utbildning i Blekinge

Andel av befolkningen mellan 25-64 år med minst en treårig eftergymnasial utbildning, 2021.



Källa: SCB och bearbetningar av Region Blekinge.

Figur 7. Andelen av befolkningen med minst en treårig eftergymnasial utbildning i Blekinge.

2.4 Arbetsmarknad och matchning

Regionernas kompetensförsörjning har i takt med arbetsmarknadens strukturomvandling blivit en alltmer avgörande faktor för fortsatt konkurrenskraft. En stor del av privata och offentliga arbetsgivare pekar på kompetensförsörjningen som en stor och avgörande utmaning. Trots att utbildningsnivån ökat kraftigt över tid och det faktum att länet har ett högt arbetskraftsdeltagande så finns stora utmaningar inom kompetensförsörjningsområdet.

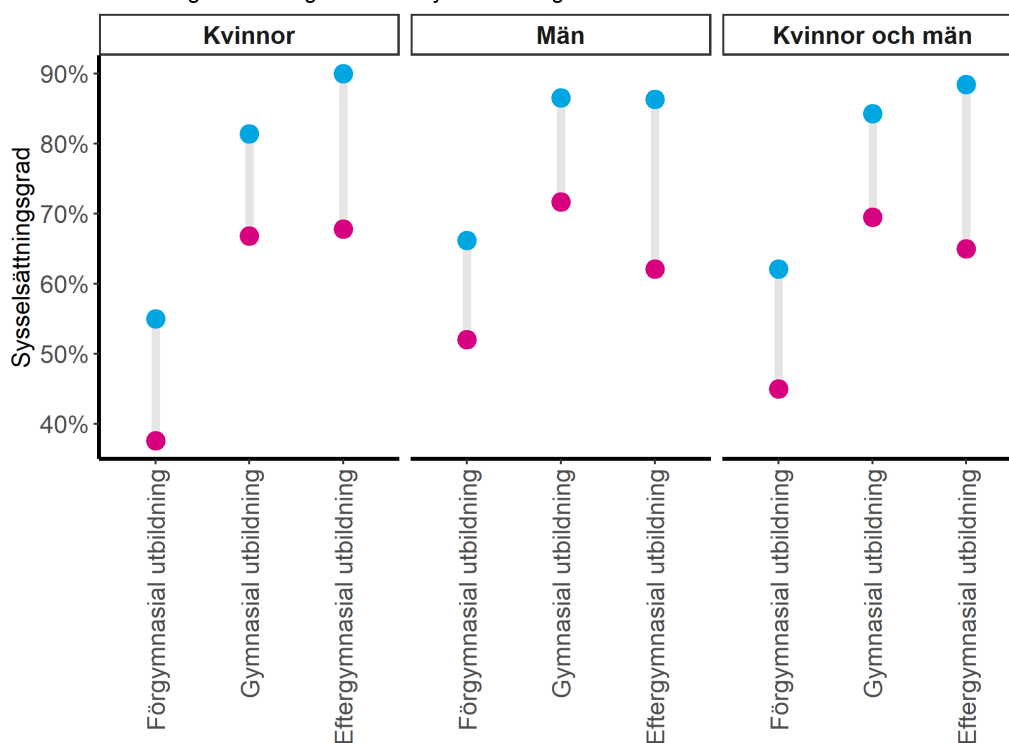
2.4.1 Sysselsättningsgraden varierar inom länet

Ett vanligt mått i studier av arbetsmarknaden är sysselsättningsgraden. Den mäter hur stor andel av befolkningen i arbetsför ålder som arbetar. Måttet visar balansen mellan befolknings- och jobbtillväxten och indikerar aktivitetsgraden för den arbetsföra delen av befolkningen och ger en indikation på matchningsläget på arbetsmarknaden.

I Blekinge uppgick sysselsättningsgraden 2021 till 79,1 procent, vilket är den 15 högsta nivån i landet. Före finanskrisen hade Blekinge en sysselsättningsgrad i nivå med riket men i samband med krisen sjönk den kraftigt och har sedan dess varit lägre än i riket. Den goda utvecklingen på arbetsmarknaden efter de initiala månaderna av pandemin har inneburit att sysselsättningsgapet minskat från över 1 procentenhet till 0,4 procentenheter 2021.

Sysselsättningsgrad i Blekinge

Utbildning är en viktig faktor för sysselsättning både för **utrikes födda** och **inrikes födda**.



Källa: SCB och bearbetningar av Region Blekinge. Avser personer mellan 20-64 år.

Figur 8. Sysselsättningsgrad i Blekinge efter kön, födelseregion och utbildning.

Inom länet finns det stora skillnader mellan olika grupper i sysselsättningsgrad. För männen i Blekinge uppgår sysselsättningsgraden till 79,7 procent och för kvinnorna till 78,6 procent. I

samtliga regioner är sysselsättningsgraden högre för män än för kvinnor men i Blekinge är skillnaden mellan könen relativt liten. Sysselsättningskillnaderna är desto större mellan inrikes- och utrikes födda. För utrikes födda uppgår sysselsättningsgraden i Blekinge till 60,4 procent, vilket är 23,4 procentenheter lägre än för inrikes födda och differensen är den största i landet. Detta trots att sysselsättningsgraden för utrikes födda ökat relativt kraftigt under de senaste fem åren, vilket bidragit till att gapet minskat.

Utbildning är som beskrivits ovan en central faktor för sysselsättning och slutförd gymnasial utbildning utgör en skiljelinje på arbetsmarknaden. För personer med förgymnasial utbildning uppgick sysselsättningsgraden 2021 till 55,5 procent. För gymnasieutbildade personer till 82,3 procent och eftergymnasialt utbildade personer till 83,9 procent.

2.4.2 Matchningen på arbetsmarknaden

En ofta framförd utmaning är hur matchningen på arbetsmarknaden fungerar och om det förekommer en matchningsproblematik på den regionala arbetsmarknaden. Att Blekinge, som vi redogjort för tidigare, har ett högt arbetskraftsdeltagande som ligger högre än riket samtidigt som sysselsättningsgraden är lägre än riket, indikerar att matchningen på länets arbetsmarknad är något svagare än i riket.

Efterfrågan och bristen på arbetskraft bland arbetsgivarna i länet kan fångas genom undersökningar om kompetensbehov. I undersökningar från Arbetsförmedlingens (som beskrivits i avsnitt 2.1) uppger länets arbetsgivare att de har svårt att rekrytera efterfrågad kompetens. I Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet* från 2020 uppger 42,3 procent av små och medelstora företag att bristen på lämplig arbetskraft är ett stort hinder för tillväxt, vilket är högre än riksgenomsnittet och den tredje högsta andelen i landet. Därmed tycks efterfrågeökningen på kompetens har varit större än vad utbudet av arbetskraft har ökat.

Den från arbetsgivarna upplevda bristen på kompetens behöver ställas i förhållande utbudet av arbetskraft. Beveridgekurvan är ett ofta använt mått för matchningen på arbetsmarknaden och illustrerar relationen mellan utbud och efterfrågan. Kurvan visar sambandet mellan arbetslöshet och lediga platser. Sedan finanskrisen har matchningen försämrats både i riket och i Blekinge. I samband med krisen ökade arbetslösheten kraftigt och trots en återhämtning i ekonomin och god konjunktur där antalet lediga jobb ökat kraftigt har arbetslösheten stannat kvar på en högre nivå. Under 2021–2022 har dock arbetslösheten sjunkit i snabb takt samtidigt som antalet lediga jobb ökat kraftigt. Situationen på arbetsmarknaden är komplex med både hög efterfrågan på arbetskraft och relativt hög arbetslöshet. 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 varandra och slutsatsen är att det finns en matchningsproblematik i Blekinge.

Det finns flera orsaker till att matchningen har försämrats. En förklaring är arbetslöshetens sammansättning och att de kompetenser som de arbetslösa besitter inte fullt ut motsvarar arbetsgivarnas efterfrågan. Det är en konsekvens av strukturomvandlingen med högre kompetenskrav på arbetskraften samtidigt som tre fjärdedelar av de arbetslösa tillhör grupper med svag konkurrensförmåga. Det omfattar personer utan gymnasieutbildning, personer som är utomeuropeiskt födda, personer som är 55 år eller äldre och personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. För övriga inskrivna grupper har arbetslösheten minskat kraftigt sedan finanskrisen.

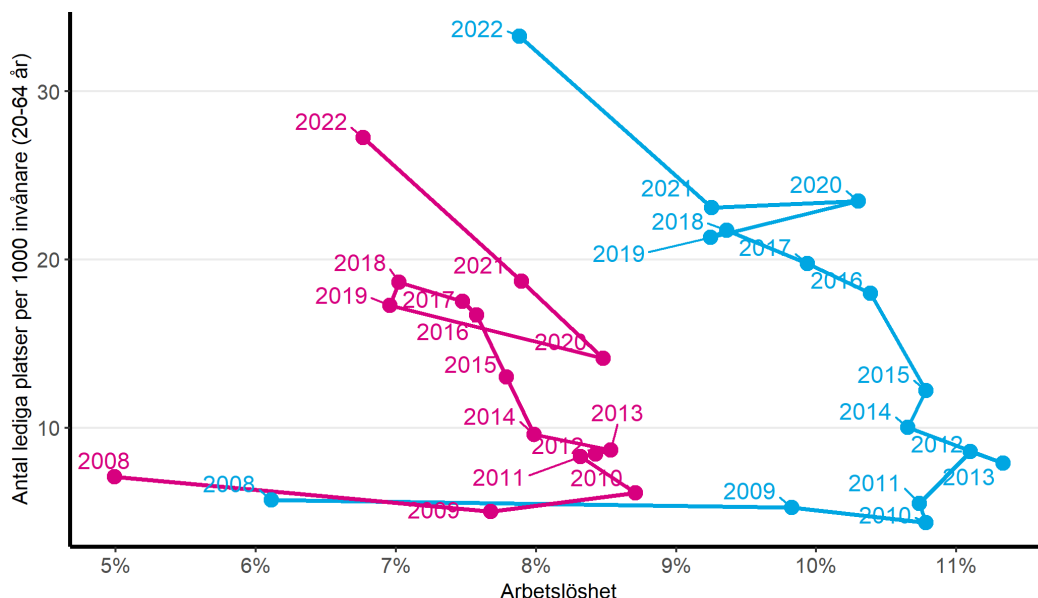
De stora sysselsättnings- och arbetslöshetsskillnader mellan personer med förgymnasial utbildning och personer med minst gymnasial utbildning visar på vikten av utbildning och vilken vattendelare framför allt gymnasial utbildning har blivit för långsiktig etablering på arbetsmarknaden och att trösklarna till arbetsmarknaden annars är höga. På sikt är det därför centralt att en så stor andel av befolkningen som möjligt har minst en gymnasieutbildning, inte minst som ett instrument för att möta arbetsmarknadens omvandling. För en bättre matchning handlar det naturligtvis också om vad man väljer att studera och att det utbildas personer inom de områden och fält som efterfrågas på den regionala arbetsmarknaden.

En stundande lågkonjunktur riskerar i hög utsträckning drabba de som redan har svårt att komma in på arbetsmarknaden. De med kortare utbildning har ofta en längre väg till arbete på den kunskapsintensiva arbetsmarknaden och med högre arbetslöshet ökar konkurrensen om jobben, vilket riskerar att öka tudelningen på arbetsmarknaden ytterligare. Redan vid utgången av 2022 och före en förmodad försvagning på arbetsmarknaden hade 47 procent av de inskrivna arbetslösa varit arbetslösa i minst 12 månader, vilket Arbetsförmedlingen definierar som långtidsarbetslöshet.

Skillnaderna beror dock inte enbart på utbildning. Av de arbetslösa som saknar gymnasial utbildning är en hög andel också utomeuropeisk födda, vilket bland annat belyser vikten av språkkunskaper. Vidare är den låga sysselsättningsgraden för utrikes födda en stor utmaning för regionen givet att gruppen har stått för hela arbetskraftstillväxten. Vistelsetiden har stor betydelse för etableringen, vilket är en förklaring till den goda utvecklingen de senaste åren för gruppen. För länets kompetensförsörjning pekar ovan beskrivning på en viktig slutsats. Integrationen har gått långsamt och ett ökat resursnyttjande är viktigt för att möta de framtida kompetensförsörjningsbehoven.

Beveridgekurvan, 2008-2022

Beveridgekurvan visar relationen mellan arbetslöshet och antalet ej tillsatta tjänster för Blekinge län och riket.



Källa: SCB och Arbetsförmedlingen samt bearbetningar av Region Blekinge

Figur 9. Beveridgekurvan i Blekinge och riket.

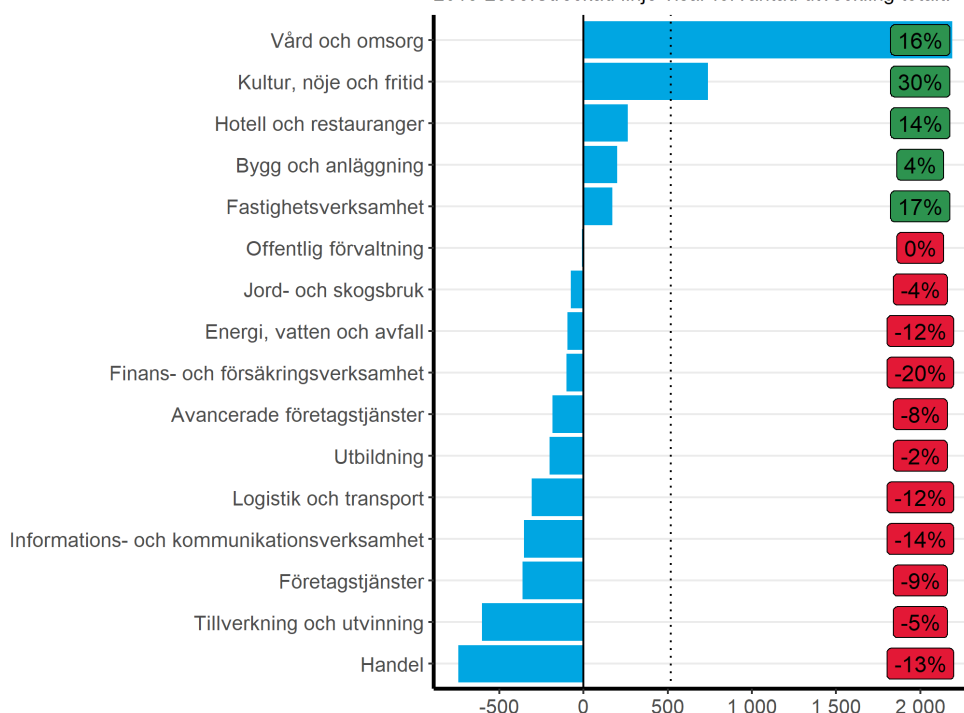
3 Vård- och omsorgsbranschen i Blekinge

Det arbetar totalt 65 156 personer i Blekinge mellan 20–64 år, varav 12 354 av dem arbetar inom vård och omsorg. Det motsvarar 19 procent av de verksamma, vilket gör det till regionens största bransch och sedan finanskrisen har antalet sysselsatta ökat med 3 procent.

Under 2022 levererade SCB regionala utbildningsprognoser som sträcker sig fram till 2035. Dessa innehöll bland annat en sysselsättningsprognos som visas nedan. Blekinge har haft en relativt svag befolknings- och sysselsättningstillväxt och sysselsättningsutvecklingen förväntas också vara relativt svag framöver. Den sysselsatta dagbefolkningen förväntas öka med drygt 500 personer, vilket i relativa tal är en tillväxt på 0,7 procent (8 procent i riket). Högst sysselsättningstillväxt i faktiska tal förväntas inom vård och omsorg (ökning med drygt 2 000 personer). Sektorns utveckling drivs av flera faktorer - en åldrande befolkning, fler lever längre, omställning till nära vård och digitalisering. Det medför en stor efterfrågan och omfattande rekryteringsbehov men innebär även svårigheter för övriga branscher att klara sin kompetensförsörjning eftersom länets arbetskraft samtidigt förväntas minska. Det är självklart positivt att fler jobb skapas och efterfrågan ökar, men stora utmaningar när utbudet av arbetskraft förväntas minska.

Sysselsättningstillväxt 2018-2035

Förväntad förändring av antalet sysselsatta i Blekinge mellan 2018-2035. Streckad linje visar förväntad utveckling totalt.



Källa: SCB - Trender och prognoser samt bearbetningar av Region Blekinge. Avser dagbefolkning.

Figur 10. Sysselsättningsprognos i Blekinge per bransch, 2018–2035.

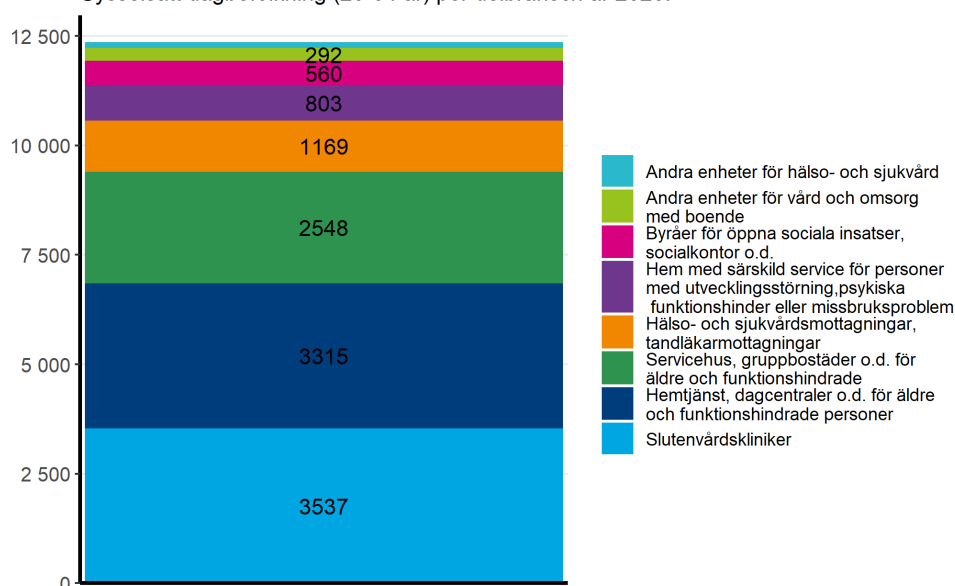
Ålderssammansättningen på arbetsmarknaden varierar och den demografiska profilen kan ge en uppfattning om balansen och kommande kompetensbehov. Sammansättningen inom vård och omsorg är i stort i linje med övriga arbetsmarknaden. Andelen unga och äldre är något högre medan andelen mellan 35–49 år är något lägre. Däremot är arbetsmarknaden tydligt

könsuppdelad och inom vård och omsorg arbetar 81 procent kvinnor och 19 procent män, vilket innebär att vård- och omsorgsbranschen är den minst jämställda branschen, sett till könsfördelningen bland de anställda. Av de anställda har 47 procent en eftergymnasial utbildning, vilket är över genomsnittet för samtliga branscher i länet. En förklaring till den höga utbildningsnivån är att stora yrkesgrupper i branschen är legitimationsyrken.

Närmare nio av tio anställda i vård- och omsorgsbranschen är verksamma i offentlig sektor. En stor andel är sysselsatta inom sjukhusverksamheten på något av de regionala sjukhusen. Andra stora delbranscher är äldreomsorg med och utan boende, personlig assistans och vård av funktionshindrade med och utan boende, vårdcentraler samt tandläkarmottagningar. De regionala sjukhusen är belägna i Karlskrona och Karlshamn och i slutenvården arbetar drygt 3 500 personer (35 procent av de sysselsatta), vilket innebär att det finns en tydlig sysselsättningskoncentration till dessa två kommuner. Hälften av arbetstillfällena inom branschen finns i Karlskrona och närmare tre av fyra jobb i slutenvården. Inom äldreomsorg, serviceboenden och primärvård är arbetstillfällena mer jämnt fördelade mellan kommunerna även om det finns skillnader beroende på storlek.

Antalet sysselsatta inom vård och omsorg i Blekinge

Sysselsatt dagbefolkning (20-64 år) per delbransch år 2020.



Källa: SCB och bearbetningar av Region Blekinge.

Figur 11. Antalet sysselsatta inom vård och omsorg i Blekinge.

Den största yrkesgruppen är undersköterskor som utgör 27 procent av de anställda, vilket motsvarar 3 395 personer. Andra stora yrkesgrupper med gymnasiala kompetenskrav är skötare, vårdare, personliga assistenter och vårdbiträden. Dessa yrkeskategorier utgör 26 procent av de anställda. Sammanlagt utgör dessa yrkesgrupper mer än hälften av de anställda i 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. Det största yrket inom branschen med krav på högskolekompetens är sjuksköterskor som utgör 12 procent av de anställda. Därefter följer läkare (5 procent). Andra större yrkesgrupper är medicinska sekreterare, socialsekreterare, och sjukgymnaster.

4 Kompetensförsörjning inom vård och omsorg

Detta kapitel syftar till att beskriva hur kompetensförsörjningen ser ut inom vård- och omsorgsbranschen i Blekinge. Kapitlet fokuserar på utbudssidan och de personer som har en utbildning inom vård och omsorg. Syftet är att ge läsaren en bild över utbudets sammansättning och beskriva dagens arbetsmarknad för de olika utbildningsinriktningarna samt hur matchningen ser ut för dessa grupper. Men för att få en uppfattning över hur arbetsgivare klarar dagens kompetensförsörjning inleds kapitlet med att studera de större yrkesgrupperna i sektorn och vilka kompetenser det råder brist på. Kapitlet avslutas med att titta på hur efterfrågan och tillgången på utbildningsgrupperna förväntas vara år 2035. Det ger en uppfattning om huruvida utbudet på sikt kommer räcka till för att täcka framtida behov.

I kapitlet har vi använt de regionala matchningsindikatorerna⁵ för att beskriva arbetskraftsutbud och arbetsmarknad för olika utbildningsgrupper. I matchningsindikatorerna ingår drygt 100 utbildningsgrupper, dock finns inte all statistik tillgänglig för samtliga utbildningsgrupper. Det beror på att datatillgången är bristfällig eller att urvalet är för litet och därmed inte tillgängligt på grund av sekretesskäl. Av den anledningen finns inte alla utbildningsgrupper med i samtliga figurer. Vidare bygger utbildningsgrupperna i matchningsindikatorerna på de utbildningsgrupper som SCB baserar sina regionala arbetsmarknads- och utbildningsprognoser på. Diskussionen kring dessa och den använda metoden för de regionala utbildningsprognoserna beskrivs närmare i avsnitt 4.3.

4.1 Dagens arbetsmarknad inom vård och omsorg

För att få en uppfattning av hur väl kompetensförsörjningen fungerar i dagsläget kan vi använda oss av yrkesgrupper för att se hur många av de som arbetar med ett värdeyrke som också har en matchande utbildning. Om en hög andel av de anställda saknar en matchande utbildning kan det tyda på svårigheter att rekrytera efterfrågad kompetens, vilket leder till fler anställda som saknar adekvat utbildning. Möjligheterna till att anställda personer utan en matchad utbildning hänger självfallet samman med vilka yrkeskrav som finns. Vård- och omsorgsbranschen är i det avseendet speciell eftersom flertalet stora yrkesgrupper är legitimationsyrken. Det innebär att för att få arbeta som exempelvis läkare behöver du ha en läkarutbildning. Måttet är därför mest intressant när det handlar om de gymnasiala yrkesgrupperna och nedan visas matchningen mellan yrke och utbildning inom branschen i Blekinge.

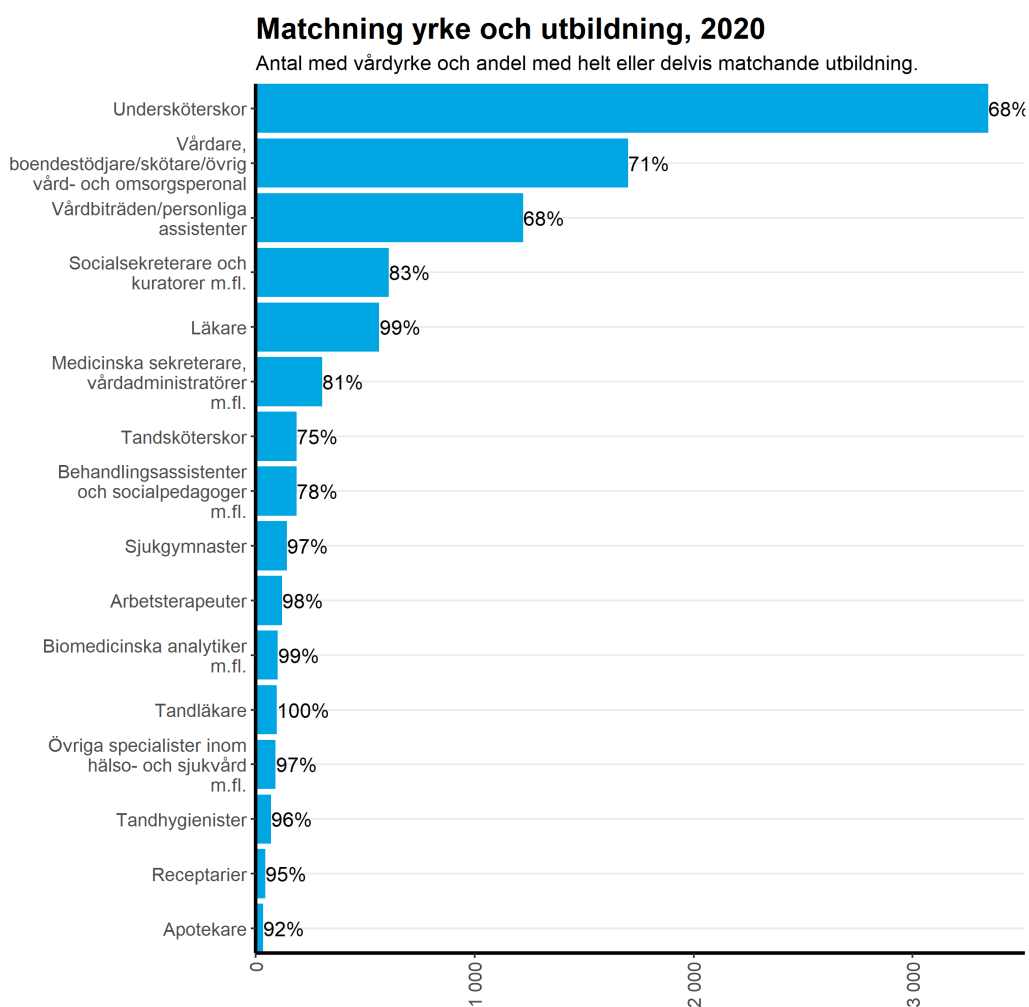
För de flesta eftergymnasiala utbildningarna är matchningen mellan yrke och utbildning väldigt hög medan för de gymnasiala yrkesgrupperna sjunker matchningen betydligt. För de anställda undersköterskorna i länet har 68 procent en matchande eller delvis matchande utbildning. För vårdare, boendestödare och skötare är matchningen 71 procent och för vårdbiträden ligger den på 68 procent. För dessa tre stora yrkesgrupper är matchningen betydligt lägre än matchningen för länets genomsnitt för samtliga yrkesgrupper. Samtidigt innebär det att en stor del av de som idag har ett värdeyrke saknar en matchande utbildning. En anledning är att det råder brist på utbildad arbetskraft, vilket medför att arbetsgivare har

⁵ Läs mer om de regionala matchningsindikatorerna på Tillväxtverkets hemsida:

<https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/statistikochanalys/statistikverktyg/regionalamatchningsindikatorer.2224.html>.

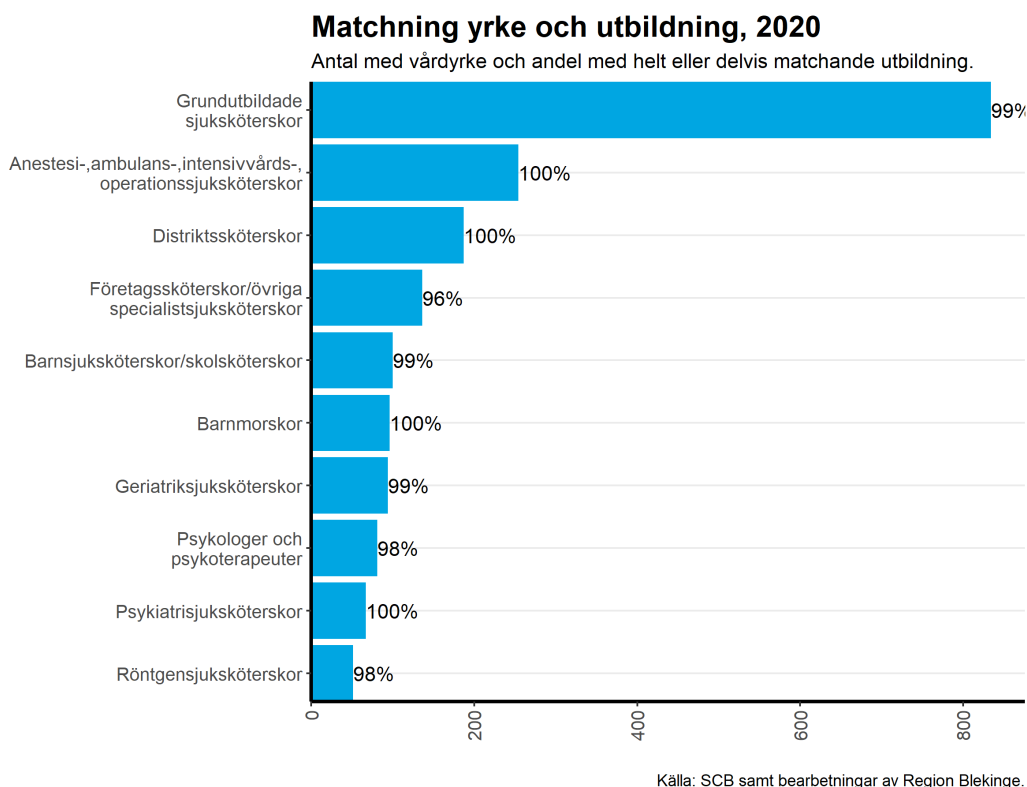
anställt personer utan en matchande utbildning. En annan orsak är ålderseffekter och förändringar på arbetsmarknaden som inneburit att det tidigare inte har funnits krav på en vård- och omsorgsutbildning. En tredje förklaring kan vara att många anställda som saknar en formell utbildning har genomgått vidareutbildning under karriären. Det kan också bero på att en del yrken inte bedöms kräva en formell utbildning.

Genom att komplettera med information över framtidsutsikterna och jobbchanserna för olika yrken kan vi få en bild över den aktuella bristsituationen för vårdirken. Arbetsförmedlingen senaste prognos för 180 yrken pekar sammanfattningsvis på att det för hela branschen i riket råder stor efterfrågan på arbetskraft. För nästan alla vårdirken som det finns en tillgänglig yrkesprognos för, med något undantag, finns det ”mycket stora möjligheter till arbete” och ”stora möjligheter till arbete” på både ett år och tre års sikt. Det implicerar att det är liten konkurrens om jobben och att efterfrågan på arbetskraft är större än utbudet.



Källa: SCB samt bearbetningar av Region Blekinge.

Figur 12. Antal med ett vårdirke (figur 1 av 2) i Blekinge som har matchande utbildning.



Figur 13. Antal med ett värdirke (figur 2 av 2) i Blekinge som har matchande utbildning

4.1.1 Dagens arbetsmarknad för utbildningsgrupper inom vård och omsorg

Ovan avsnitt fokuserade på yrkesgrupper och hur dagens kompetensförsörjning ser ut. I resterande del av kapitlet studerar vi utbudet av vårdkompetens i regionen och utbildningsgrupper inom fältet.

Totalt bor det närmare 11 800 personer i Blekinge med en utbildning inom vård och omsorg, vilket utgör 14 procent av alla mellan 20–64 år boendes i Blekinge.⁶ Över tid har antalet utbildade inom vård och omsorg ökat och 87 procent av personer boendes i regionen mellan 20–64 år med en vårdutbildning är i sysselsättning. Det är långt över länsgenomsnittet för samtliga utbildningsgrupper och även i jämförelse med riket är sysselsättningsgraden högre för branschen i Blekinge (1,2 procentenheter). Det betyder att vård- och omsorgsutbildade boendes i Blekinge har en särskilt god ställning på arbetsmarknaden.

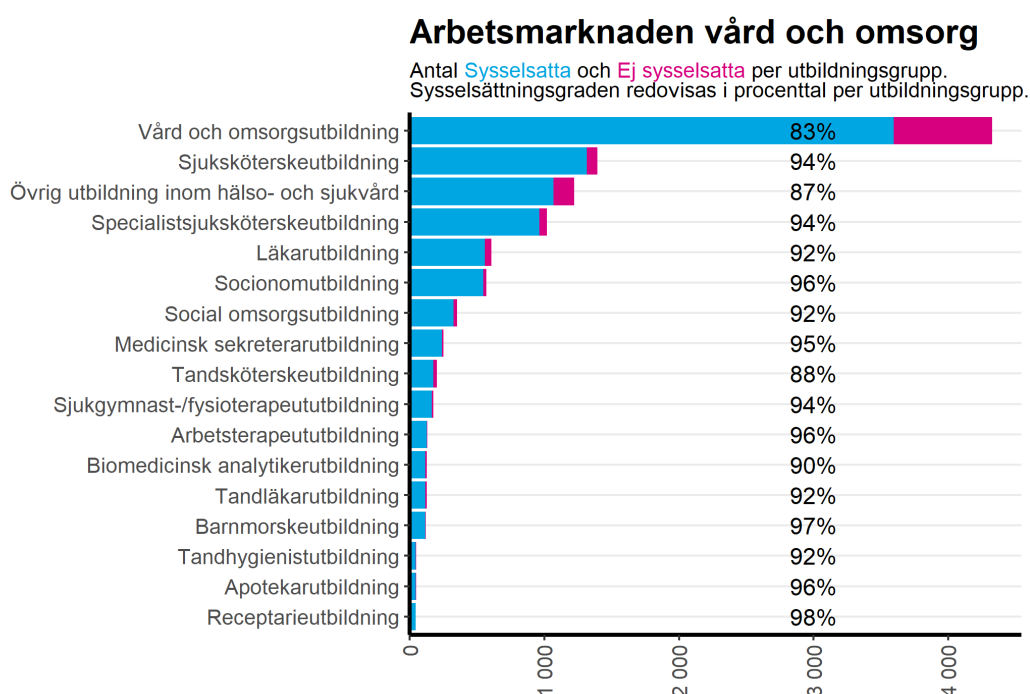
Uppdelat på utbildningsgrupper är gymnasialt utbildade den största utbildningsgruppen i sektorn följt av grundutbildade sjuksköterskor och övrig eftergymnasial utbildning inom hälso- och sjukvård. Totalt sett har antalet vårdutbildade i länet ökat över tid men det råder stora skillnader mellan olika inriktningar. För de stora utbildningsgrupperna har dock antalet utbildade varit stabilt eller ökande med ett par undantag - gymnasialt utbildade inom vård och omsorg och utbildade biomedicinska analytiker. Sedan 2006 har antalet utbildade inom dessa grupper minskat med 21 respektive 33 procent och i faktiska tal uppgår minskningen

⁶ I rapporten inkluderas inte samtliga utbildningsgrupper, vilket innebär att de redovisade utbildningsgrupperna inte summerar till totalen för vård- och omsorgsutbildade i länet.

av gymnasialt utbildade till drygt 1 100 personer. Under samma period har antalet utbildade sjuksköterskor, läkare, socionomer och övrigt eftergymnasialt utbildade inom vård och omsorg vuxit kraftigt.

Sysselsättningsgraden är generellt hög, vilket indikerar att utbildningsgrupperna har en mycket god ställning på arbetsmarknaden och signalerar att efterfrågan är hög. En låg sysselsättningsgrad kan tolkas som att det finns outnyttjad potential i regionen som antingen är studerande, föräldralediga, sjukskrivna, arbetslösa eller av andra anledningar inte arbetar.

Högst är sysselsättningsgraden för personer med receptarieutbildning, barnmorskeutbildning och socionomutbildning. Tillsammans med flera andra eftergymnasiala utbildningsgrupper råder det i stort sett full sysselsättning. För gymnasialt utbildade och personer med övrig eftergymnasial utbildning inom området är sysselsättningen betydligt lägre men fortsatt högre än länsgenomsnittet, vilket innebär att samtliga inkluderade utbildningsgrupper har en sysselsättningsgrad över länsgenomsnittet.



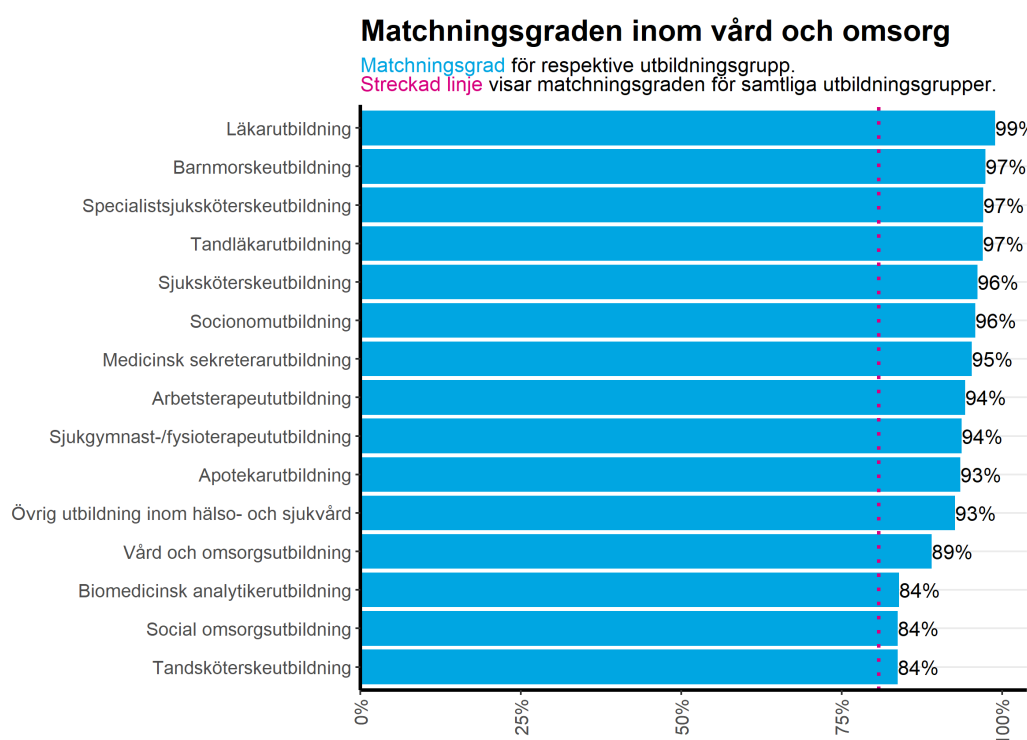
Källa: SCB samt bearbetningar av Region Blekinge.

Figur 14. Sysselsatta, ej sysselsatta och sysselsättningsgrad för utbildningsgrupper inom vård och omsorg i Blekinge, 2020.

En hög sysselsättningsgrad behöver dock inte betyda att de sysselsatta arbetar med yrken som matchar utbildningen. Matchningsgraden däremot visar hur stor andel av de sysselsatta som arbetar med ett yrke som helt eller delvis stämmer överens med utbildningsinriktningen. Skillnaden mellan måtten är att matchningsgraden endast inkluderar de som är i sysselsättning medan sysselsättningsgraden är ett aktivitetsmått för hela befolkningen i arbetsför ålder. En hög matchningsgrad är generellt positivt och kan tolkas som att utbildningen är efterfrågad på arbetsmarknaden och att de utbildade väljer att arbeta i matchade yrken. För Blekinge är en hög matchningsgrad ett gott tecken för arbetsmarknaden som stärker konkurrenskraften då arbetskraftens kompetens tas tillvara. Omvänt kan en låg matchningsgrad vara en konsekvens av att det råder låg efterfrågan inom sektorn eller att

tillgången överstiger efterfrågan, vilket medför att de utbildade behöver söka sig till yrken som inte är relaterade till utbildningen. Det kan också bero på att de utbildade söker sig bort från sektorn trots att efterfrågan på utbildade inom fältet är hög. En sämre fungerande matchning på arbetsmarknaden kan bidra till negativa effekter för Blekinge om arbetsgivare inte hittar efterfrågad kompetens här.

Matchningsgraden i branschen är generellt hög och uppgår till 92 procent, vilket är över länsgenomsnittet. Det betyder att vård- och omsorgsutbildade i hög utsträckning arbetar med ett vård- och omsorgsyрке. Med undantag för gymnasialt utbildade inom vård och omsorg och de eftergymnasiala utbildningsgrupperna social omsorg, biomedicinska analytiker och tandsköterskor är matchningsgraden över 90 procent och i flera fall närmare 100 procent.



Källa: SCB samt bearbetningar av Region Blekinge.

Figur 15. Matchningsgrad för utbildningsgrupper inom vård och omsorg i Blekinge, 2020.

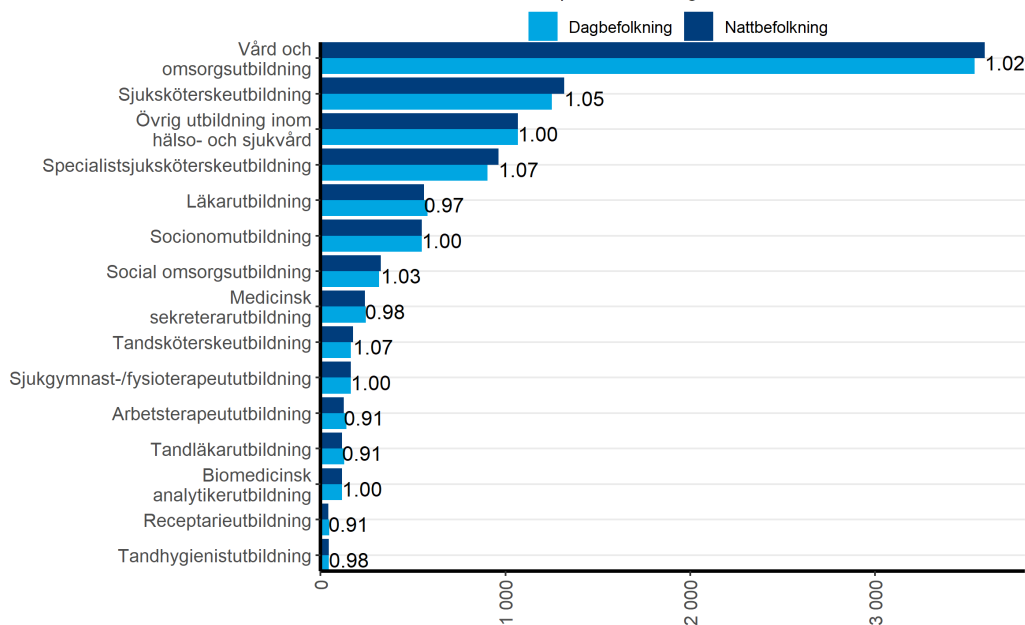
För att förstå kompetensförsörjningen i länet är det viktigt att också studera in- och utpendlingen som beskrivits i avsnittet om strategier för regional kompetensförsörjning. Hög inpendling och låg utpendling innebär generellt ett beroende av arbetskraft utifrån för att klara kompetensförsörjningen medan det omvända – låg inpendling och hög utpendling – skapar ett beroende av en god utveckling på en närliggande arbetsmarknad utanför regionen för att sysselsätta regionens invånare.

En större arbetsmarknad skapar större möjligheter för en välfungerande arbetsmarknad och kompetensförsörjning. Med regionförstoring blir valmöjligheterna fler för både arbetsgivare och arbetstagare, vilket bidrar till en förbättrad matchning. En större arbetsmarknad leder till ökad branschbredd och fler yrkesgrupper, vilket underlättar för arbetstagare att hitta ett yrke som matchar deras kompetenser samtidigt som arbetsgivares möjligheter växer när utbudet av arbetskraft blir större. Men pendlingsbenägenheten påverkas i hög grad av restiderna och när restiderna närmar sig 45 minuter avtar viljan att pendla relativt drastiskt.

Totalt sett har Blekinge ett negativt pendlingsnetto, vilket innebär att fler boendes i Blekinge pendlar till arbetsplatser utanför länet än boende i andra regioner som pendlar in för att arbeta. Av de vårdutbildade pendlar 651 personer in till Blekinge för att arbeta och 827 personer pendlar ut för att arbeta. Nettot är med andra ord även negativt för de studerade utbildningsgrupperna, vilket innebär att den sysselsatta nattbefolkningen är större än dagbefolkningen. För de enskilda utbildningsinriktningarna är nettot i de flesta fall negativt. För bland annat läkare, medicinska sekreterare och tandläkare är kvoten i figuren nedan under ett, vilket betyder att för dessa grupper är dagbefolkningen större än nattbefolkningen.

Dag- och nattbefolkning inom vård och omsorg

Kvoten visar relationen mellan dag och nattbefolkningen år 2020. Kvotvärde under ett innebär att dagbefolkningen är större än nattbefolkningen och således är utflödet av kompetens från regionen större än inflödet.



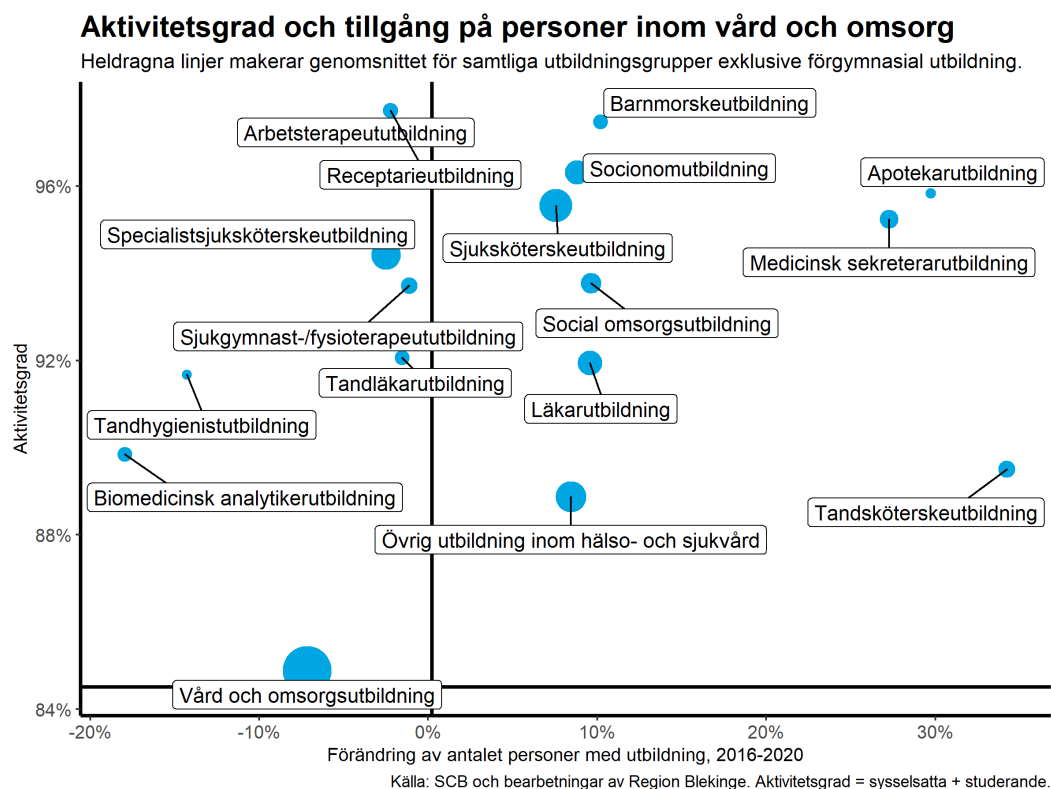
Källa: SCB samt bearbetningar av Region Blekinge.

Figur 16. dag- och nattbefolkning samt kvotvärde för utbildningsgrupper inom vård och omsorg i Blekinge.

För att få en bättre uppfattning om det rådande arbetsmarknadsläget och komplettera matchnings- och sysselsättningsgraden kan vi studera aktivitetsgraden och utbudsförändringar inom de olika utbildningsgrupperna. Aktivitetsgraden visar hur stor del av utbildningsgruppen som antingen arbetar eller studerar, till skillnad från sysselsättningsgraden som endast fångar de sysselsatta. Flera gymnasiala utbildningsinriktningar har en låg sysselsättningsgrad som ett resultat av att många gymnasialt utbildade befinner sig i studier och måttet blir på så vis missvisande för att beskriva utbildningsgruppens ställning på arbetsmarknaden. En hög aktivitetsgrad kan tolkas som att efterfrågan är hög och arbetsmarknaden god för utbildningsgruppen och i kombination med utvecklingen av utbudet på arbetskraft kan vi få en bild över nuläget.

De flesta utbildningsgrupper inom vård och omsorg är eftergymnasiala utbildningsgrupper. Det betyder att relativt få personer befinner sig i studier, med undantag för gymnasialt utbildade inom fältet. Dock är det en relativt låg andel studerande, vilket innebär att aktivitetsgraden förvisso ökar jämfört med sysselsättningsgraden men endast ett par

procentenheter. Hälften av utbildningsgrupperna befinner sig det övre högra hörnet i figuren nedan. Det innebär att dessa har en hög aktivitetsgrad samtidigt som tillgången på arbetskraft med utbildningen växer i länet. Det indikerar en hög efterfrågan på utbildningarna och att efterfrågan också resulterar i att utbudet växer genom att fler utbildar sig inom fältet. En svårighet som beskrivits ovan är att vi inte kan uttala oss om det växande utbudet är tillräckligt för att möta behovet från arbetsgivare. Övriga utbildningsgrupper finns i det övre vänstra hörnet i figuren och dessa har också en hög aktivitetsgrad men utbudet av utbildningsgrupperna har minskat under den senaste femårsperioden. Det indikerar en hög efterfrågan men att det av olika anledningar inte resulterar i fler utbildade.



Figur 17. Aktivitetsgrad och förändring i tillgång för utbildningsgrupper inom vård och omsorg i Blekinge.

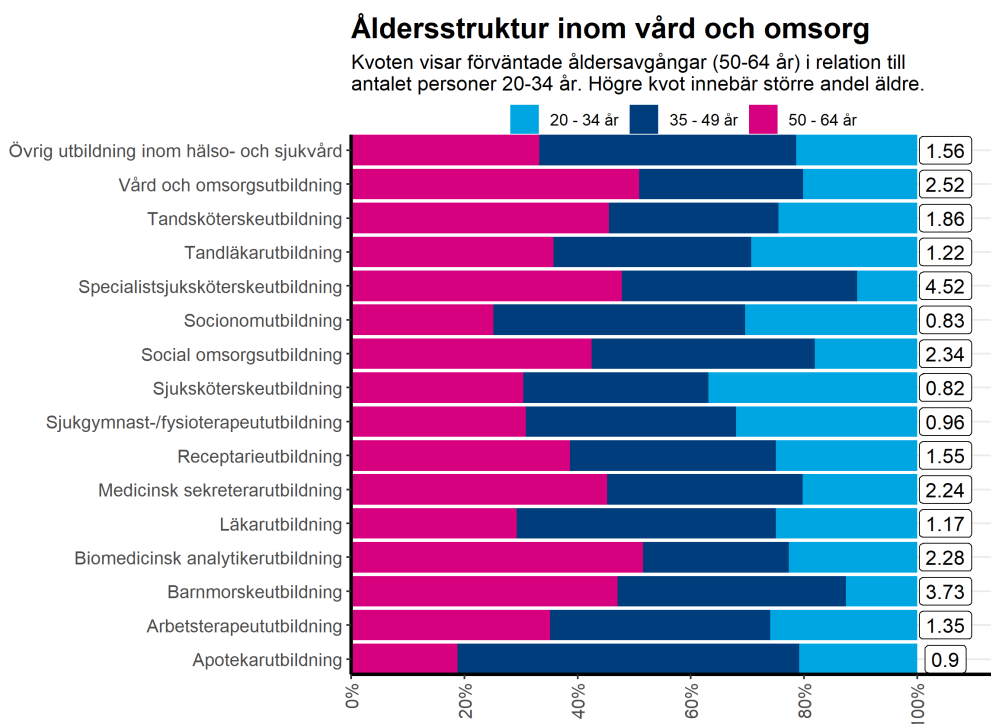
De av SCB framtagna utbildningsprognoserna som presenteras i det sista avsnittet är tänkta att beskriva en förväntad framtid. En svårighet i arbetet med att prognostisera framtida bristområden är att det är svårt att uttala sig om den potentiella bristen i regionen vid prognosperiodens början. Detta avsnitt har därför sammanfattat det aktuella arbetsmarknadsläget för utbildningsgrupperna i Blekinge och innefattar fler utbildningsgrupper än i det levererade prognosunderlaget från SCB.

Eftersom det saknas ett heltäckande mått för om det råder brist, balans eller överskott på en utbildningsinriktning har vi använt flera olika mått för att visa olika perspektiv på kompetensförsörjningen i sektorn. Utbildningsgrupper med ett överskott är enklare att identifiera med en låg matchnings- och sysselsättningsgrad. För de utbildningsgrupper det råder brist på finns det ytterligare stora utmaningar att kvantifiera hur stor bristen är. Det finns uppenbara svårigheter som beror på att det är svårt att kvantifiera hur många jobb som ej blivit tillsatta och i förlängningen hur stor bristsituationen är.

4.2 Utbildningsgruppernas sammansättning

Det är viktigt att ha förståelse för hur ålderssammansättningen är inom utbildningsgrupperna då det kan ge en uppfattning om framtida behov och framtida bristområden. Exempelvis om de förväntade pensionsavgångarna är betydligt större än inflödet av unga människor i en utbildningsgrupp. Det är dock viktigt att ha med sig att arbetsmarknadens strukturomvandling har inneburit högre krav på utbildning, vilket har resulterat i att andelen av befolkningen med förgymnasial utbildning minskat över tid. På så sätt behöver inte färre utbildade inom en utbildningsinriktning vara något negativt utan kan vara ett utslag för att efterfrågan på den specifika kompetensen har minskat och ersatts av annan kompetens. Många arbetsgivare förväntas i högre grad efterfråga eftergymnasial personal där det tidigare varit vanligt med gymnasialt utbildad arbetskraft. Därmed är det inte säkert att en låg andel unga inom en utbildningsinriktning innebär en stor brist.

För utbildningsgrupperna inom vård och omsorg varierar ålderssammansättningen relativt mycket. Andelen äldre (50–64 år) i relation till unga (20–34 år) är förhållandevis hög för specialistsjuksköterskor och barnmorskor. Det kan delvis förklaras av att inträdet på arbetsmarknaden sker senare som en följd av att det kräver vidareutbildning. Det gäller generellt för de eftergymnasiala utbildningarna. För flera av de gymnasiala yrkesutbildningarna är kvoten i stället under ett, vilket innebär att en större andel av arbetskraften i gruppen nyligen har trätt in på arbetsmarknaden. Gymnasialt utbildade inom vård och omsorg tillhör dock undantagen och tyngdpunkten i utbildningsgruppen finns i åldersgruppen 50–64 år. Det omvända gäller för sjuksköterskor, socionomer och apotekare - där andelen unga i utbildningsgruppen är större än andelen äldre.



Källa: SCB samt bearbetningar av Region Blekinge. Avser nattbefolkningen 2020.

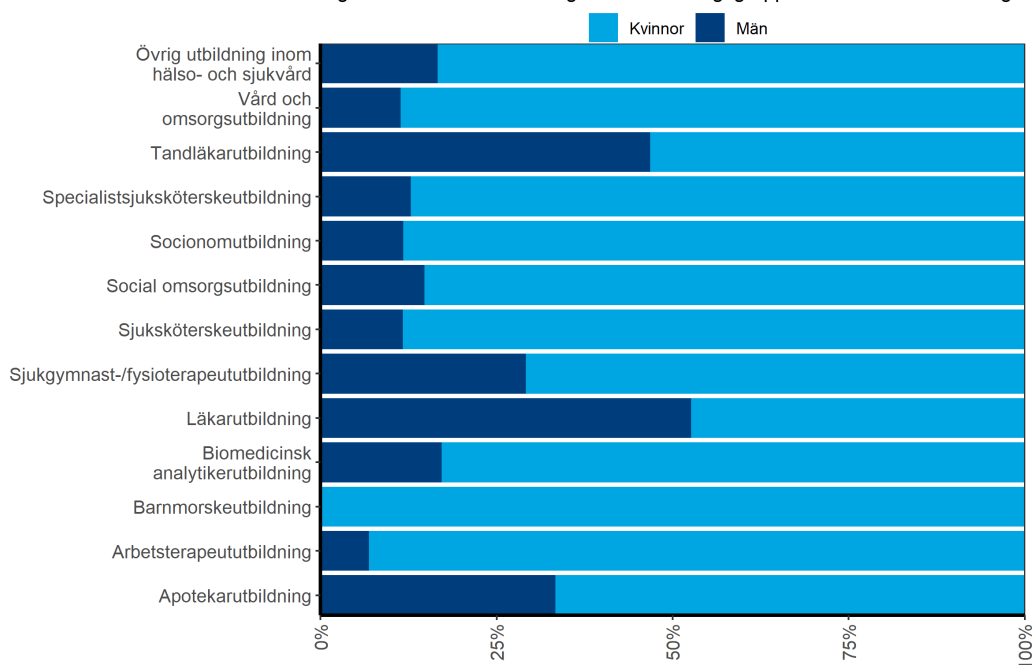
Figur 18. Åldersstruktur per utbildningsgrupp inom vård och omsorg i Blekinge.

Arbetsmarknaden är könsuppdelad på ett sätt som inte kan förklaras av den demografiska strukturen. Det riskerar att leda till en försämrad kompetensförsörjning när personer inte väljer utbildning efter intresse och talang utan snarare utifrån normer och förväntningar. Dels genom att individers kompetens inte fullt ut nyttjas, dels för att arbetskraftsutbudet minskar för arbetsgivare att rekrytera från om endast halva arbetskraften är tillgänglig.

Det är inte enkelt att definiera en jämställd bransch men ett ofta använt kriterium är en 60/40-könsfördelning. Generellt är män överrepresenterade inom teknik, bygg samt industri medan kvinnor är överrepresenterade inom vård och omsorg och pedagogik. Bland vårdutbildningarna har endast två av utbildningsgrupperna - läkare och tandläkare - en könsfördelning inom 60/40 gränsen. För resterande utbildningsgrupper är kvinnor överrepresenterade och för många utbildningsgrupper är andelen män låg i länet och varierar mellan 10–20 procent. Det betyder att utbildningsvalen i branschen till viss del styrs utifrån rådande normer, vilket riskerar att försvåra kompetensförsörjningen.

Könsfördelning inom vård och omsorg

Figuren visar könsfördelningen för utbildningsgrupper inom vård och omsorg.



Källa: SCB samt bearbetningar av Region Blekinge. Avser nattbefolkningen 2020.

Figur 19. Könsfördelning per utbildningsgrupp inom vård och omsorg i Blekinge.

4.3 Prognos till 2035 för utbildningsgrupper inom vård och omsorg

4.3.1 Metod och tolkning

Under våren 2022 levererade SCB regionala utbildningsprognoser till samtliga regioner. Prognoserna sträcker sig fram till 2035 och syftar till att ge en bild över utvecklingen för olika utbildningsgrupper. Prognosen innehåller bedömningar om det förväntas råda brist,

balans eller överskott på respektive utbildningsgrupp år 2035. Modellen består av en prognos över efterfrågan på utbildade och en prognos över tillgången på arbetskraft.

Tillgången på utbildade bygger i grunden på befolkningens sammansättning per utbildning och därefter beräknas för varje prognosår överlevnadssannolikheter, antal examinerade, in- och utflyttning samt arbetskraftstal, vilket resulterar i länets arbetskraft. Därefter adderas in- och utpendling för att få den regionala arbetskraftsprognosen per utbildningsgrupp. Efterfrågan utgår från en regional befolknings- och sysselsättningsprognos och därtill en regional branschprognos. Därefter appliceras en yrkesframskrivning per bransch som kompletteras med en utbildningsprognos om utbildningsfördelningen per yrke.

Prognosdelarna bygger var och en på en mängd komponenter eller delprognoser och summeras till den regionala efterfrågan och tillgången per utbildningsgrupp. Resultaten över förväntad tillgång och efterfrågan bygger på att nuvarande mönster över intresse för utbildningar består och flyttningstrender i framtiden fortsätter som tidigare. Sysselsättningsframskrivningen i sin tur bygger på historiska trender och utveckling. Det betyder att prognoserna visar det förväntade utfallet om utvecklingen följer tidigare mönster och prognosresultaten kan således påverkas av exempelvis stora nyetableringar eller förändrad attraktivitet för utbildningar. Sammanfattningsvis behöver således resultaten tolkas med försiktighet och ska inte ses som absoluta sanningar. Det är inte minst giltigt på regional nivå då underlaget är relativt litet och relativt små förändringar i exempelvis pendlingsmönster och utbildningsval kan påverka och förändra en förväntad balans till brist eller tvärtom.

Hur många utbildningsgrupper som levererats varierar mellan regionerna. Det är en konsekvens av att det statistiska underlaget på regional nivå i flera fall har varit begränsat, vilket har lett till osäkra prognosresultat. Därför redovisas i kommande avsnitt ett färre antal utbildningsgrupper än tidigare. Vidare finns det inom vård och omsorg specialinriktningar och den regionala prognosen för Blekinge är inte nedbruten utan finns endast tillgänglig på en övergripande nivå. Det ökar det statistiska underlaget, men bidrar sannolikt till att prognosen inte är användbar för samtliga specialistområden inom en utbildningsgrupp.

4.3.2 Prognosresultat

Vi har ovan konstaterat att det råder hög efterfrågan på utbildade inom vård och omsorg. Med en åldrande befolkning ökar vårdbehoven och därmed efterfrågan på arbetskraft inom fältet. Under prognosperioden förväntas antalet sysselsatta i branschen öka relativt kraftigt. Efterfrågan på de sju utbildningsgrupper som ingår i prognosen för Blekinge förväntas totalt sett öka med 24 procent fram till 2035, vilket motsvarar närmare 1 800 personer. Samtidigt som efterfrågan ökar kraftigt förväntas tillgången på utbildad vårdpersonal att minska med 6 procent, i faktiska tal omkring 500 personer. Sammantaget förväntas ett stort underskott på personal i branschen som helhet.

Personer med gymnasial vård- och omsorgsutbildning förväntas stå för 75 procent av efterfrågeökningen, vilket i faktiska tal innebär en ökning med drygt 1 300 personer. Ökningen i gruppen beror dels på ökade behov av personal inom både äldreomsorg och sjukvård när fler blir äldre, dels på grund av den utbildningsväxling som förväntas ske inom yrkena undersköterska, skötare och vårdbiträde. Det innebär att andelen med en gymnasial vård- och omsorgsutbildning bedöms öka inom dessa yrken. Att undersköterska kommer bli en skyddad yrkestitel bidrar till utvecklingen. Samtidigt förväntas tillgången på utbildningsgruppen minska med cirka 20 procent, i faktiska tal 855 personer. Det förklaras av att antalet examinerade och inflyttare förväntas bli mindre än antalet som lämnar

arbetskraften, länet eller vidareutbildar sig. Sammantaget förväntas en stor brist på utbildningsgruppen de kommande åren.

För de sex eftergymnasiala utbildningsgrupperna förväntas efterfrågan öka med undantag för specialistsjuksköterskeutbildning övriga inriktningar (minskning med 5 procent).⁷ Anledningen är att specialistsjuksköterskeutbildade med dessa inriktningar även inkluderar flera äldre och kortare specialistutbildningar som inte längre ges, vilket påverkar efterfrågan för utbildningsgruppen som helhet trots att efterfrågan är förväntas öka för inriktningar mot exempelvis äldre. Det är även för denna utbildningsgrupp, av de eftergymnasiala, som tillgången förväntas minska (-30 procent). Eftersom tillgången förväntas minska betydligt mer än efterfrågan och det vid prognosens början råder brist på specialistsjuksköterskor enligt Socialstyrelsens arbetsmarknadsenkät till regionerna riskerar bristsituationen i länet att förstärks under prognosperioden.

För övriga fem eftergymnasiala utbildningsgrupper varierar efterfrågeökningen mellan 8–28 procent under prognosperioden. Tillgången ökar för dessa utbildningsgrupper mellan 2–21 procent. För läkare och grundutbildade sjuksköterskor förväntas tillgången öka mer än efterfrågan, dock är skillnaderna relativt små och de förväntas utvecklas ungefär i samma takt. Vidare har regionala enkäter visat att det vid prognosens börjar var brist på dessa två utbildningsgrupper⁸, vilket sammanfattningsvis gör att det riskerar att råda fortsatt brist år 2035 i länet.

När det gäller de övriga tre utbildningsgrupperna – Socionomutbildning, specialistsjuksköterskeutbildning utbildning inriktning anestesi, intensiv, operation samt ambulans och specialistsjuksköterskeutbildning inriktning distriktsköterska - kommer inte tillgången att öka i samma omfattning som efterfrågan. För specialistsjuksköterskeutbildningarna riskerar den rådande bristen att fortsätta eller förstärkas ytterligare under prognosperioden och efterfrågeökningen beror delvis på att en högre andel av de arbetande inom hälso- och sjukvården antas ha en specialistutbildning framöver. För socionomer väntas tillgången och efterfrågan öka i ungefär samma omfattning och arbetsmarknadsläget bedöms vara relativt balanserat år 2035.

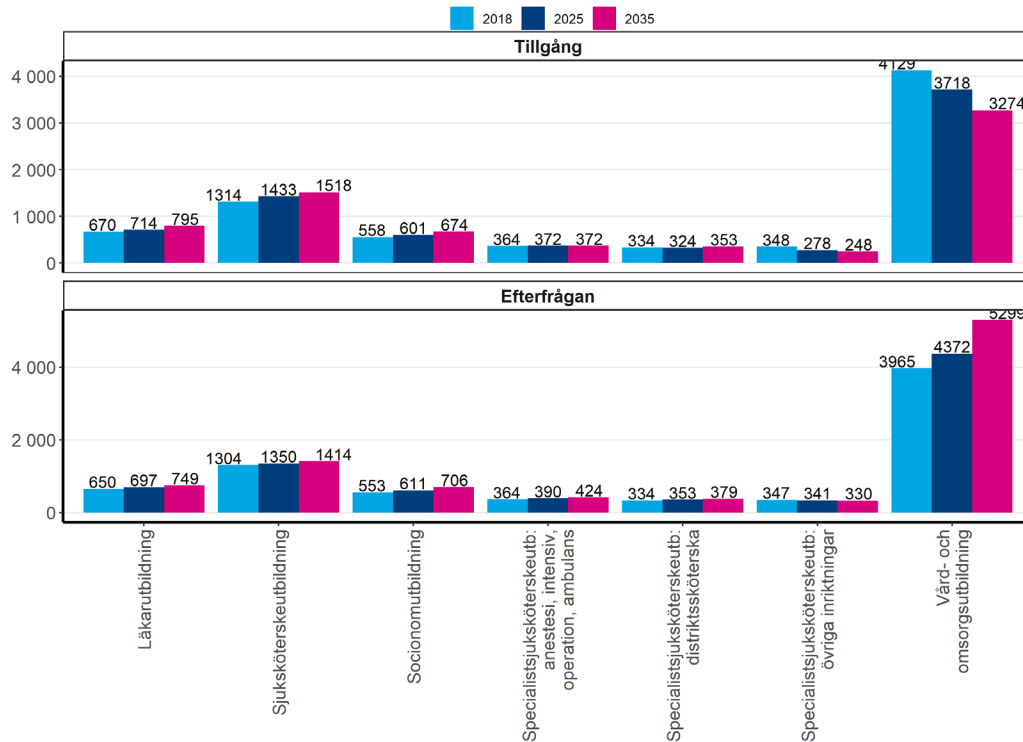
Sammanfattningsvis visar prognosresultaten på att det framöver kommer råda brist på flera utbildningsgrupper inom vård och omsorg. Resultaten är i linje med vad som presenterats i rapporten att vårdutbildade har en stark ställning på arbetsmarknaden och den demografiska trenden med en större andel äldre i befolkningen pekar mot ökande omsorgsbehov i framtiden. Till antalet och relativa bristtal är det främst på gymnasialt omsorgsutbildade och specialistsjuksköterskor som bristen är som störst. Den förväntade bristen på gymnasialt vård- och omsorgsutbildade personer i länet är mycket stor och utvecklingen har under många år gått åt fel håll sett till antalet utbildade.

⁷ I denna inriktning ingår: Specialistsjuksköterskeutbildning med inriktning mot barn och ungdom, skolsköterska, vård av äldre, demens-, diabetes- och ögonsjukvård, företagshälsovård, palliativ, onkologisk, medicinsk, kirurgisk och psykiatrisk vård samt motsvarande äldre utbildningar.

⁸ För läkare var det brist på specialistutbildade och balanserat tillgång på icke specialistutbildade. Närmare 65 procent har en specialistläkarutbildning och omkring 10 procent har en forskarutbildning inom medicin.

Prognos över tillgång och efterfrågan på arbetskraft i Blekinge

Förväntad tillgång och efterfrågan till 2035 per utbildningsgrupp.



Källa: SCB och bearbetningar av Region Blekinge.

Figur 20. Sammanfattning över prognosresultat per utbildningsgrupp i Blekinge.

5 Källförteckning

Arbetsförmedlingen (2022). Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2022 – utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024.

Arbetsförmedlingen (2022). Regionala utsikter hösten 2022 - utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2024.

Konjunkturinstitutet (2023). Konjunkturläget – mars 2023.

Regeringen (2021). Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030.

Region Blekinge (2022). Smart specialisering 2022 – Näringslivets struktur och utveckling i Blekinge.

Reglab (2014). Regionala matchningsindikatorer - slutrapport.

Reglab (2018). Regionala matchningsindikatorer – fördjupad analys.

Statistiska centralbyrån (2022). Regionala utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser - modellbeskrivning.

Sveriges Kommuner och Regioner (2022). Ekonomirapporten, december 2022 – om kommunernas regionernas ekonomi.

Tillväxtanalys (2013). Strategier för regional kompetensförsörjning.