



UTBILDA FÖR FRAMTIDENS VÄLFÄRD

**STATENS ROLL FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING I
SAMARBETE MED KOMMUNER, LANDSTING OCH REGIONER**

Utbilda för framtidens välfärd

STATENS ROLL FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING I
SAMARBETE MED KOMMUNER, LANDSTING OCH REGIONER



Upplysningar om innehållet:

Bodil Umegård, bodil.umegard@skl.se

Katarina Storm Åsell, katarina.stormasell@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2017

ISBN: 978-91-7585-515-8

Redaktör: Paola Felicetti

Foto: Tommy Andersson, Rickard L. Eriksson, Robert Blombäck,

Morgan Karlsson, Casper Hedberg, SKL:s bildarkiv

Produktion: Advant Produktionsbyrå

Tryck: LTAB, 2017

Förord

Behoven av välfärdstjänster kommer att fortsätta öka i takt med att befolkningen växer och blir äldre, samtidigt som många medarbetare går i pension. För att möta rekryteringsbehovet måste kommuner, landsting och regioner tillsammans med staten trygga kompetensförsörjningen i välfärden.

Idag är det svårt att hitta utbildad personal till flera välfärdsyrken och i takt med att välfärden utvecklas behövs medarbetare med nya kompetenser. Digitalisering, nya metoder och arbetssätt ställer andra krav på utbildningarna. Att utbilda sig en gång för alla, i unga år, kommer inte att räcka för ett helt yrkesliv. Det innebär helt andra krav på utbildningssystemet. Kommuner, landsting och regioner arbetar redan idag på många olika sätt för att möta rekryteringsutmaningen. Det är dock staten som har det huvudsakliga ansvaret för utbildnings- och arbetsmarknadsfrågor. I den här rapporten fokuserar vi på sex områden där staten har möjlighet att göra skillnad för att bättre möta kompetensförsörjningen i välfärden.

Vår förhoppning är att rapporten leder till en dialog och en ökad samsyn kring de åtgärder som är nödvändiga för att möta rekryteringsbehoven. Rapporten är en del av Sveriges Viktigaste Jobsbs rapportserie som belyser välfärdsjobben ur olika aspekter.

Stockholm i mars 2017

Caroline Olsson
Sektionschef

Sveriges Kommuner och Landsting

Innehåll

- 7 Sammanfattning
- 9 Kapitel 1. Sex områden där staten kan göra skillnad
 - 11 1. Fler utbildningsplatser på fler ställen
 - 13 2. Anpassa utbildningarnas innehåll efter arbetslivets behov
 - 14 3. Bättre samordning mellan utbildning och arbetsmarknadspolitik
 - 15 4. Flexiblare vägar till välfärdsjobben
 - 16 5. Jämställda yrkesval
 - 17 6. Ta tillvara nyanländas kompetens
- 19 Kapitel 2. Tillgången på arbetssökande till välfärdsjobben
 - 20 Tillgång på gymnasieutbildade från yrkesprogrammen
 - 22 Tillgång på högskoleutbildade
 - 26 Tillgång på yrkeshögskoleutbildade
- 28 Bilaga 1. Källor och definitioner



Sammanfattning

Mer än en miljon människor arbetar i välfärdsyrken. Behoven av välfärdstjänster kommer att fortsätta växa i takt med att antalet barn, nyanlända och äldre ökar. Särskilt kommer antalet personer över 80 år att öka kraftigt efter år 2020, vilket leder till att behoven av äldreomsorg och sjukvård tilltar. Därtill kommer omfattande pensionsavgångar, vilket sammantaget ger ökade rekryteringsbehov. Det är idag svårt att rekrytera utbildad personal till flera välfärdsyrken. Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) redogör för rekryteringsläget i kapitel två. En välfungerande kompetensförsörjning är nödvändig för att klara rekryteringsutmaningen till välfärdsyrkena.

Välfärdstjänsterna, och därmed också jobben, finns i hela landet. Staten har ett ansvar för att utveckla och anpassa utbildningssystem och arbetsmarknadspolitik till de förutsättningar som råder. Sveriges Kommuner och Landsting ser sex områden där staten har möjlighet att göra skillnad för att bättre kunna möta det stora kompetensförsörjningsbehovet i välfärden:

1. Fler utbildningsplatser på fler ställen
2. Anpassa utbildningarnas innehåll efter arbetslivets behov
3. Bättre samordning mellan utbildning och arbetsmarknadspolitik
4. Flexiblare vägar till välfärdsjobben
5. Jämställda yrkesval
6. Ta tillvara nyanländas kompetens

SKL har inom dessa sex områden identifierat ett antal framgångsfaktorer. De bidrar till att öka statens möjligheter att utveckla och anpassa utbildningssystem och arbetsmarknadspolitik till välfärdens kompetensförsörjningsbehov idag och imorgon. En del av det SKL föreslår har regeringen redan planer på att införa eller utreder. Mycket av detta går i rätt riktning, men i vissa delar innebär det en ökad detaljstyrning, vilket kan leda till negativa konsekvenser för kompetensförsörjningen till välfärden.

I det första kapitlet fokuserar rapporten på vad staten kan göra för att trygga kompetensförsörjningen till välfärden. I det andra kapitlet ges en bild av det aktuella rekryteringsläget, vilket tydliggör behovet av att staten agerar och tar ansvar för utvecklingen.



Sex områden där staten kan göra skillnad

Arbetsstillfällena i välfärden är många men kompetensbehoven måste matchas bättre av utbildningssystemet och arbetsmarknadspolitiken. Kommuner, landsting och regioner arbetar på olika sätt för att möta rekryteringsutmaningen, både som arbetsgivare och som huvudmän för utbildning och arbetsmarknadspolitik. Det är dock staten som har det huvudsakliga ansvaret för utbildnings- och arbetsmarknadsfrågor. Det här kapitlet fokuserar på vad staten kan göra för att trygga kompetensförsörjning till välfärden.



Läs mer om SKL:s nio rekryteringsstrategier i rapporten Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden.

SKILLNADEN MELLAN DISTANS- OCH FJÄRR- UNDERVISNING

- › Distansundervisning = tids-oberoende, för egna studier.
- › Fjärrundervisning = Fjärrundervisning är interaktiv undervisning som bedrivs med informations- och kommunikationsteknik där elever och lärare är åtskilda i rum men inte i tid.

Det nya arbetslivet ökar behoven av flexibilitet

Arbetslivet och kompetenskraven förändras och utvecklingen går allt snabbare. Nya yrken och nya arbetsuppgifter uppstår. I det moderna arbetslivet kommer de flesta individer att byta både arbetsuppgifter, jobb och bransch under ett långt yrkesliv, vilket kräver flexibilitet i utbildningssystemet och inom arbetsmarknadspolitiken. Välfärden behöver smidigare, snabbare och flexiblare vägar till arbete för såväl den potentiella arbetskraften som för att underlätta för arbetsgivarna att rekrytera. Detta oavsett om det handlar om den som är ung eller ny i vårt land och på väg mot sitt första arbete, eller den som vill eller måste byta yrke mitt i livet.

Välfärden finns i hela landet

Unikt för välfärdstjänsterna är att de finns i hela landet. Det gör också jobben. Det behöver därför finnas fler utbildningar till välfärdens yrken på fler platser än idag. Att utbildningar finns på samma ort som jobben är viktigt. Dessutom behöver möjligheter till distans- och fjärrundervisning förbättras.

Onlinestudier via digitala plattformar blir flexibelt, tillgängligt och anpassat efter studenternas behov. Här skapar den snabba utvecklingen ständigt förbättrade möjligheter för lärosätena att tillhandahålla studier där studenterna bor och där jobben finns.

Undvik detaljstyrning

Staten har en viktig roll i att finansiera och samordna utbildning och arbetsmarknad. Samtidigt ska den statliga styrningen av kommunsektorn inte bli för detaljerad. De senaste åren har den ökat i omfattning, komplexitet och detaljeringsgrad, vilket även gäller inom kompetensförsörjningsområdet. Detaljstyrning kan försvåra det lokala arbetet, särskilt när förändringar genomförs för snabbt.

Digitaliseringen ställer nya krav

Digitaliseringen anses vara den enskilt starkaste förändringsfaktorn i samhället fram till år 2025, och detta påverkar i hög grad arbetslivet. Många av dagens unga kommer att arbeta med yrken som ännu inte finns. En delvis ny kravprofil efterfrågas på arbetsmarknaden och det kommer även att påverka jobben i välfärden.

För att trygga kompetensförsörjningen måste utbildningarnas innehåll anpassas till en framtida arbetsmarknad i en digital värld. Grundläggande digital kompetens är ett generellt krav på arbetsmarknaden idag, inte minst inom välfärdsjobben. Lärosätena behöver planera utbildningarnas innehåll och utformning med en digital medvetenhet och ett agilt arbetssätt, dvs. vara beredda på fortlöpande förändringar.

1. Fler utbildningsplatser på fler ställen

För att klara kompetensförsörjningen till välfärdssektorn måste det finnas tillräckligt med platser på utbildningar till välfärdens yrken. Utbildningarna ska bedrivas på rätt ställen i landet och motsvara arbetslivets behov av konkret kompetens. Det stora rekryteringsbehovet av bland annat lärare, sjuksköterskor, undersköterskor, biomedicinska analytiker och förskollärare gör kommuner, landsting och regioner beroende av att utbildningssystemet är rätt dimensionerat. Under 2016 fattade regeringen beslut om en ökning av antalet utbildningsplatser. Det är viktigt att dessa förstärkningar inte blir tillfälliga satsningar. De bör följas upp och utvecklas i takt med de ökade behoven.

Framgångsfaktorer:

På högskolenivå

- › **Fler platser och bättre styrning.** Kommuner, landsting och regioner behöver idag bekosta utbildningar för att klara kompetensförsörjningen när högskolan inte förmår leverera. Det krävs därför en ökad statlig samordning av högskolorna så att utbildningsdimensioneringen bättre matchar behoven. Antalet utbildningsplatser till bristyrken behöver utökas.
- › **Ta hänsyn till regionala skillnader.** Anpassa dimensioneringen efter regionala förutsättningar och främja kompetensförsörjning i glesbygd. Utbildningar till välfärdens yrken behöver i större utsträckning finnas på fler platser eftersom verksamheterna måste finnas i hela landet. Därtill behövs bättre möjlighet till distansutbildning.
- › **Samverka mer med arbetslivet.** Det regionala och lokala samarbetet mellan utbildare och arbetsgivare behöver stärkas.



PROBLEM: UTBILDNINGAR LÄGGS NER

- › Karlstad universitet lade hösten 2014 ner utbildningar till tandhygienist och biomedicinsk analytiker trots stora behov i Värmland.
- › Sjuksköterskeutbildningen i Katrineholm har lagts ned trots efterfrågan från kommunerna.
- › Umeås decentraliserade läkarutbildning är hotad eftersom det är dyrare att förlägga utbildningen på flera orter.



På yrkeshögskolenivå

- › **Fler platser behövs inom yrkeshögskolan.** Ökad och varaktig efterfrågan i flera branscher, särskilt vård och omsorg, kräver ytterligare satsningar på yrkeshögskolan – utöver redan beslutade satsningar 2016. Yrkeshögskolan är enda utbildningsvägen för flera yrken i välfärdstjänsterna och skapar dessutom nya karriärvägar.
- › **Långa beviljandeperioder.** Beslut om utbildningsplatser ska ske över fler år när det gäller välfärdsyrkena. Längre beviljanden för en utbildning ökar kontinuiteten och förbättrar förutsättningarna för utbildningsanordnare och studerande.
- › **Gör yrkeshögskolan flexiblare.** Det gäller utbildningarnas längd, inriktning och upplägg. Fristående kurser kan vara ”broar” i utbildningssystemet och ge individer chans att snabbare komplettera sin kompetens.

På gymnasienivå

- › **Staten behöver utöka resurserna till vuxenutbildningen.** Kommunerna behöver också få rimliga förutsättningar att genomföra beslutade förändringar i vuxenutbildningen. Det är också viktigt att innehållet i vuxenutbildningen till exempel inom vård och omsorg blir mer likartad i hela landet och att kunskapskraven tydliggörs.
- › **Det behöver bli enklare att få högskolebehörighet** från de yrkesförberedande programmen.
- › **Det behöver vara enklare att komplettera befintlig gymnasieutbildning** med yrkesvux. Det gäller särskilt vård och omsorg där vuxenutbildningen är och kommer att vara den viktigaste utbildningsvägen.

Allmänt

- › **Förbättra statistiken.** Oavsett utbildningsnivå behövs nationella och regionala prognoser för arbetslivets behov av olika yrken. Prognoserna ska vara av sådan kvalitet att de kan ligga till grund för dimensionering.



2. Anpassa utbildningarnas innehåll efter arbetslivets behov

Verksamheterna inom vård, skola och omsorg utvecklas snabbt. Utbildningarnas innehåll måste formas så att de möter såväl dagens som framtidens behov av kompetens. Utbildningssystemet behöver förändras i syfte att främja dialog och samverkan på både regional och lokal nivå. Särskilt inom högskolan behövs det en tydligare koppling mellan utbildning och arbetsliv. Lärosätena behöver bli bättre på att utbilda för moderna välfärdsverksamheter. För flera yrkesgrupper rapporteras glapp mellan utbildning och praktik, till exempel sjuksköterskor, socionomer och lärare. Studenterna behöver rustas bättre för att möta utmaningarna i det specifika yrket och förberedas på hur arbetslivet fungerar.

Framgångsfaktorer:

- › **Främja nära samarbete mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare.** Säkerställ att utbildningarna matchar de lokala och regionala behoven av kompetens. Innehållet i utbildningarna måste anpassas till det som arbetsgivarna efterfrågar.
- › **Samordna praktik.** De olika varianterna av praktik som finns i respektive utbildningsform bör planeras i samverkan mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare. På så sätt anpassas utbildningen till hur framtidens välfärdsverksamheter kan komma att se ut.
- › **Utvärdera utbildningarna.** Utvärdera kontinuerligt innehåll och kvalitet så att utbildningarna motsvarar arbetslivets behov. Utbildningssystemet måste bättre fånga upp de snabba förändringarna i arbetslivet. Utvärderingen säkerställer också att kvaliteten mellan olika utbildningsanordnare är likvärdig.
- › **Modernisera utbildningarna.** De bör snabbare anpassas till ny teknik, digitalisering, teamarbete, nya metoder och moderna arbetssätt.



Utbildningarna måste anpassas till det som arbetsgivarna efterfrågar

"MILLENNIALS" – DEN DIGITALA GENERATIONEN

"Millennials", generationen födda mellan 1980 och 2000, förväntas år 2025 utgöra 75 procent av den globala arbetskraften. De är uppväxta i en digital och ständigt föränderlig värld och med förväntningar på en utbildning och arbetsmarknad som är tidsenlig, flexibel och innovativ.



Omfördelning av resurser kan bidra till ökad kvalitet och effektivitet i utbildningen

3. Bättre samordning mellan utbildning och arbetsmarknadspolitik

Staten måste ta större ansvar för att utbildningar och arbetsmarknadspolitik samverkar så att förutsättningarna är tydliga och förutsägbara. När det ska tas fram nya förslag inom arbetsmarknadspolitiken måste företrädare för arbetsgivarna vara med i ett tidigt skede så att förslagen utformas utifrån arbetsgivarnas behov och förutsättningar. Därutöver behöver de lokala arbetsgivarna få bättre möjligheter att navigera i systemet med arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Förväntan är stor på att kommuner, landsting och regioner ska erbjuda praktik, både via utbildningar och arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Det stora utbildningsuppdraget skapar utbildningsträngsel och gör det svårt att erbjuda tillräckligt med handledning. Dessutom stämmer inte alltid Arbetsförmedlingens kompetenskrav överens med arbetslivets eller utbildningssystemets.

Framgångsfaktorer:

- › **Ökad dialog med arbetsmarknadens parter.** När initiativ tas fram för att utforma förslag inom det arbetsmarknadspolitiska området behöver arbetsgivare och fackliga organisationer involveras redan i den första analysfasen.
- › **Omfördela resurser till vuxenutbildningen.** En fortsatt utveckling där det är möjligt att koppla ihop vuxenutbildning och arbetsmarknadspolitik är nödvändig. En omfördelning av resurser kan bidra till ökad kvalitet och effektivitet i utbildningen och underlätta kompetensförsörjningen. Det är svårt att upprätthålla kvaliteten i utbildningen i två parallella system för utbildning av vuxna.
- › **Se över hur utbildningsträngseln kan minskas.** Det stora utbildningsuppdraget för kommuner, landsting och regioner från såväl utbildningssystem som arbetsmarknadspolitik kan bli en belastning som gör det svårt att erbjuda en bra handledning. Praktikflödena från såväl utbildningssystem som arbetsmarknadspolitik bör ses över och samordnas bättre.
- › **Öka resurser för handledning.** Tillgången på handledarkompetens måste säkerställas för att möta det stora rekryterings- och utbildningsbehovet.
- › **Gemensam syn på kompetens.** Öka Arbetsförmedlingens kunskap om kommuner, landsting och regioner som arbetsgivare. Arbetsförmedlingen måste bli mer lyhörd för de kompetenskrav som arbetslivet och utbildningssystemet har definierat.

4. Flexiblare vägar till välfärdsjobben

Det ska finnas många olika sätt att som vuxen välja välfärdsyrken, oavsett om det gäller att komma in på arbetsmarknaden eller byta jobb. Flera studievägar, flexibel fortbildning och smidig omskolning skapar en mer inkluderande och rörlig arbetsmarknad. Ett livslångt lärande är viktigt för att vara anställningsbar under ett helt yrkesverksamt liv. Det kan handla om omskolning eller att uppdatera sina kunskaper inom samma bransch. Möjligheterna att studera vidare och byta yrke mitt i livet behöver förbättras. Nya metoder och tekniker för lärande behöver utnyttjas och samordnas för att underlätta fortbildning, kompetensutveckling och lärande på arbetsplatsen.

Framgångsfaktorer:

- › **Utöka och vidga vägarna in i yrkena.** Det behövs ett flexibelt utbildningssystem där individer kan utbilda och omskola sig vid olika tidpunkter i livet. Då tas kompetensen bättre till vara och kompetensförsörjningen underlättas.
- › **Öka möjligheterna att studera parallellt med jobbet.** Det måste finnas tillgång till kompletterande utbildningar för den som är yrkesverksam. För det krävs god samverkan mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare.
- › **Utveckla distansutbildningen.** Det behövs flexibla former för vidareutbildning, exempelvis distansundervisning, utbildning under ferier, digitalt stöd samt lokalt och regionalt förlagd utbildning. Man ska kunna studera till välfärdsyrkena även om man inte bor nära en utbildningsort.
- › **Styr upp behörighetskraven på utbildningarna.** Högskolorna ställer högre och olika krav på behörighet från gymnasieskolan än vad som anges i aktuell förordning. Som studerande på en gymnasieutbildning är det därför svårt att veta vilken behörighet som behövs. En konsekvens av detta blir att fler måste komplettera sin utbildning på Komvux.
- › **Ett flexibelt studiestödssystem.** Det statliga studiestödssystemet behöver bli mer flexibelt för att möjliggöra studier vid flera tidpunkter under ett yrkesliv.



EFTERLYSES: FLEXIBLARE UTBILDNINGSVÄGAR

Ge större möjligheter att:

- › Läsa vidare till sjuksköterska för dem som gått vård- och omsorgsprogrammet, eller motsvarande yrkeserfarenhet.
- › Läsa vidare till förskollärare om man gått barn- och fritidsprogrammet, eller motsvarande yrkeserfarenhet.
- › Komplettera med yrkesvux för dem som redan har annan avslutad gymnasieutbildning.





5. Jämställda yrkesval

Såväl kvinnor som män behövs inom välfärden. Utbudet av arbetskraft blir större om valet av utbildning görs oavsett normer och kön. Tradition ska inte avgöra yrkesval och begränsa den enskilde eller utbudet av arbetskraft. Idag är snedfördelningen stor i många välfärdsyrken, vilket är ett problem för kompetensförsörjningen. Färre än tio procent av de anställda inom vård och omsorg är män. Inom skola/förskola är siffran 18, i enbart förskolan tre procent. Men var tredje ung man kan tänka sig att jobba i yrkena, enligt Ungdomsbarometern. Det gäller att förändra bilden av att vissa yrken och utbildningar passar kvinnor eller män bäst.

Framgångsfaktorer:

- › **Bredda rekryteringen.** Regeringen ska ge lärosäten i uppdrag att bredda rekryteringen avseende kön inom utbildningar med stor snedfördelning.
- › **Öka medvetenheten hos studie- och yrkesvägledare.** Otraditionella yrkesval ska uppmuntras redan i skolan. Kön ska inte styra i studie- och yrkesvägledning. Ge Universitets- och högskolerådet (UHR) och Skolverket i uppdrag att höja kompetensen hos studie- och yrkesvägledare kring genusmedvetna val.
- › **Öka medvetenheten hos platsförmedlare.** Arbetsförmedlingen behöver bli bättre på att utmana normer för kön och vem som passar var genom att visa på möjligheterna och rusta arbetssökande för arbete på hela arbetsmarknaden.



6. Ta tillvara nyanländas kompetens

Nyanlända ska snabbt få validera sina kunskaper och ges förutsättningar att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Deras kompetens och motivation ska kartläggas direkt vid ankomst och färdigheter ska kunna kompletteras. Processerna för att slussa in kvalificerad personal till olika yrken behöver förbättras på olika sätt.

Framgångsfaktorer:

- › **Individualisera etableringstiden efter den nyanländas behov.** Eftersom förutsättningarna skiljer sig mycket mellan olika individer behöver etableringsuppdraget kunna anpassas och i vissa fall förlängas. Etableringsinsatserna bör kunna fortsätta efter 24 månader om Arbetsförmedlingen bedömer att det påtagligt ökar individens möjlighet till etablering på arbetsmarknaden.
- › **Möjliggör ett nationellt sammanhängande system för validering.** Validering av utbildning och yrkeskunskaper kan korta inträdet på arbetsmarknaden. Staten kan också förbättra informationen till nyanlända om hur man kan komplettera och få sin utbildning godkänd i Sverige.
- › **Skapa ett etableringsspår för kortutbildade nyanlända 18–29 år.** Nyanlända unga vuxna med svag utbildningsbakgrund behöver bättre förutsättningar för en långsiktigt hållbar etablering på arbetsmarknaden. En utbildningsnivå som minst motsvarar yrkesutbildning på gymnasienivå, skapar goda möjligheter för att få ett jobb inom välfärden.
- › **Följ upp hur tillfälliga uppehållstillstånd påverkar etablering på arbetsmarknaden.** Staten bör i samverkan med arbetsmarknadens parter följa upp konsekvenserna av lagen som begränsar möjligheterna att få uppehållstillstånd i Sverige. Stärkta incitament för att snabbt ta ett arbete kan leda till att exempelvis nyanlända akademiker väljer ett mindre kvalificerat arbete framför att delta i ett snabbspår eller i kompletterande utbildningar som kan ta längre tid.
- › **Bryt könssegregeringen inom gruppen nyanlända.** Arbetsförmedlingen behöver arbeta aktivt för att bryta normer för kön, för att nå både kvinnor och män inom gruppen nyanlända och andra utrikes födda. Kön ska inte vara ett hinder för att jobba i välfärden.



Valideringen av utbildning och yrkeskunskaper måste gå fortare än idag



Tillgången på arbetssökande till välfärdsjobben

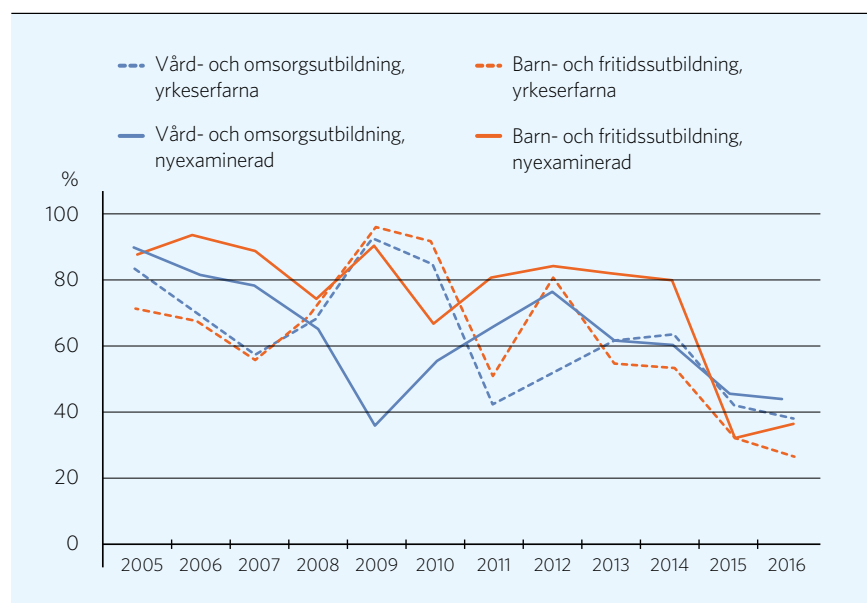
Många kommuner, landsting och regioner har svårt att hitta utbildade arbetssökande till välfärdsjobben. I det här kapitlet ges en bild av det aktuella rekryteringsläget, vilket tydliggör behovet av att staten agerar och tar ansvar för utvecklingen. På bara några år har tillgången inom vissa yrken försämrats. Allra svårast är det att rekrytera sjuksköterskor, särskilt specialistsjuksköterskor, barnmorskor, vissa lärarutbildade, tandsköterskor samt vårdadministratörer. Samtidigt blir det också allt svårare att rekrytera undersköterskor och barnskötare. Däremot råder bättre balans för exempelvis läkare och psykologer.

För barn- och fritidsutbildade är nedgången markant mellan 2014 och 2015

Tillgång på gymnasieutbildade från yrkesprogrammen

De senaste tio åren har det blivit svårare att rekrytera gymnasieutbildade inom barn och fritid samt vård och omsorg, som är de två yrkesprogram från gymnasieskolan som leder till arbete inom välfärden. För barn- och fritidsutbildade är nedgången markant mellan 2014 och 2015. Nästan två tredjedelar av de kommunala arbetsgivarna har problem att hitta sökande med barn- och fritidsutbildning.¹ Det innebär att det finns en risk att arbetsgivare tvingas rekrytera personer utan relevant utbildning.

DIAGRAM 1. Andelen kommuner som svarar att tillgången på arbetssökande är god eller balanserad (gymnasienivå, nyexaminerade och yrkeserfarna)²



Källa: SCB/SKL.

Not. 1.
Tillgången till förskolläraryrket är ännu sämre, se diagram 3 på sid 23.

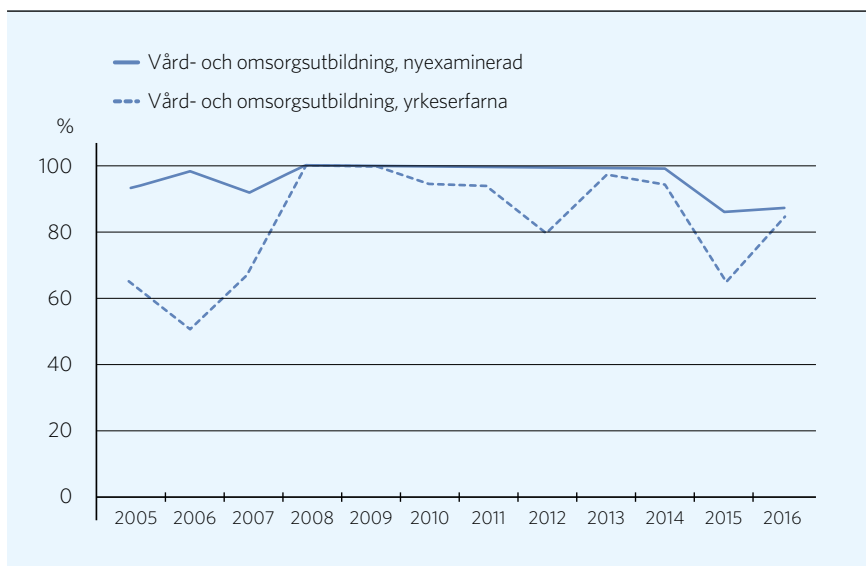
Not. 2.
Värdena för Barn- och fritidsutbildning år 2013 och Vård- och omsorgsutbildning 2012 och 2013 saknas då för få har svarat. Dessa värden har skapats genom snittet av värdet året före och efter.



Tillgången på vård- och omsorgsutbildade är bättre. Personer med den utbildningen arbetar som undersköterskor i hälso- och sjukvården eller äldreomsorgen, eller motsvarande inom andra verksamheter i vård och omsorg. Därtill finns även vårdbiträden för vilka utbildningskraven inte är lika tydliga. Knappt hälften av de kommunala arbetsgivarna uppger brist på arbetsökande med erfarenhet.

Inom landsting och regioner uppger däremot de allra flesta arbetsplatserna god eller balanserad tillgång på arbetssökande med utbildning i vård och omsorg. Det har dock varit något svårare att rekrytera erfarna vård- och omsorgsutbildade inom landstingen och regionerna.

DIAGRAM 2. Andelen landsting/regioner som svarar att tillgången på arbetssökande är god eller balanserad (gymnasienivå, nyexaminerade och yrkeserfarna)



Källa: SCB/SKL.

Enligt SKL:s prognos är behovet av gymnasieutbildade inom vård och omsorg samt barn och fritid stort fram till 2023.³ Därefter spås behovet av vård- och omsorgsutbildade öka än mer, då andelen äldre i befolkningen fortsätter att öka efter år 2023.

EFTERLYSES: VUXENUTBILDNINGSPLATSER VÅRD OCH OMSORG

- › Personaltillskottet i välfärden från gymnasieutbildningen vård och omsorg är 3 000 personer årligen jämfört med 5 000 från yrkesvux. Vuxenutbildningen utbildar följaktligen fler än gymnasieskolan.
- › Staten behöver därför utöka resurserna till vuxenutbildningen och systemet bör bli mer flexibelt för att underlätta för fler att komplettera sin utbildning i vuxen ålder.

Källa: Trender och prognoser 2014, SCB.

Not. 3.
Rapporten Sveriges viktigaste jobb finns i välfärden, SKL 2015.

Kommuner

Tillgång på högskoleutbildade

Kommunerna uppger brist på arbetssökande från flera högskoleutbildningar. De senaste åren har tillgången på utbildade lärare och pedagoger minskat. Särskilt svårt är det att rekrytera grundskollärare i matematik/NO där nästan alla kommuner har problem. Det är även svårt att rekrytera utbildade förskollärare och fritidspedagoger. Tillgången på gymnasielärare är något bättre, särskilt i historia och samhällsvetenskap. Positivt är att antalet sökande till lärarutbildningarna ökat sedan 2011.

Det finns också en kortare pedagogisk utbildning för dem som har ämneskunskap sedan tidigare, kompletterande pedagogisk utbildning (KPU). Den är ett bra exempel på hur man kan tillvara befintlig kompetens och komplettera med det som saknas.

Ett problem med lärarutbildningarna är den relativt höga andelen avhopp. På den tidigare lärarutbildningen tog cirka 65 procent av studenterna avsedd examen, vilket är lågt jämfört med andra högskoleprogram.⁴ KPU har dock betydligt färre avhopp. Examensfrekvensen på den nya lärarutbildningen, som startade 2011, går ännu inte att analysera.

STUDENTER MED HÖGA GYMNASIEBETYG KLARAR LÄRAR- UTBILDNINGEN BÄTTRE SAMT STANNAR KVAR I HÖGRE GRAD

- › Tidiga avhopp från lärarutbildningen är störst på utbildning till ämneslärare samt grundskollärare inriktning årskurs 4–6.
- › Män hoppar av i högre grad än kvinnor – det gäller på alla lärarutbildningar.
- › På den kortare ämneslärarutbildningen (kompletterande pedagogisk utbildning, KPU) är avhoppet betydligt färre.

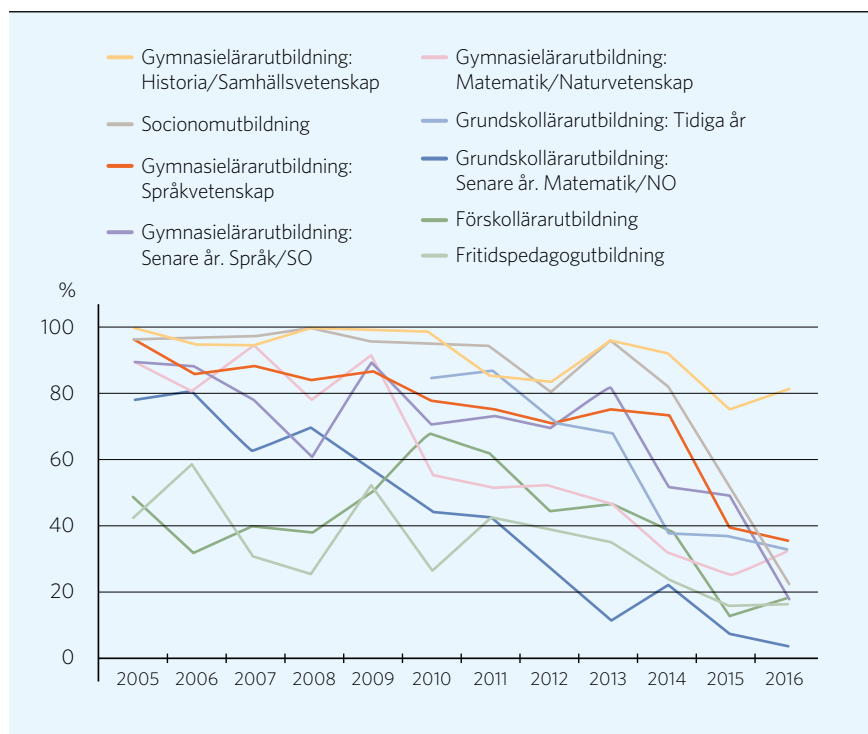
Källa: UKÄ.

Not. 4.

Till exempel är yrkesexamensfrekvensen över 80 procent för barnmorska, tandläkare, läkare, psykolog och psykoterapeut. Källa: UKÄ/SCB.



DIAGRAM 3. Andelen kommuner som svarar att tillgången på arbetssökande är god eller balanserad⁵ (högskola, nyexaminerade)



Källa: SCB/SKL.

Socionom är en annan viktig yrkeskategori för kommunerna. Tidigare har det varit svårt att rekrytera erfarna socionomer, men efter det ökade flyktingmottagandet 2015 är det även svårt att rekrytera nyexaminerade. Fyra av fem kommuner har brist.

Samtidigt vill många läsa till socionom och sökandetrycket till utbildningen är högt, men att arbeta med myndighetsutövning är inte det populäraste valet. Förutom att arbetsgivarna måste göra myndighetsutövande arbete mer attraktivt, måste antalet utbildningsplatser till socionomprogrammet utökas.

Även om antalet utbildningsplatser utvidgas så löser det inte bristen på socionomer på kort sikt. Under tiden som fler utbildas är SKL:s strategi "Använd kompetens rätt!" en viktig del i arbetet. Socialsekreterarnas arbetsuppgifter renodlas genom att andra grupper kan utföra exempelvis administrativa arbetsuppgifter. Det har även skapats nya yrkeshögskoleutbildningar för dem som arbetar på HVB-hem för ensamkommande barn. För att få tillgång till viss kompetens kan små kommuner behöva samverka.

Fyra av fem kommuner har brist på nyexaminerade socionomer. Samtidigt vill många läsa till socionom

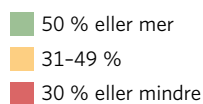
Not. 5. Det här och nästa diagram visar de högskoleutbildningar som flest landsting/regioner respektive kommuner sökt personal inom.

FAKTA: SÖKANDETRYCK

Antal behöriga förstahands-sökande per antagen år ht 2016 (2011):

- › Sjuksköterska 3,1 (3,1)
- › Specialistsjuksköterska 2,1 (1,9)
- › Förskollärare 2,4 (1,9)
- › Ämneslärare 1,6 (1,3)
- › Grundlärare 1,7 (1,3)
- › Socionom 4,9 (3,5)

Källa: UKÄ. Sökandetryck är antalet förstahands-sökande per plats på utbildningsprogram vid universitet och högskolor.



TABELL 1. Andel kommuner som svarar att tillgången är god eller balanserad, 2016 (högskola, nyexaminerade)

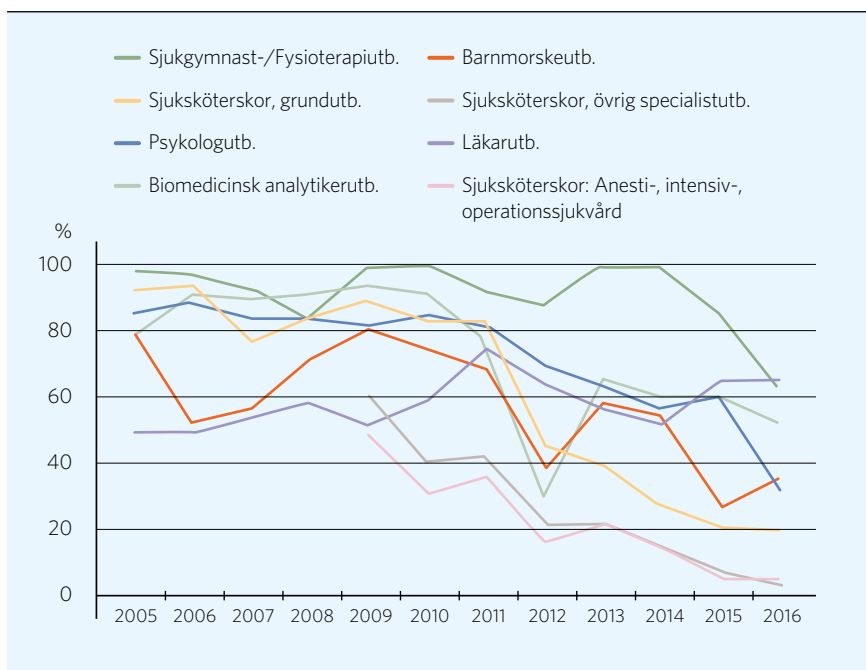
Utbildningsgrupp	God och balanserad tillgång
Arbetsterapeututbildning	52 % ■
Arkitektutbildning	70 % ■
Barn- och fritidsutbildning (gymnasienivå)	37 % ■
Bibliotekarieutbildning	68 % ■
Bildlärarutbildning	61 % ■
Civilingenjörsutbildning: Lantmäteri	63 % ■
Fritidspedagogutbildning	16 % ■
Förskollärarytbildning	18 % ■
Grundskollärarytbildning: Senare år, matematik/NO	3 % ■
Grundskollärarytbildning: Senare år, språk/SO	17 % ■
Grundskollärarytbildning: Tidiga år	32 % ■
Gymnasielärarytbildning: Historia/samhällsvetenskap	82 % ■
Gymnasielärarytbildning: Matematik/naturvetenskap	33 % ■
Gymnasielärarytbildning: Språkvetenskap	36 % ■
Högskoleingenjörsutbildning: Byggnadsteknik	51 % ■
Idrottslärarytbildning	62 % ■
Musiklärarytbildning	40 % ■
Personal- och beteendevetarutbildning	29 % ■
Sjukgymnast-/Fysioterapeututbildning	23 % ■
Sjuksköterskor, grundutbildning	24 % ■
Socionomutbildning	22 % ■
Speciallärar- och specialpedagogutbildning	19 % ■
Vård- och omsorgsutbildning (gymnasienivå)	38 % ■

Landsting/ regioner

Nästan alla landsting/regioner uppger att de har svårt att rekrytera specialist-sjuksköterskor. Åtta av tio har svårt att rekrytera grundutbildade sjuksköterskor. Problemet har ökat de senaste åren. Sökandetrycket till utbildningarna är dock högt, och det behövs fler utbildningsplatser både på grund- och specialistnivå. Samtliga landsting betalar idag någon form av utbildningsförmån genom att bekosta ”utbildningslön” vid efterfrågade specialistutbildningar för sjuksköterskor och i vissa fall betalar man även utbildningsplatser.

Tillgången på barnmorskor är något bättre, men många landsting/regioner har svårt att hitta sökande. Två av tre landsting/regioner uppger att de har svårigheter. Däremot är tillgången på läkare och biomedicinska analytiker något bättre. Mer än hälften av arbetsgivarna anger god eller balanserad tillgång.

DIAGRAM 4. Andelen landsting/regioner som svarar att tillgången på arbetssökande är god eller balanserad (högskola, nyexaminerade)



Källa: SCB/SKL.

TABELL 2. Andel landsting/regioner som svarar att tillgången är god eller balanserad, 2016 (högskola, nyexaminerade)

Utbildningsgrupp	God eller balanserad tillgång
Arbets terapeututbildning	59 % ■
Barnmorskeutbildning	36 % ■
Biomedicinsk analytikerutbildning	53 % ■
Distriktssköterskeutbildning	19 % ■
Läkarutbildning	66 % ■
Psykologutbildning	32 % ■
Sjukgymnast-/Fysioterapeututbildning	64 % ■
Sjuksköterskor, grundutbildning	20 % ■
Sjuksköterskor, övrig specialistutbildning	4 % ■
Sjuksköterskor: anesthesi-, intensiv-, operationssjukvård	5 % ■
Tandhygienistutbildning	9 % ■
Tandläkarutbildning	36 % ■
Tandsköterskeutbildning	44 % ■
Vård- och omsorgsutbildning (gymnasienivå)	87 % ■

■ 50 % eller mer
■ 31-49 %
■ 30 % eller mindre

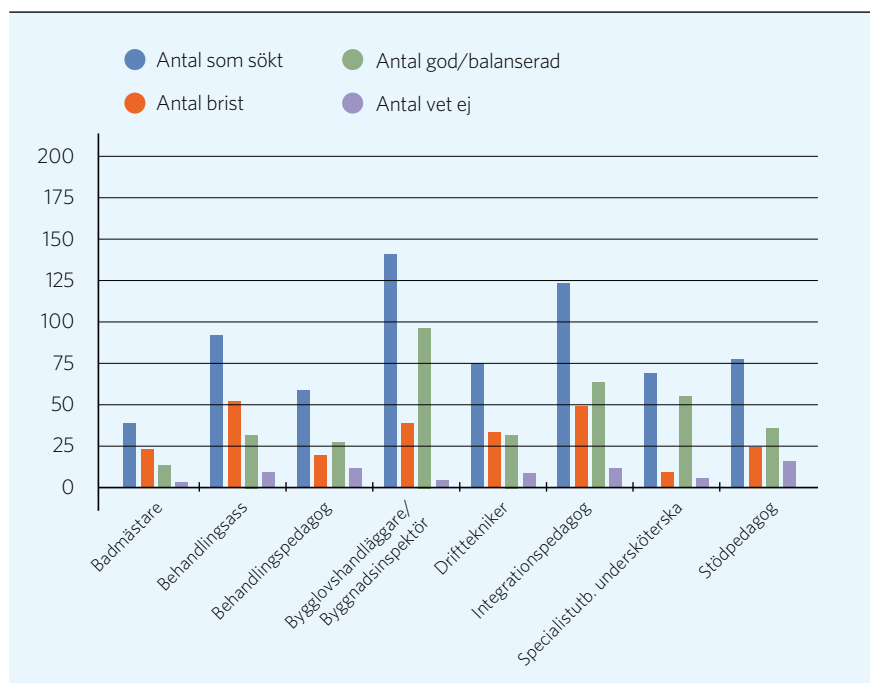
Yrkehögskoleutbildningar innebär nya utvecklings- och karriärmöjligheter

Tillgång på yrkehögskoleutbildade

Yrkehögskoleutbildningar är statsfinansierade, eftergymnasiala yrkesutbildningar som skapas i nära samarbete med arbetslivet när nya behov uppstår. Yrkehögskoleutbildningar innebär även nya utvecklings- och karriärmöjligheter för individen. För några traditionella yrken som till exempel tandsköterska och vårdadministratör är yrkehögskolan den enda utbildningsvägen.

Kommunerna har svårt att hitta specialistutbildade undersköterskor. Åtta av tio kommuner som sökt medarbetare anger brist. Nästan sju av tio kommuner har problem att hitta bygglovshandläggare/byggnadsingenjör, vilket är den yrkehögskoleutbildning som flest kommuner sökt personal från. Andra utbildningar som efterfrågas är integrationspedagoger och stödpedagoger. Här har runt hälften av kommunerna svårt att rekrytera.

DIAGRAM 5. Antal kommuner som sökt personal, antal med god eller balanserad tillgång, brist samt vet ej



TABELL 3. Andel kommuner som svarar att tillgången är god eller balanserad

Badmästare	58 %	■
Behandlingsassistent	56 %	■
Behandlingspedagog	32 %	■
Bygglovshandläggare	28 %	■
Drifttekniker	45 %	■
Integrationspedagog	40 %	■
Specialistutbildad undersköterska	13 %	■
Stödpedagog	32 %	■

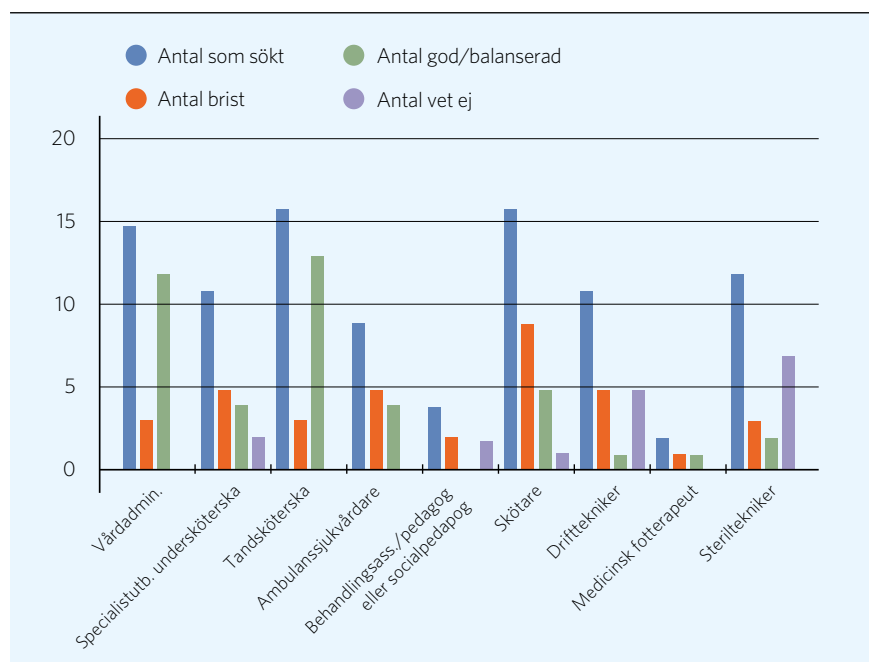
■ 50 % eller mer
 ■ 31-49 %
 ■ 30 % eller mindre

Källa: SKL.

Såväl kommuner som landsting/regioner behöver förbättra dialogen med yrkeshögskolorna och tillsammans med dem ta ansvar för innehållet i utbildningarna samt se till att de utbildades kunskaper tas tillvara.

Åtta av tio landsting/regioner har svårt att rekrytera utbildade tandsköterskor och vårdadministratörer. Många landsting/regioner söker även skötare och specialistutbildade undersköterskor. Här uppger runt vart tredje landsting/region rekryteringsproblem. Mer än fyra av tio uppger att det är svårt att rekrytera ambulanssjukvårdare.

DIAGRAM 6. Antal landsting/regioner som sökt personal, antal svar med god eller balanserad tillgång, brist samt vet ej



TABELL 4. Andel landsting/regioner som svarar att tillgången är god eller balanserad

Vårdadministratör	20 %	■
Specialistutbildad undersköterska	45 %	■
Tandsköterska	19 %	■
Ambulanssjukvårdare	56 %	■
Behandlingsass./pedagog eller specialpedagog	50 %	■
Skötare	56 %	■
Drifttekniker	45 %	■
Medicinsk foterapeut	50 %	■
Steriltekniker	25 %	■

Källa: SKL.

SÅ KAN YRKESHÖGSKOLAN BLI ÄNNU BÄTTRE:

- › Ökade resurser för fler platser.
- › Längre beviljandeperioder.
- › Möjligheter till yrkeshögskolestudier på distans.
- › Mer likriktat innehåll i utbildningarna utifrån arbetslivets behov, utbildningarna ska vara gångbara i hela landet.

REGIONALA MATCHNINGSINDIKATORER:

På SCBs hemsida finns regionala matchningsindikatorer som beskriver behov och tillgång på arbetskraft på regional nivå.
www.scb.se

- 50 % eller mer
- 31-49 %
- 30 % eller mindre

Bilaga 1. Källor och definitioner

Diagrammen i kapitel 1 baseras på två källor: Arbetskraftsbarometern 2016 och SKL:s egen enkätundersökning från 2016.

Arbetskraftsbarometern är Statistiska Centralbyråns årliga enkätundersökning bland arbetsgivare. Den ger information om det aktuella rekryteringsläget för 72 utbildningar (i huvudsak gymnasie- och högskolenivå). Arbetskraftsbarometern genomförs på hela arbetsmarknaden. I denna rapport redovisas svaren från kommuner och landsting/regioner.

De aktuella frågorna för respektive utbildning är:

1. *Om man har sökt personal*
2. I så fall: hur bedömer de: *Tillgången på sökande (God/Balans/Brist), för både nyexaminerade och erfarna*

Gymnasienivå: Vi redovisar rekryteringsläget för de två gymnasieutbildningarna: vård och omsorg samt barn och fritid. Då antalet utbildningar inom välfärdssektorn är få redovisas rekryteringsläget både för nyexaminerade och erfarna.

Högskolenivå: Vi redovisar rekryteringsläget för de åtta utbildningar som många arbetsgivare har rekryterat personal från under 2016 i kommuner respektive landsting/regioner. Här redovisas endast rekryteringsläget för nyexaminerade.

Yrkeshögskolan: Som komplement till Arbetskraftsbarometern har vi genomfört en egen undersökning med de två frågeställningarna ovan. I den görs ingen uppdelning på nyexaminerade och erfarna arbetssökande.

I april 2016 skickades en enkät till personalchefen i samtliga kommuner och landsting/regioner i syfte att undersöka rekryteringsläget i huvudsak gällande yrkeshögskoleyrken. Frågorna som ställdes var:

- › Har ni sökt personal inom något/några av dessa yrken under de senaste 12 månaderna?
- › Hur är tillgången på sökande inom dessa yrken?

Personalcheferna ombads vid behov involvera fler medarbetare för att kunna besvara enkäten. Svarsfrekvensen var runt 70 procent bland kommunerna och 85 procent i landsting/regioner, men antalet svarande varierar mellan olika frågor och yrken. Rekryteringsbehoven kan vara större än vad som framgår av resultaten då inte alla arbetsgivare svarat fullständigt samt att den som svarat inte alltid har fullständig information.



UTBILDA FÖR FRAMTIDENS VÄLFÄRD

Välfärden behöver en halv miljon nya medarbetare de kommande tio åren. Arbetstillfällena är många men kompetensbehoven måste matchas bättre av utbildningssystemet och arbetsmarknadspolitiken. Rapporten *Utbilda för framtidens välfärd* fokuserar på statens roll för välfärdens kompetensförsörjning.

I rapporten har Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) identifierat sex områden där staten kan göra skillnad för att trygga kompetensförsörjningen i välfärden.

Sveriges Viktigaste Jobb ska bidra till att öka kunskapen om jobben i välfärdssektorn och diskutera de arbetsgivarutmaningar som kommuner, landsting och regioner står inför. Den här rapporten ingår i det arbetet.

Beställ eller ladda ner på webbutik.skl.se

Följ Sveriges Viktigaste Jobb på Facebook/[sverigesviktigastejobb](https://www.facebook.com/sverigesviktigastejobb),
Twitter [@viktigastejobb](https://twitter.com/viktigastejobb)

sverigesviktigastejobb.se