

RAPPORT KOMPETENSPLATTFORM VÄRMLAND

LÄGESBILD FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNINGEN AV YRKESGRUPPERNA SJUKSKÖTERS KOR, LÄKARE, PSYKOLOGER, UNDERSKÖTERS KOR OCH CHEFER INOM VÅRD, HÄLSA OCH OMSORG I VÄRMLAND.



Sammanfattning

Denna rapport innehåller en lägesbild för kompetensförsörjningen av yrkesgrupperna sjuksköterskor, läkare, psykologer, undersköterskor och chefer inom vård, hälsa och omsorg i Värmland. Denna lägesbild relateras även till motsvarande lägesbilder för riksnivån respektive storstadsregionerna.

Analysen tar sikte på år 2020, och uppskattar det framtida behovet av personal inom yrkesgrupperna baserat på den prognostiserade utvecklingen av antalet anställda samt sannolika pensionsavgångar. Detta relateras även till vissa aspekter av tillgången till motsvarande arbetskraft, varande utbildningsläget, antal arbetssökande samt arbetspendling från Värmland till Norge.

Rapportens primära slutsatser är att Värmland överlag tycks följa de historiska och väntade trenderna för yrkesgrupperna såväl på riksnivå som bland storstadsregionerna, med avvikelser främst i enstaka fall och gällande trendernas styrka snarare än deras riktning.

Analysen finner vidare att behovet av ny personal tycks mest trängande i fallet undersköterskor, och minst trängande i fallet psykologer. I fallen sjuksköterskor och läkare ser man ut att kunna möta behoven i stor utsträckning, men inte fullt ut. I fallet chefer är behovet svårt att relatera till någon form av tillgång, då det inte finns någon enhetlig utbildningsgrupp att förhålla yrkesgruppen till.

Könsfördelningen är i många fall skev, med stark kvinnodominans inom yrkesgrupperna sjuksköterskor, undersköterskor, psykologer och chefer. Denna dominans väntas antingen kvarstå eller förstärkas fram till 2020. I fallet läkare är könsfördelningen förhållandevis jämn, och väntas för yrkesgruppen som helhet förbli så under prognosperioden. Bland specialistläkare i allmänmedicin väntas andelen män öka något.

Innehåll

1	Inledning.....	5
1.1	Metodbeskrivning.....	6
1.1.1	Statistikens utformning.....	6
1.1.2	Prognosmodellen.....	7
1.1.3	Jämförbarhet med andra platsers motsvarande prognoser.....	9
1.2	Disposition.....	10
2	Sjuksköterskor.....	11
2.1	Utveckling av antal anställda.....	11
2.2	Pensionsavgångar.....	12
2.3	Utbildning.....	14
2.4	Arbetssökande.....	16
2.5	Översiktsbild.....	17
3	Läkare.....	19
3.1	Utveckling av antal anställda.....	19
3.2	Pensionsavgångar.....	21
3.3	Utbildning.....	22
3.4	Arbetssökande.....	23
3.5	Översiktsbild.....	23
4	Psykologer.....	25
4.1	Utveckling av antal anställda.....	25
4.2	Pensionsavgångar.....	26
4.3	Utbildning.....	27
4.4	Arbetssökande.....	29
4.5	Översiktsbild.....	29
5	Undersköterskor.....	31
5.1	Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.....	32
5.1.1	Utveckling av antal anställda.....	32
5.1.2	Pensionsavgångar.....	32
5.1.3	Arbetssökande.....	33
5.1.4	Delöversiktsbild.....	35
5.2	Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.....	35
5.2.1	Utveckling av antal anställda.....	35
5.2.2	Pensionsavgångar.....	36
5.2.3	Arbetssökande.....	37
5.2.4	Delöversiktsbild.....	38
5.3	Skötare och vårdare.....	38
5.3.1	Utveckling av antal anställda.....	39
5.3.2	Pensionsavgångar.....	39
5.3.3	Arbetssökande.....	40
5.3.4	Delöversiktsbild.....	41
5.4	Undersköterskor som helhet.....	41
5.4.1	Utveckling av antal anställda.....	42
5.4.2	Pensionsavgångar.....	42
5.4.3	Arbetssökande.....	43
5.4.4	Utbildning.....	44
5.4.5	Översiktsbild.....	46
6	Chefer.....	47
6.1	Utveckling av antal anställda.....	47
6.2	Pensionsavgångar.....	48
6.3	Utbildning.....	49
6.4	Arbetssökande.....	49
6.5	Översiktsbild.....	49

7	Lägesbilder och jämförelser	51
7.1	Arbetspendling	51
7.2	Sjuksköterskor	52
7.3	Läkare	53
7.4	Psykologer	54
7.5	Undersköterskor.....	55
7.6	Chefer	56
7.7	Övergripande slutsatser	56
8	Referenser	58
8.1	Offentligt tryck	58
8.2	Internetkällor	58

1 Inledning

Denna rapport syftar till att tillhandahålla en översiktsbild över historiken, nuläget och framtidsutsikterna för behovet av personal inom vissa hälso- och sjukvårdsyrken i Värmlands län, och även i viss mån relatera denna bild till motsvarande tillgång. De yrkesgrupper som berörs är distriktsläkare, sjuksköterskor, psykologer, undersköterskor och chefer. Läget för Värmlands län relateras även till läget på riksnivå, och till det översiktliga läget i Stockholmsregionen, Västra götalandregionen samt Skåne-regionen.

Behovssidan av detta belyses framförallt genom två faktorer – utvecklingen av antal anställda inom varje yrkesgrupp, och åldersfördelningen bland de anställda under tiden för den senast tillgängliga sammanställningen. Det förstnämnda belyser då förändringar gällande behovet av de anställda som yrkesgrupp, det vill säga huruvida man i framtiden kommer att behöva fler eller färre som arbetar med denna typ av arbetsuppgifter. Det sistnämnda belyser översiktligt hur stor andel av de i utgångsläget anställda som kommer att behöva ersättas under perioden. Tillsammans bildar dessa två faktorer en uppfattning om det totala behovet av nyanställningar, såväl genom att visa på ett utökat eller sjunkande behov, som genom att visa på vad som krävs för att bibehålla den nuvarande nivån.

Det bör nämnas att dessa två faktorer inte utgör en fullständig bild av behovet – det finns naturligtvis fler faktorer som påverkar detta, däribland dödsfall, uppsägningar och liknande. I sammanhanget utgör dessa faktorer emellertid dels inte själva någon större påverkansfaktor i förhållande till de undersökta aspekterna, och därutöver innebär deras mångfald och kontextberoende att de blir såväl svåra att spåra som svåra att prognostisera. Av dessa orsaker begränsas översiktsbilden till att enbart beakta pensionsavgångarna som dominerande faktor för behovet av återtillsättningar av befintliga platser.

Värt att beakta är att alla platser som lämnas vakanta vid pensionsavgångar naturligtvis inte återtillsätts. Vid pensionsavgångar tenderar arbetsgivare att göra en översyn av behovet av ny personal på dessa platser, och ibland blir slutsatsen att någon återtillsättning inte behövs. Emellertid utgör denna bedömning i sig skäl nog att uppehålla sig vid pensionsavgångarna som sådana, emedan de inte bara visar på behovet av återtillsättningar, utan också omfattningen på behovet av sådana bedömningar. Ju fler sådana bedömningar som behöver göras, desto fler kommer rimligen att landa i att återtillsättningar är nödvändiga – en större organisation kan i många fall klara sig med ett fåtal färre anställda, men när det istället börjar röra sig om en betydande andel av de anställda blir läget svårare.

Tillgångssidan av undersökningsområdet belyses genom en kombination av tre faktorer. Dessa är utbildningsläget för yrkesgruppen, antalet arbetsökande inom yrkesgruppen över tid samt utvecklingen av arbetspendlingen från Värmland till Norge. Dessa tre faktorer tillhandahåller en bild av förändringar inom storleken på den utbildade arbetskraften, en bild av hur många yrkeskompetenta personer som i dagsläget inte tillvaratas och en bild av hur stora delar av den värmländska arbetskraften som i viss mening förloras till norska arbetsgivare.

Liksom var fallet på behovssidan tillhandahåller dessa faktorer naturligtvis inte ensamma en fullständig bild av tillgången på arbetskraft inom yrkesgrupperna. Delar av arbetskraften arbetspendlar exempelvis även till andra platser än Norge, om än inte i lika hög utsträckning. På samma sätt kan inte heller antalet arbetssökande helt sägas motsvara hur många yrkeskompetenta personer som finns tillgängliga för anställning, dels eftersom statistiken är baserad på antalet arbetssökande som registrerat sig som sådana, och dels eftersom alla arbetssökande inom en viss yrkesgrupp inte nödvändigtvis kan vara aktuella för alla tjänster inom yrkesområdet. Dessa tre faktorer utgör emellertid indikatorer för de tre kanske största påverkansfaktorerna, och bildar därför tillsammans en acceptabel approximation av tillgången.

1.1 Metodbeskrivning

I samband med genomförandet av analysen har ett par mer eller mindre betydelsefulla metodiska avvägningar behövt göras. Det är viktigt att läsaren är införstådd med hur dessa avvägningar är beskaffade, och vilka vägval som gjorts, för att denne skall kunna bilda en rättvisande uppfattning om vad det egentligen är som uppgifterna belyser. Nedan följer därför en uttömmande beskrivning av de tillvägagångssätt och bedömningar som väglett rapportens framtagning.

1.1.1 Statistikens utformning

I möjligaste mån har den statistik som behandlats utgått från Standard för Svensk Yrkesklassificering (SSYK), som klassificerar personer utifrån deras arbetsuppgifter. I viss mån har detta system använts som utgångspunkt för att det är inom ramen för detta som man kan återfinna merparten av den relevanta statistiken, men också för att det är ett användbart verktyg för att visa på storleken på den faktiska yrkesgruppen som utför arbetet – snarare än vad som hade varit fallet om man i första hand beaktat exempelvis utbildning. En sådan utgångspunkt skulle visserligen bättre visa på storleken på de grupper som besitter formell kompetens för att utföra vissa arbetsuppgifter, men alla dessa behöver inte nödvändigtvis vara sysselsatta inom sitt utbildningsområde. Inte heller behöver, i de flesta yrken, all personal nödvändigtvis vara utbildad inom det område de arbetar med. Undantag från dessa är rena legitimationsyrken, där man i många fall inte är behörig att utföra arbetsuppgifterna utan att ha blivit såväl utbildad som legitimerad. Inom ramen för denna rapport återfinns tre sådana yrken: läkare, sjuksköterskor och psykologer. Av dessa har läkare ensamrätt till yrke. I möjligaste mån har uppgifterna för dessa yrken därför kompletterats med statistik över av socialstyrelsen legitimerade yrkesutövare för att nyansera bilden – och detta har kunnat genomföras för läkare och sjuksköterskor. I fallet psykologer fanns ingen sådan statistik omedelbart tillgänglig.

Den statistik som utgår från SSYK berör i denna rapport områdena utveckling av antal anställda inom varje yrkesgrupp, pensionsavgångar samt arbetssökande. I fallet med utbildningsläget är utgångspunkten naturligtvis de som utbildats inom ramen för relevanta utbildningsprogram. Gällande arbetspendling finns denna statistik inte tillgänglig utifrån SSYK, utan är istället uppdelad efter en modifierad form av Svensk Näringsgrensindelning (SNI). Detta innebär att statistiken inte strikt utgår från personernas arbetsuppgifter, utan snarare från deras verksamhetsområde. Detta innebär

att det inte är möjligt att exempelvis särskilja arbetspendlande sjuksköterskor från arbetspendlande läkare, och många yrkesgrupper utöver de som undersöks i detta fall kommer att inkluderas i samma grupper som dessa fem. Resultatet är att statistiken gällande arbetspendling inte är lika finkornig som i de flesta andra fall, och den bör därför ses som en indikation för läget inom näringsgrenen som helhet snarare än för de specifika yrkesgrupper som här behandlas.

Statistiken som behandlas i denna rapport har i fallen utveckling av antalet anställda samt pensionsavgångar inhämtats från Statistiska Centralbyrån (SCB), i första hand från yrkesregistret med yrkesstatistik. För sjuksköterskor och läkare har statistik över antal anställda även inhämtats från Socialstyrelsen. I fallet med utbildningsstatistik har detta inhämtats från Universitets- och högskolerådet (UHR), Karlstads Universitet samt Värmlands läns gemensamma antagningsenhet för gymnasieskolan. Statistik rörande arbetssökande har inhämtats från Arbetsförmedlingen, och statistik för arbetspendling har inhämtats från StatNord.

Statistiken har efter inhämtning i många fall behandlats vidare för att framställa nya grupperingar, exempelvis gällande åldersgrupper för bedömning av pensionsavgångar. För prognosernas del har även den befintliga, historiska statistiken använts som utgångspunkt för att prognostisera den framtida utvecklingen inom området, och därmed visa på sannolika framtida behov. Dessa prognoser utgör kanske det mest betydande osäkerhetsmomentet inom ramen för denna rapport – dels på grund av att den framtida utvecklingen påverkas av många fler faktorer än vad som lyfts i denna rapport, men även på grund av att det finns ett stort antal olika prognosmodeller som är möjliga att använda sig av i dylika fall. Just valet av prognosmodell påverkar i mycket hög utsträckning utseendet på prognosen, och det är därför viktigt att läsaren har en god uppfattning om vad som ligger bakom prognosernas framställning, för att kunna få en uppfattning om vad prognoserna egentligen indikerar.

1.1.2 Prognosmodellen

Prognoserna för varje yrkesgrupp består i grunden av en sammanvägning av tre separata prognoser. Denna sammanvägning består vidare av två steg. I ett första steg genomförs två separata prognoser, där den ena extrapolerar den framtida utvecklingen baserat på den årliga genomsnittliga förändringen under hela perioden. Den andra prognosen gör samma extrapolering, med den skillnaden att den utgår från den årliga genomsnittliga förändringen sedan det senaste trendsiftet i utvecklingen. Om hela perioden bestått av en inledande nedgång i utvecklingen, för att därefter följas av en markant uppgång, utgår alltså denna andra prognos enbart från förändringen sedan uppgångens inledning. Dessa två prognoser tar var för sig alltså hänsyn till den sammantagna utvecklingen respektive den senaste utvecklingen. I slutskedet av detta första steg beräknas medelvärdet vid varje årtal för dessa två prognoser, vilket bildar den nya prognosen.

Detta första steg tar visserligen hänsyn till såväl den långsiktiga utvecklingen som den senaste trenden, men det gör även att prognosen blir okänslig för oregelbunden utveckling och snabba och växlande trendsiften. För att

kompensera för detta genomförs ett andra steg, där en tredje prognos som tar hänsyn till utvecklingskurvans utseende genomförs. Normalt handlar detta om framställandet av en logaritmisk eller polynom regressionslinje, beroende på om utvecklingen ser ut att plana ut eller växla uppåt och neråt i hög utsträckning. Det förekommer dock även andra regressionstyper, som exempelvis linjär regression i de fall när utvecklingen varit stabil över tid.

I vissa fall skulle flera olika typer av regressionslinjer passa mer eller mindre väl in på utvecklingen för en viss yrkesgrupp, och i dessa fall blir det i hög grad en bedömningsfråga vilken av regressionstyperna som blir lämpligast. I dessa fall är dock även det normala att alla dessa typer visar på mer eller mindre samma utveckling och resultat, varför det i realiteten inte har särdeles stor betydelse vilken av dem man i slutändan använder sig av.

Som huvudregel väljs den regressionstyp som uppvisar högst förklaringsgrad (i vilken mån regressionen sammanfaller med mätpunkterna), men detta tenderar i de flesta fall att vara en polynom regression, på grund av att den i högre grad än många andra typer anpassar sig efter individuella mätpunkter. Den förutsätter emellertid en viss form på den framtida utvecklingen, som inte nödvändigtvis bör sammanfalla med den förväntade även om förklaringsgraden är god. I de fall när förklaringsgraden är närliggande mellan flera regressionstyper, men kurvan i sin utformning tydligt sammanfaller med någon av dessa, får denna regressionstyp företräde även om den uppvisar något lägre förklaringsgrad.

När alltså denna tredje prognos, baserad på en variabel regressionstyp som utgår från kurvans utseende, är framställd så beräknas medelvärdet av denna och det tidigare framräknade medelvärdet av de två första prognoserna. Detta görs för att vikta prognosens förväntade mätpunkter utifrån den historiska utvecklingskurvans utseende. Resultatet av denna andra medelvärdesberäkning anger den slutgiltiga prognosens utseende. De två första grundprognoserna bidrar alltså med ett hänsynstagande till långsiktig respektive senare utveckling, medan den sista grundprognosen bidrar med ett hänsynstagande till fluktuationer i utvecklingen.

Även om dessa prognoser sammantaget i viss mån kompenserar för varandras svagheter är det dock viktigt att komma ihåg att prognoser alltid medför ett visst mått av osäkerhet. Detta är särskilt sant i detta fall, då prognosernas framställning enbart baserar sig på den historiska utvecklingen snarare än ett hänsynstagande till de faktorer som påverkat denna historiska utveckling. Utgångspunkten är att den framtida utvecklingen rimligtvis framkommer inom ramen för samma kontext som den historiska, och därför bör även den framtida utvecklingen även i stora drag följa det historiska mönstret.

Detta tankesätt utesluter dock större omvälvningar och skiften i områdets förutsättningar, och den långa prognosperioden medför även en alltmer ökande osäkerhet ju närmare prognosens slutpunkt man kommer – eftersom varje ny förväntad mätpunkt i prognosen till viss del baseras på de föregående, och den sista prognospunkten drabbas därför av alla mätpunkters sammanlagda osäkerhet. På längre sikt kan man alltså räkna med större felmarginaler för prognosen. På grund av detta är det inte i första hand de exakta mätvärdena för prognoserna som man skall uppehålla sig vid, utan snarare den allmänna inriktningen för vad prognoserna anger – tycks trenden

ökande eller minskande? Ser ökningen eller minskningen ut att vara omfattande? Inom vilket generellt område ser prognosen ut att placera siffrorna?

1.1.3 Jämförbarhet med andra platsers motsvarande prognoser

De lägesbeskrivningar och prognoser för Värmlands län som framställs inom ramen för denna rapport jämförs med motsvarande för andra regioner (Stockholm, Västra Götaland och Skåne) samt riket som helhet. Detta görs för att relatera den värmländska utvecklingen till en omvärldskontext, och därigenom avgöra om denna värmländska utveckling är en del av en större trend eller om Värmland på något sätt skiljer sig från det normala på området. Jämförelsen belyser även hur det värmländska läget kan komma att påverkas av det allmänna läget på riksnivå, och av läget inom de betydelsefulla storstadsregionerna. Det bör dock nämnas att analysen i dessa jämförelser i huvudsak utgår från redan befintliga rapporter som framtagits av respektive regioner samt SCB.

De lägesbeskrivningar som görs i denna rapport är emellertid inte strikt jämförbara med dessa – delvis på grund av att de antar ett betydligt mer övergripande helhetsperspektiv i jämförelse med denna rapportens inriktning på specifika yrkesgrupper, och utgångspunkterna är därmed inte desamma. Detta medför även att metodiska överväganden och prognosmodeller skiljer sig markant mellan denna framställning och de andra rapporterna.

En grundläggande skillnad ligger i att de övriga rapporterna utgår från utbildningsgrupper, medan denna rapport istället utgår från yrkesgrupper. De två behöver inte nödvändigtvis sammanfalla. Det är därmed åter inte förhållandet mellan de exakta nivåerna och skillnaderna mellan Värmland och andra platser som bör beaktas, utan snarare skillnaden i allmänna trender. Om allt pekar på att tillgången på en viss utbildningsgrupp i de andra regionerna och på riksnivå ökar, medan den värmländska lägesbilden pekar på en minskande tillgång inom motsvarande yrkesgrupp, är detta en betydelsefull omständighet. Om samtliga beskrivningar, inklusive den värmländska, däremot pekar på ökning av varierande styrka, behöver detta inte nödvändigtvis betyda att Värmland avviker bara på grund av nivåskillnaden.

Därutöver tillkommer rena skillnader i beräkningsmetoder, kanske främst i form av prognosmodellerna. De övriga rapporterna som den värmländska lägesbilden jämförs med använder sig alla av samma grundläggande modell, medan denna rapport istället begagnar sig av en helt annan. Detta är delvis en resursfråga, men det kan också spåras till skillnaden i rapporternas syften och omfattningar – det är helt enkelt inte möjligt (eller helt igenom önskvärt) att genomföra sådana beräkningar som i fallet med de andra rapporterna, när man enbart beaktar de aspekter som lyfts inom ramen för denna rapport.

Obeaktat sådana skillnader i metodisk och innehållslig jämförbarhet tillkommer ännu en faktor att ha i åtanke. Även vid perfekt jämförbarhet i övrigt är en region inte strikt jämförbar med en annan, helt enkelt på grund av att de har olika lokala förutsättningar. Lägesbilden måste förstås som en indikation på utvecklingen inom ramen för den lokala kontexten och dess förutsättningar, och man kan därför inte med enkelhet jämföra olika områden med varandra utan vidare granskning av vad som skiljer dem åt i förutsättningarna.

1.2 Disposition

Rapporten är i första hand indelad efter yrkesgrupp. Eftersom analysen behandlar fem olika yrkesgrupper medför detta även en grundläggande indelning på fem kapitel.

Inom varje av dessa kapitel behandlas läget för yrkesgruppen i fyra steg – utvecklingen av antalet anställda, pensionsavgångarna, utbildningsläget samt arbetsökande. Utifrån dessa fyra steg genomförs sedan ett femte, som beskriver det övergripande förhållandet mellan behov och tillgång inom yrkesgruppen.

Efter dessa fem kapitel följer ett sjätte, som sammanfattar lägesbilden för alla yrkesgrupper och även nyanserar denna utifrån den sista undersökta faktorn, varande den näringsgrensövergripande arbetspendlingen. Här görs också den primära jämförelsen mellan läget för Värmlands län och motsvarande bild för riket som helhet, Stockholmsregionen, Västra götalandregionen och Skåne-regionen. I slutet av detta kapitel följer rapportens övergripande slutsatser.

Kapitel 2 behandlar först sjuksköterskor. Därefter följer läkare i kapitel 3, psykologer i kapitel 4, undersköterskor i kapitel 5 och chefer i kapitel 6. I kapitel 7 framställs den sammanfattande lägesbilden.

2 Sjuksköterskor

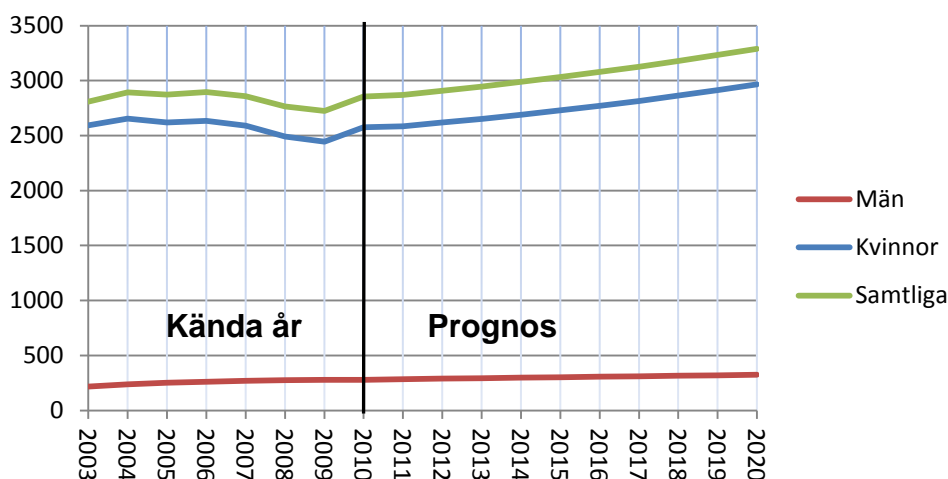
2.1 Utveckling av antal anställda

Eftersom sjuksköterska är ett legitimationsyrke finns här möjlighet att fastställa två olika prognoser utifrån två olika populationer. Den ena utgår från socialstyrelsens statistik över antalet legitimerade sjuksköterskor som arbetar inom hälso- och sjukvården samt tandvården i Värmland. En prognos utifrån denna population får fördelen att den enbart inkluderar legitimerad personal, men får å andra sidan nackdelen att den exkluderar legitimerad personal som arbetar inom andra områden än just hälso- och sjukvård samt tandvård.

Den andra populationen utgår, liksom fallet för de andra yrkena, från SCB:s statistik över antal sysselsatta inom en viss yrkesgrupp. En sådan prognos får fördelen att den inkluderar alla som arbetar med sjuksköterskeuppgifter, men riskerar å andra sidan även att inkludera vissa som saknar sjuksköterskelegitimation i de fall när arbetsuppgifterna inte kräver sådan.

Av denna orsak kommer därför två prognoser utifrån dessa olika populationer att visas för att tillhandahålla uppgifter från båda perspektiven på sjuksköterskorna, och även i viss mån visa på skillnader mellan populationerna. Den förstnämnda av prognoserna följer först här nedan.

Figur 2.1 Prognos, antal anställda leg. sjuksköterskor inom hälso- och sjukvården samt tandvården

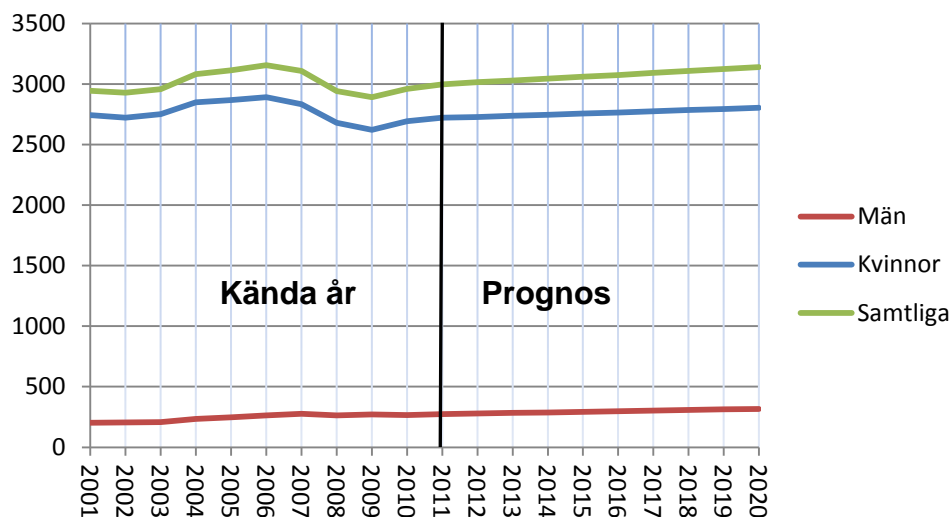


Källa: Socialstyrelsen, egen bearbetning.

Figuren ovan visar på att utvecklingen av antalet anställda legitimerade sjuksköterskor inom hälso- och sjukvården samt tandvården varit mer eller mindre stabil under perioden 2003-2010. Efter en inledande nedgång har dock en tämligen stark uppgång börjat inledas under periodens slut, och den sammantagna bilden pekar därmed på en försiktig ökning inom yrkesgruppen, från strax under 3000 personer till strax under 3500 personer mellan 2010 och 2020. Detta mönster står sig även om man ser enbart på de kvinnliga sjuksköterskorna, men ser något annorlunda ut för de manliga, där prognosen visar på en betydligt svagare ökning under perioden. Antalet män är så litet i förhållande till antalet kvinnor att den totala trenden i princip

antar samma utseende som trenden för kvinnliga sjuksköterskor. Männerna utgjorde 2010 ca 10 procent av gruppen i Värmland, och enligt prognosen väntas andelen alltså sjunka något under den kommande tioårsperioden.

Figur 2.2 Prognos, antal anställda sjuksköterskor (SSYK)



Källa: SCB, egen bearbetning.

Figur 2.2 visar på en liknande övergripande trend som figur 2.1, men visar på en svagare ökning under perioden 2010-2020 än i det tidigare fallet. Här ser antalet anställda sjuksköterskor snarare ut att gå från 3000 till strax över 3000 under perioden. Det finns framförallt två skillnader mellan ursprungssiffrorna för de två prognoserna som bör tas i beaktande. Den ena är att denna andra prognos utgår från en längre tidsserie, som bland annat slutar ett år senare än den föregående. Den andra är att denna andra prognos även har en marginellt större population. Detta kan delvis bero på att inte alla arbetsuppgifter som normalt sköts av sjuksköterskor kräver sjuksköterskelegitimation, vilket öppnar för att vissa som utför dessa saknar sådan. Det kan delvis även bero på att vissa legitimerade sjuksköterskor kan arbeta med sjuksköterskeuppgifter som ligger utanför vad som räknas som hälso- och sjukvård eller tandvård.

Som tidigare nämnt är prognoserna förknippade med viss osäkerhet. Ingen av prognoserna pekar dock i utgångsläget på ett sjunkande antal anställda sjuksköterskor, och någon form av ökning tycks sannolik oavsett vilken av de två populationerna man utgår från. Ur detta första perspektiv, utvecklingen av antalet anställda sjuksköterskor över tid, ser därför behovet av sjuksköterskor ut att öka under perioden.

2.2 Pensionsavgångar

Antalet pensionsavgångar uppskattas utifrån åldersfördelningen inom yrkesgruppen vid ett givet tillfälle, där de som befinner sig i åldersintervallet 55-64 antas gå i pension inom de närmast följande tio åren, och de inom intervallet 55-59 på motsvarande sätt väntas gå i pension under denna tioårsperiods sista fem år.

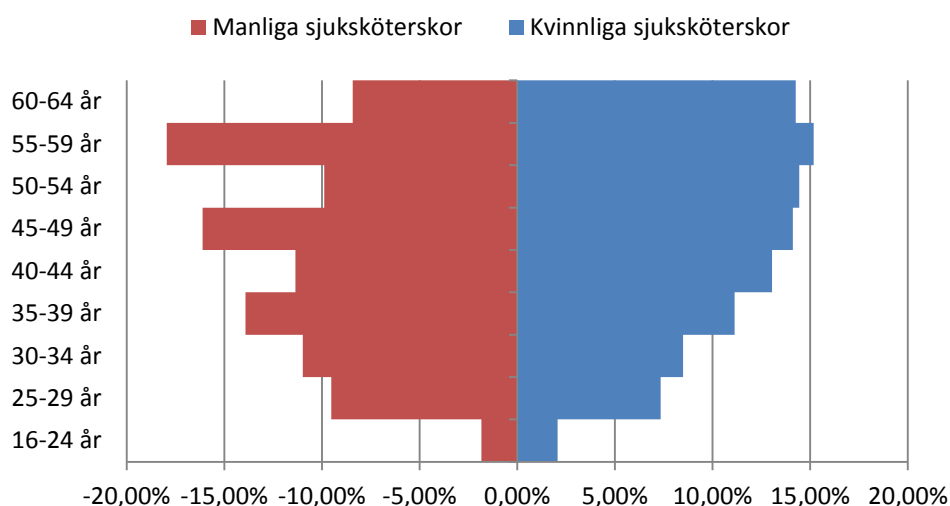
Tabell 2.1 Pensionsavgångar bland sjuksköterskor i Värmland

Pensionsavgångar 2011-2020			Pensionsavgångar 2016-2020		
Kön	Antal	Andel	Kön	Antal	Andel
Män	64	23,97%	män	45	16,85%
kvinnor	787	29,22%	kvinnor	441	16,38%
samtliga	851	28,75%	samtliga	486	16,42%

Källa: SCB.

Tabell 2.1 illustrerar här hur pensionsavgångarna fram till 2020 kan väntas bli tämligen betydande, med nära 29 procent av de anställda som avgående under perioden 2011-2020. Värt att notera är dock att början av perioden vid denna rapport utgivning redan passerat, och det kan därför även vara behjälpligt att se på den sista delen av tioårsperioden, där man kan konstatera att cirka 16,5 procent av de anställda sjuksköterskorna väntas avgå mellan 2016 och 2020. Eftersom den tillgängliga statistiken är baserad på femårsklasser går det dessvärre inte att enbart redovisa de kvarvarande åren, och eftersläpningen i statistiken innebär även att det inte varit möjligt att utgå från innevarande år.

Ur detta andra perspektiv ser behovet av nya sjuksköterskor ut att bli tämligen omfattande under perioden, med nära en tredjedel av yrkesgruppen avgående under 2011-2020. För könsfördelningens del ser pensionsavgångarna under hela tioårsperioden ut att leda till en aningen utökad andel män, medan pensionsavgångarna för den sista halvan av denna inte ser ut att påverka fördelningen nämnvärt.

Figur 2.3 Åldersfördelning bland sjuksköterskor

Källa: SCB.

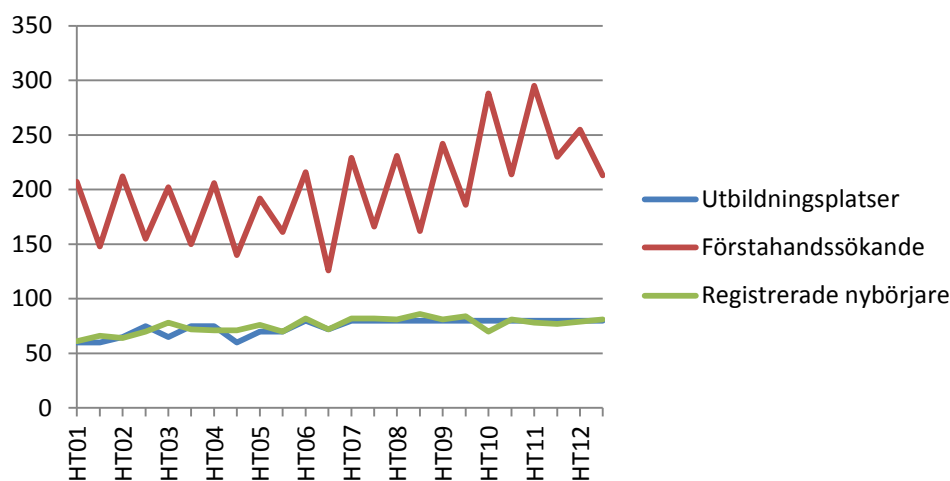
Pensionsavgångarna kan även, baserat på åldersfördelningen inom yrkesgruppen, väntas fortsätta även under de närmast följande tioårsperioderna. Först fram mot 2040 ser antalet pensionsavgångar ut att minska, främst beroende på åldersfördelningen bland kvinnorna, på grund av deras numerära överläge. Bland männen är åldersfördelningen mer jämn över hela spektrumet, men tycks å andra sidan variera kraftigt mellan femårsklasser. Bland de allra yngsta återfinns endast ett fåtal sjuksköterskor,

helt enkelt beroende på att dessa i allmänhet inte hunnit slutföra sin utbildning. Noterbart är att sjuksköterskorna, till viss del beroende på utbildningens längd, utgör en åldrad yrkesgrupp.

2.3 Utbildning

Karlstads Universitet erbjuder sjuksköterskeutbildning i Värmland, vilket i utgångsläget pekar på förhållandevis goda förutsättningar för att få tillgång till nyutbildad arbetskraft inom yrkesgruppen.

**Figur 2.4 Utbildningsplatser, söktryck och nyregistreringar
HT01-VT13**



Källa: Karlstads Universitet.

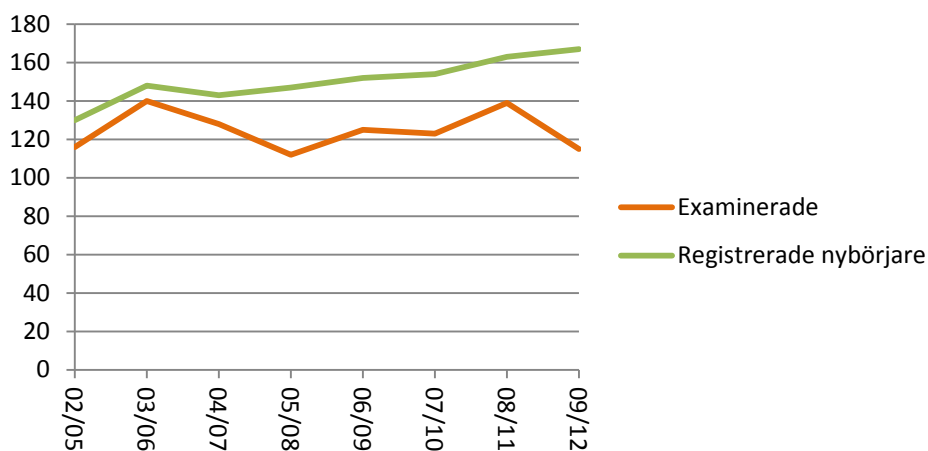
Antalet sökande till utbildningen har genomgående varit avsevärt högre än antalet utbildningsplatser under perioden 2001-2013 – det har i allmänhet funnits två till tre förstahandssökande per utbildningsplats. Skillnaden mellan utbildningsplatser och sökandetal är större för höstterminerna än vårterminerna, helt enkelt beroende på att söktrycket för höstterminerna är markant högre. Under perioden har såväl söktrycket som antalet utbildningsplatser ökat något, även om antalet utbildningsplatser varit konstant sedan 2007.

Under hela perioden har det även varit en viss skillnad mellan antalet utbildningsplatser och antalet registrerade nybörjare på utbildningen – ofta såtillvida att antalet nybörjare varit fler än utbildningsplatserna, men även det motsatta. Variationen åt respektive håll kan förklaras med att inte alla som antas till utbildningen faktiskt påbörjar den, och för att kompensera för detta antar även universitetet i regel fler personer till utbildningen än det finns utbildningsplatser för. Antalet registrerade nybörjare har under perioden i genomsnitt varit cirka 2 procent fler än antalet utbildningsplatser.

Antalet utbildningsplatser kan komma att utökas något under 2013 och 2014 till följd av tillfälliga statliga anslag för utbildningsplatser för bland annat sjuksköterskor.¹

¹ Karlstads Universitet, *Pengar till universitetet i vårbudgeten*,
<http://www.kau.se/om-universitetet/aktuellt/nyheter/artiklar/11403> (2013-06-10)

Figur 2.5 Registrerade 2002-2009 kontra examinerade 2005-2012

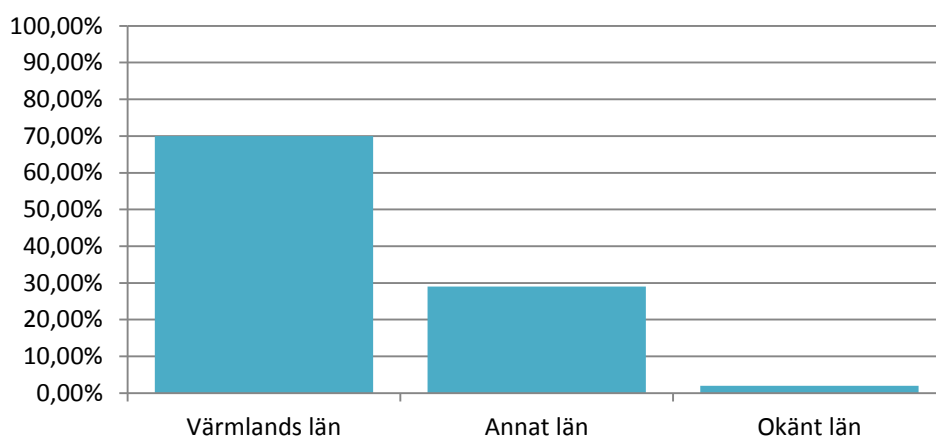


Källa: Karlstads Universitet.

Sedan 2005 har sjuksköterskeutbildningen på Karlstads Universitet examinerat cirka 125 sjuksköterskor varje år. Från år till år har vissa fluktuationer förekommit, med toppnoteringar på cirka 140 personer och en bottennotering på cirka 110 personer, men sett till hela perioden har ingen signifikant förändring skett mellan 2005 och 2012.

Sjuksköterskeutbildningen är treårig, och de som examinerades 2005 påbörjade därmed i regel sin utbildning 2002. De examinerade som andel av nybörjarna tre år tidigare har under perioden varit cirka 83 procent, med fluktuationer som motsvarar läget för de examinerande som helhet. Värt att notera är dock att antalet registrerade nybörjare ökat under perioden, medan antalet examinerade tre år senare är vad som fluktuerat och i slutändan ligger kvar på samma nivå vid periodens slut som vid dess början.

Figur 2.6 Bostadsort för sjuksköterskor examinerade vid Karlstads Universitet 2010/2011, vid mättillfället 2013-01-01



Källa: Karlstads Universitet, egen bearbetning.

Av de examinerade sjuksköterskorna läsåret 2010/2011 hade cirka 70 procent två år senare valt att stanna kvar i Värmlands län. Cirka 30 procent hade vid det laget bosatt sig i ett annat län, och några få procent kunde inte härledas till något specifikt län.

Med cirka 125 examinerade sjuksköterskor varje år, och cirka 70 procent av dessa som kvarvarande i Värmlands län efter examen, pekar detta på ett årligt tillskott på cirka 90 nya sjuksköterskor genom utbildning i Värmlands län. Därutöver tillkommer naturligtvis inflyttade sjuksköterskor som utbildats på annan ort, men dessa utgör i sammanhanget sannolikt förhållandevis små andelar av antalet utbildade på respektive ort, och blir därför såväl en mer svårspårad som mindre central grupp för utbildningssidan.

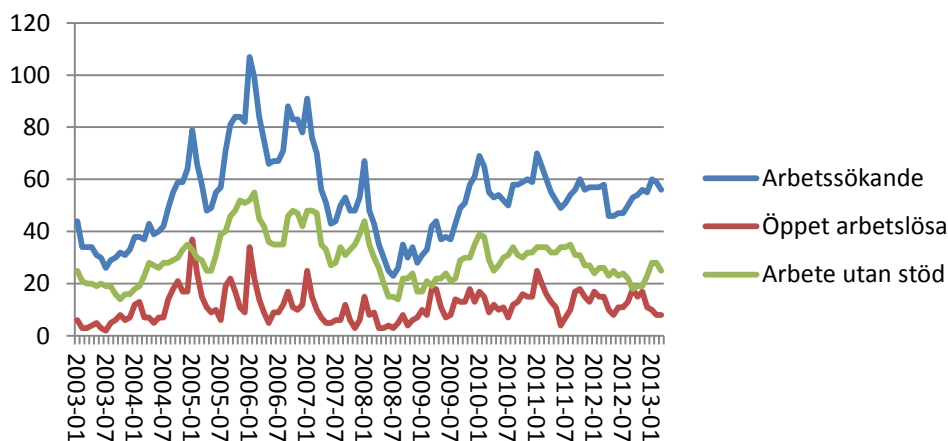
Sannolikt kan även orsaken till bytet av bostadsort för de examinerade vid Karlstads Universitet i många fall härledas till brist på jobberbjudanden i Värmlands län som är likvärdiga de motsvarande i andra län, och vid ett utökat behov av sjuksköterskor i Värmland finns därför även sannolikt möjligheten att utöka andelen sjuksköterskor som väljer att stanna kvar i länet efter genomgången utbildning.

2.4 Arbetssökande

Inom gruppen arbetssökande hos arbetsförmedlingen finns sex huvudkategorier – öppet arbetslösa, sökande i program med aktivitetsstöd, sökande med arbete utan stöd, sökande med arbete med stöd, nystartsjobb samt övriga inskrivna. Förutsättningarna och tillgängligheten för arbete skiljer sig i någon grad mellan dessa kategorier, och i viss utsträckning även inom kategorierna. Det kan därför vara svårt att utifrån denna kategorisering helt avgöra hur många som skulle kunna vara aktuella för anställning, men framförallt tre olika grupperingar tycks ur detta perspektiv särskilt viktiga att beakta.

I första hand är detta det totala antalet arbetssökande, som alltså inkluderar samtliga inskrivna oavsett status eller kategori. I andra hand gäller det grupperna öppet arbetslösa, som består av heltidsarbetslösa som inte ingår i något speciellt åtgärdsprogram – alltså det man kanske mest intuitivt föreställer sig när man tänker på arbetssökande. Det gäller dock även gruppen som har arbete utan stöd, som består dels av deltidsarbetslösa som önskar gå upp i sysselsättningsgrad, dels av personer med tillfälliga anställningar och dels av så kallade ombytessökande som har fasta jobb i önskad omfattning, men som av olika skäl vill ha ett annat arbete.

Figur 2.7 Arbetssökande sjuksköterskor 2003-2013



Källa: Arbetsförmedlingen.

Under den senaste tioårsperioden har antalet arbetssökande sjuksköterskor varierat i hög utsträckning. Denna stora variation kan dock antagligen till viss del förklaras av att det rör sig om ett förhållandevis litet antal, och även ett fåtal personer kan därför påverka hur helhetsbilden utvecklas. Sett över hela perioden har antalet arbetssökande sjuksköterskor ökat något mellan 2003 och 2013, medan antalet öppet arbetslösa och antalet som har arbete utan stöd ligger kvar på ungefär samma nivå idag som vid periodens början. Skillnaden mellan utvecklingen för de två undergrupperna och de arbetssökande som helhet kan till stor del härledas till ett ökat antal personer i program med aktivitetsstöd, vilka främst inkluderar arbetslösa ungdomar och långtidsarbetslösa.

Något som är värt att notera är att andelen arbetssökande som har arbete utan stöd är stor i förhållande till andra gruppers andelar av det totala antalet arbetssökande, och har under stora delar av perioder utgjort merparten av hela gruppen. Detta pekar på att de arbetssökande sjuksköterskorna i stor utsträckning är deltidsarbetslösa, har tillfälliga anställningar eller vill söka sig vidare till andra tjänster.

Cirka en tredjedel av de arbetssökande, såväl inom delgrupperna som bland arbetssökande som helhet, är utrikes födda. Cirka en tredjedel är även 55 år gamla eller äldre, men i princip ingen är såväl äldre än 55 som utrikes född. Nästan samtliga av de arbetssökande är män. Bland de äldre är antalet som har arbete utan stöd något högre än för andra grupper.

Förutsatt att man kan anställa samtliga arbetssökande sjuksköterskor finns sålunda idag tillgång till ytterligare 60 personer, och sett över tid kan man vid ett givet tillfälle antagligen räkna med ett 40-tal, med reservation för större förändringar på arbetsmarknaden. Om man enbart ser till de öppet arbetslösa kan man istället räkna med ett 10-tal.

2.5 Översiktsbild

Prognosen för utvecklingen av antalet anställda sjuksköterskor ser ut att peka på ett utökat behov fram till 2020. Den exakta omfattningen på denna ökning är svår att fastställa på grund av prognosernas inneboende osäkerhet, och den varierar även beroende på vilken population man väljer att i första hand beakta. Sammantaget kan man utifrån prognoserna antagligen vänta sig ett utökat behov av sjuksköterskor på cirka 250 personer.

Gällande pensionsavgångarna väntas nära en tredjedel av sjuksköterskorna gå i pension från 2011 fram till 2020, motsvarande cirka 850 personer. I kombination med prognosen om det utökade antalet anställda kan alltså ett sammanlagt behov på cirka 1100 sjuksköterskor väntas uppstå fram till 2020 utifrån de två faktorer som beaktas i denna analys. Beroende på den faktiska utvecklingens förhållande till de fastställda prognoserna kan siffran i verkligheten avvika med något hundratal uppåt eller neråt.

Pensionsavgångarna väntas förbli omfattande även under kommande tioårsperioder fram mot 2040.

På tillgångssidan examineras cirka 125 sjuksköterskor i Värmland varje år. Med ett bibehållet antal examinerade under en tioårsperiod skulle detta motsvara 1250 nya sjuksköterskor mellan 2010 och 2020. Endast cirka 70 procent av dessa väljer emellertid i dagsläget att stanna kvar i Värmland efter genomförd utbildning, varför antalet tillgängliga nya sjuksköterskor sjunker

till cirka 875 personer. Därutöver har antalet examinerade det senaste året sjunkit i förhållande till föregående år, och det är svårt att i dagsläget avgöra om detta är en ihållande trend eller en tillfällig avvikelse. Det torde å andra sidan även finnas möjligheter att utöka andelen sjuksköterskor som stannar kvar i Värmland efter genomförd utbildning, om efterfrågan på dessa utökas.

Om antalet examinerade sjuksköterskor vid Karlstads Universitet bibehålls, och man kan hålla kvar alla dessa i Värmlands län efter genomgången utbildning, ser sålunda de nytexaminerade sjuksköterskorna ut att kunna möta behovet av nya sjuksköterskor i Värmland fram till 2020, även om utfallet på behovet blir ett hundratal högre än prognostiserat. I annat fall kan de inte helt täcka ett sådant behov.

Vid ett givet tillfälle ser antalet arbetssökande sjuksköterskor i Värmland ut att kunna antas vara ett 40-tal om man beaktar hela gruppen, och ett 10-tal om man endast beaktar de öppet arbetslösa. En stor andel av de arbetssökande har i dagsläget anställning, men den är antingen tillfällig, behäftad med för låg sysselsättningsgrad eller inte tillfredsställande för den anställde.

Den sammantagna prognosen fram till 2020 anger alltså ett behov på cirka 1100 nya sjuksköterskor i Värmland, varav merparten kan härledas till sannolika pensionsavgångar. Det tycks utbildas nog många sjuksköterskor varje år i Värmland för att de nytexaminerade skall kunna täcka ett sådant behov, men detta förutsätter i så fall att man i högre grad än tidigare lyckas hålla kvar sjuksköterskorna i Värmland efter slutförd utbildning. De arbetssökande utgör i sammanhanget en tämligen liten grupp, som inte i nämnvärd utsträckning tycks kunna fylla de framtida behoven inom yrkesgruppen.

3 Läkare

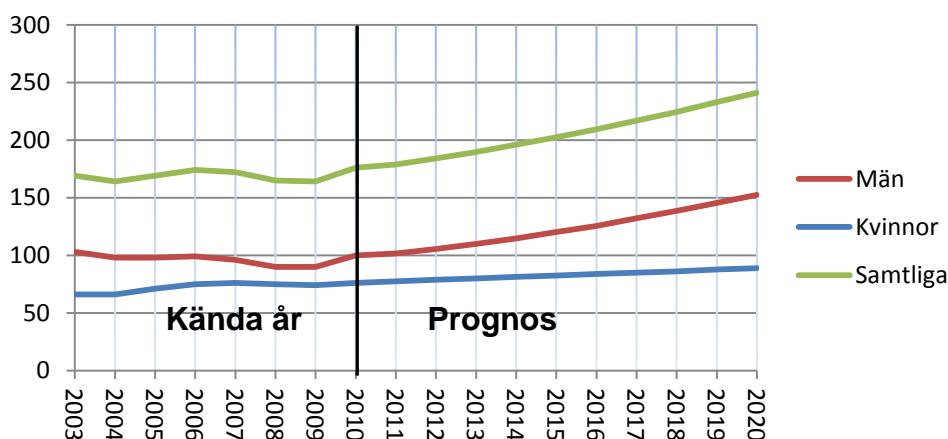
Uppdragets utgångspunkt har varit en kartläggning av läget specifikt för distriktsläkare, men detta har i de flesta fall visat sig svårgörligt med hänsyn till befintlig statistik. Eftersom yrkesgruppen läkare i sig är relativt liten sett till antal redovisas de i flertalet offentliga databaser som en enhetlig grupp, där alla olika specialiseringar ingår. Undantaget bland de datakällor som denna rapport baseras på är socialstyrelsens statistik över legitimerade sysselsatta läkare inom hälso- och sjukvården samt tandvården i Värmland. I detta fall har alltså analysen begränsats till att enbart beröra specialistläkare i allmänmedicin, varande den specialisering som normalt återfinns bland distriktsläkare. I alla andra fall berör analysen gruppen läkare som helhet.

3.1 Utveckling av antal anställda

Liksom var fallet med sjuksköterskor utgör läkare ett legitimationsyrke, och detta möjliggör en analys utifrån två olika populationer, där den ena utgörs av legitimerade specialistläkare i allmänmedicin med sysselsättning inom hälso- och sjukvården samt tandvården, och den andra utgörs av gruppen sysselsatta läkare som helhet oavsett sysselsättningsområde.

Den första gruppen tillför i detta fall främst en inblick i läget specifikt för distriktsläkare, men riskerar å andra sidan att missa sådana specialistläkare i allmänmedicin som är sysselsatta utanför hälso- och sjukvården samt tandvården. Den andra gruppen tillför mer av en översiktssbild för läkaryrket som helhet, och bör även fånga in sådana läkare som arbetar inom andra områden. Utvecklingen för dessa två grupper kommer här nedan att prognostiseras separat, med den förstnämnda gruppen även först följande.

Figur 3.1 Prognos, antal anställda leg. specialistläkare i allmänmedicin inom hälso- och sjukvården samt tandvården



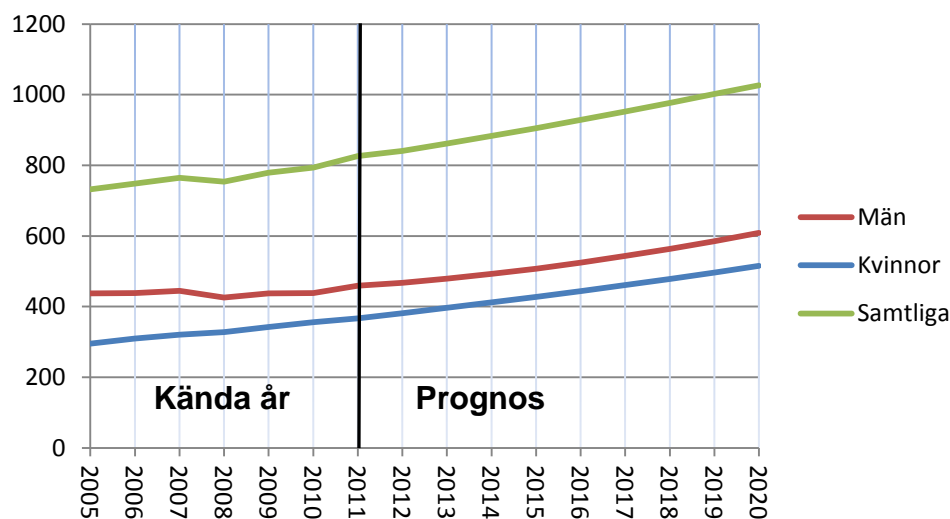
Källa: Socialstyrelsen, egen bearbetning.

Den historiska utvecklingen har här varit mer eller mindre stabil under undersökningsperioden, men med en begynnande uppgång mot dess slut för de manliga specialistläkarna i allmänmedicin. Det är naturligtvis svårt att avgöra hur långvarig denna uppgång kommer att bli, men prognosens utgångspunkt är att den i någon mån kommer att kvarstå under kommande år. Den prognostiserade uppgången under den kommande perioden ser även

ut att vara betydande, men det är här viktigt att komma ihåg att yrkesgruppen är förhållandevis liten till antalet, och små numerära förändringar innebär därför stora procentuella förändringar. Av denna orsak är prognosen i detta fall behäftad med ett större mått av osäkerhet än de övriga, och tar i högre grad än de andra även intryck av utvecklingen sedan det senaste trendskiftet. Denna prognos visar därför främst att det förefaller sannolikt med en uppgång gällande utvecklingen av antalet anställda inom denna yrkesgrupp, och att denna uppgång även ser ut att bli markant. Den exakta nivån på uppgången får dock bedömas som osäker.

Noterbart är även att utvecklingen för gruppen som helhet till största del formas av utvecklingen för de manliga specialistläkarna i allmänmedicin, och detta beror helt enkelt på att prognosen för de kvinnliga läkarna pekar på en jämförelsevis oförändrad utveckling fram till 2020, med en betydligt mer återhållsam uppgång än för männen. Könsfördelningen inom yrkesgruppen har historiskt varit tämligen jämn, men kommer enligt prognosen att förskjutas något till männens fördel.

Figur 3.2 Prognos, antal anställda läkare (SSYK)



Källa: SCB, egen bearbetning.

Bilden av en fortsatt utveckling där antalet specialistläkare i allmänmedicin ökar bekräftas av motsvarande prognos för gruppen läkare som helhet. Vi kan här se en historisk utveckling som visat på en mer eller mindre stabilt uppåtgående trend, speciellt för kvinnliga läkare. I fallet med de manliga läkarna har utvecklingen varit mer fluktuerande, men har under det sista året i mätserien karaktäriserats av en starkare uppgång.

Totalt sett prognostiseras ökningarna för män och kvinnor inom gruppen läkare vara likartade och tämligen starka, i linje med den tidigare utvecklingen. Könsfördelningen har blivit jämnare under perioden 2005-2011, men en stabilisering är väntad under den prognostiserade perioden 2012-2020.

Det bör åter nämnas att prognoser alltid är förknippade med ett visst mått av osäkerhet, och att osäkerheten ökar när man hanterar lägre antal. Båda de olika prognoserna pekar dock på en mer eller mindre markant ökning av antalet anställda läkare fram till 2020, och i fallet med gruppen läkare som helhet är prognosen vidare fastställd utifrån ett historiskt mycket stabilt

mönster som inte visar några tecken på större förändring. Utifrån detta kan sägas att antalet anställda läkare i allmänhet och antalet anställda specialistläkare i allmänmedicin i synnerhet sannolikt kommer att öka fram till 2020, och att ökningen antagligen kommer att vara tämligen markant. Den exakta omfattningen på ökningen är mer osäker.

3.2 Pensionsavgångar

Gällande pensionsavgångarna inom yrkesgruppen utgår dessa uppgifter från läkaryrket som helhet, snarare än undergruppen specialistläkare i allmänmedicin. Uppgifterna utgår här även från 2011 som basår snarare än 2010, och anger därför i strikt mening uppskattade pensionsavgångar fram till 2021. Uppgifterna har här även strukturerats i tioårsklasser snarare än femårsklasser, och pensionsavgångarna för 2017-2021 är därför uppskattade utifrån åldersfördelningen inom gruppen hälso- och sjukvårdsspecialister som helhet.

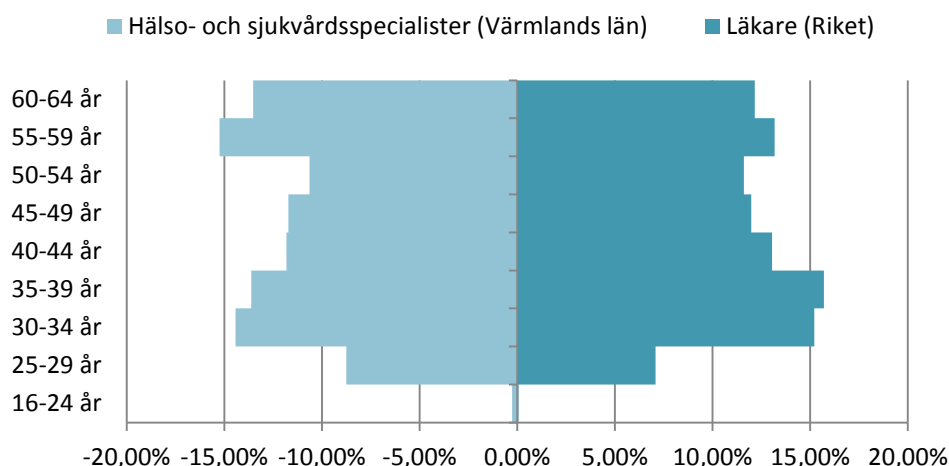
Tabell 3.1 Pensionsavgångar bland läkare i Värmland

Pensionsavgångar 2012-2021			Pensionsavgångar 2017-2021		
Kön	Antal	Andel	Kön	Antal	Andel
Män	148	32,24%	män	70	15,32%
Kvinnor	74	20,16%	kvinnor	46	12,54%
Samtliga	222	26,88%	samtliga	118	14,24%

Källa: SCB, egen bearbetning.

Vi kan här se mer eller mindre omfattande pensionsavgångar under perioden 2012-2021, framförallt bland de manliga läkarna, där cirka en tredjedel väntas ha avgått mot slutet av perioden. Motsvarande andel bland kvinnorna är en femtedel, och en fjärdedel för yrkesgruppen som helhet. För den andra halvan av prognosperioden väntas könsfördelningen bland pensionsavgångarna bli något jämnare, framförallt beroende på att merparten av de avgående kvinnorna väntas avgå under denna period medan det motsatta gäller för männen. Totalt sett ser pensionsavgångarna ut att bli relativt jämfördelade mellan de två femårsperioderna som ingår i prognosperioden.

Figur 3.3 Åldersfördelning bland hälso- och sjukvårdsspecialister



Källa: SCB.

Gällande åldersfördelningen inom yrkesgruppen är denna svår att uppskatta, på grund av att statistiken inte funnits tillgänglig på denna detaljnivå. Istället har åldersfördelningen inom gruppen hälso- och sjukvårdsspecialister som helhet för Värmlands län fått jämföras med åldersfördelningen bland läkare på riksnivå, för att bilda en uppfattning såväl om läget för Värmland som för yrkesgruppen läkare. Vi kan här se en mer eller mindre likartad åldersfördelning, där de äldre och de yngre utgör större andelar av yrkesgrupperna än de medelålders. Pensionsavgångarna kan därför väntas att minska efter 2020, för att sedan åter öka fram mot 2040.

3.3 Utbildning

Värmlands län saknar för närvarande lokala utbildningsmöjligheter för läkare. För tillgången till nyutexaminerade läkare måste länet därför vända sig till andra regioner. Det finns sju läkarutbildningar i Sverige, förlagda på Göteborgs Universitet, Karolinska Institutet, Linköpings Universitet, Lunds Universitet, Örebro Universitet, Umeå Universitet samt Uppsala Universitet.

Tabell 3.2 Antagna till läkarutbildning i Sverige

Antagna på universitet	2009	2010	2011	2012
Göteborgs Universitet	206	228	240	244
Karolinska Institutet	330	340	345	360
Linköpings Universitet	80	-	-	-
Lunds Universitet	234	252	256	265
Örebro Universitet	-	-	145	166
Umeå Universitet	203	215	220	220
Uppsala Universitet	188	207	214	225
Samtliga	1241	1242	1420	1480

Källa: UHR, egen bearbetning.

Under de senaste åren har cirka 1300 studenter antagits till läkarutbildningarna i landet varje år, och antalet har ökat över tid. Detta täcker i sig mer än väl alla eventuella behov av läkare som Värmlands län kan ha, men det är naturligtvis viktigt att komma ihåg att dessa utgör utbudet av nya läkare för hela landet. Om man antar att läkarna efter slutförda studier fördelar sig likvärdigt över landet utifrån länens respektive folkmängd skulle detta innebära cirka 37 nya läkare för Värmlands län per år.

Detta är dock inte helt rimligt med hänsyn till framförallt två faktorer – dels på grund av att inte alla studenter som antas till utbildningen sedan slutför den. Högskoleverkets granskning av examensfrekvenser hos landets högskoleutbildningar fann 2009 att andelen läkarstudenter som tog examen var cirka 88 procent², vilket alltså redan i utgångsläget skulle dra ned antalet nya läkare i landet varje år till cirka 1150, och Värmlands befolkningsjusterade andel till cirka 33.

Det är emellertid även så att andra faktorer än folkmängd styr såväl boplatens attraktivitet som omfattningen och behovet av sjukvården vid en given plats. Det är alltså inte strikt meningsfullt att beräkna en sådan befolkningsjusterad andel av de examinerade läkarna som värde för tillgången till nyutexaminerade läkare för Värmlands del. Det ger dock en

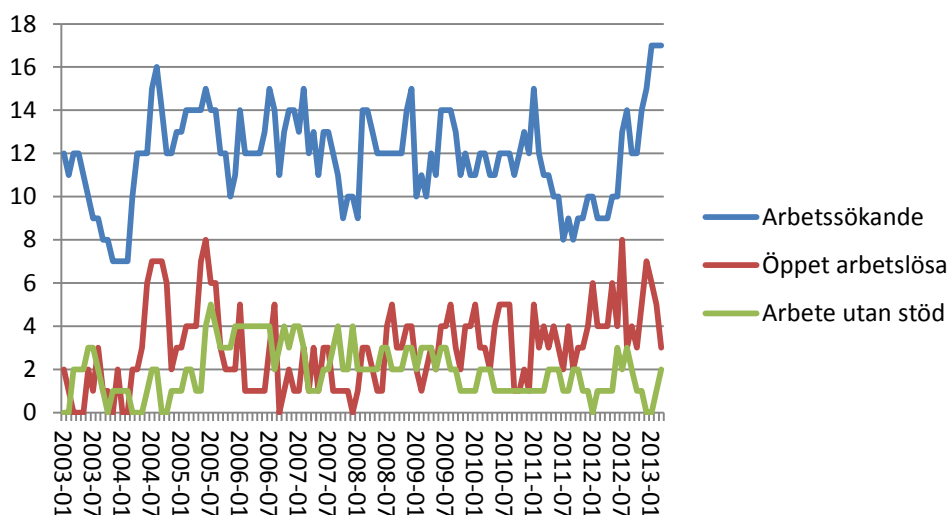
² Högskoleverket, *Mått för genomströmning i utbildning på grund- och avancerad nivå*, Högskoleverkets rapportserie 2009:29 R

fingerisering om det ungefärliga antalet läkare som utbildas i förhållande till folkmängden, och ger därmed även en referensram för att bedöma läkarutbildningens omfattning på riksnivå i förhållande till Värmland.

3.4 Arbetssökande

Gällande de arbetssökande läkarna kan framförallt en sak konstateras – gruppen är mycket liten.

Figur 3.4 Arbetssökande läkare 2003-2013



Källa: Arbetsförmedlingen.

Ser man till de arbetssökande som helhet tycks man utifrån den historiska utvecklingen kunna förvänta sig att finna cirka 12 arbetssökande läkare i Värmland vid ett givet tillfälle. Av dessa kan cirka 3 förväntas vara öppet arbetslösa, och cirka 1 ha ett arbete utan stöd. Fluktuationerna är tämligen omfattande och frekventa, vilket tyder på stor omsättning inom grupperna.

En större andel av läkarna kan återfinnas inom andra kategorier än bland de öppet arbetslösa och de som har arbete utan stöd. De är förhållandevis jämnt spridda mellan kategorierna, men historiskt har framförallt övriga inskrivna dominerat. Denna grupp karaktäriseras av någon typ av förhinder att omgående ta en ny anställning. I dagsläget utgör arbetssökande i program med aktivitetsstöd en större andel.

I princip samtliga arbetssökande läkare är utrikes födda, och nästan alla återfinns även i åldersspannet 25-54. Ungefär hälften av de arbetssökande är män, och hälften är kvinnor. Det tycks inte finnas någon större skillnad gällande kategori av arbetssökande mellan könen.

Överlag kan konstateras att antalet arbetssökande läkare är så pass lågt att det dels inte kan möta de framtida behoven i nämnvärd utsträckning, och dels inte heller kan utgöra någon egentlig grund för säkra statistiska slutsatser. För vissa grupper kan en enda individs påverkan bokstavligen resultera i en fördubbling eller halvering av gruppens antal.

3.5 Översiktsbild

Prognosen för utvecklingen av antalet anställda läkare pekar på en ökning som motsvarar den långvariga historiska trenden, från cirka 800 läkare 2011 till cirka 1000 läkare 2020. För specialistläkarna i allmänmedicin går den

förväntade ökningen från strax under 200 till cirka 250 under samma period. I båda fallen, men framförallt gällande specialistläkarna, är omfattningen på ökningen något osäker på grund av de låga antalen. Emellertid baseras prognosen för läkarna som enhetlig grupp på en historiskt mycket stabil trend som inte tycks visa några tecken på att avta, varför prognosen på grund av detta torde bli säkrare, med reservation för större förändringar inom arbetsmarknad, ekonomi och folkhälsa.

Gällande pensionsavgångarna väntas dessa bli tämligen omfattande under den kommande tioårsperioden, för att sedan mattas av under en tid, och åter öka fram mot 2040. Cirka 200 läkare i Värmland väntas gå i pension fram till 2020, och i kombination med den prognostiserade ökningen av antalet anställda läkare kan det sannolika totala behovet utifrån dessa två faktorer fastställas till cirka 400 läkare fram till 2020.

Gällande tillgångssidan är det svårt att fälla några egentliga avgöranden för gruppen läkare. Det finns ingen lokal läkarutbildning som skulle kunna bidra med huvuddelen av nytutexaminerade – istället gäller det att locka läkare från andra regioner som har sådan utbildning. På ett nationellt plan antas cirka 1300 läkarstudenter varje år, varav cirka 1150 förväntas ta examen. Om man utgår från att dessa sedan placerar sig jämfördelat i landet utifrån länens respektive folkmängd skulle cirka 33 nya läkare tillkomma i Värmland varje år – men detta vore sannolikt att förenkla förutsättningarna alltför långt. Det ger dock ändå en fingervisning om ungefär hur tillgången till läkare på riksnivå står sig gentemot tillgången till läkare relativt befolkningen. Antagande att man lyckas attrahera alla dessa 33 läkare varje år ger detta 330 nya läkare på en tioårsperiod, vilket alltså inte helt täcker det prognostiserade behovet på 400 läkare.

Utöver inhemsk utbildning är emellertid invandring av utbildade läkare, inte sällan varande svenska medborgare som utbildat sig utomlands och sedan återvänder, även en signifikant faktor för tillförseln av ny arbetskraft inom yrket.

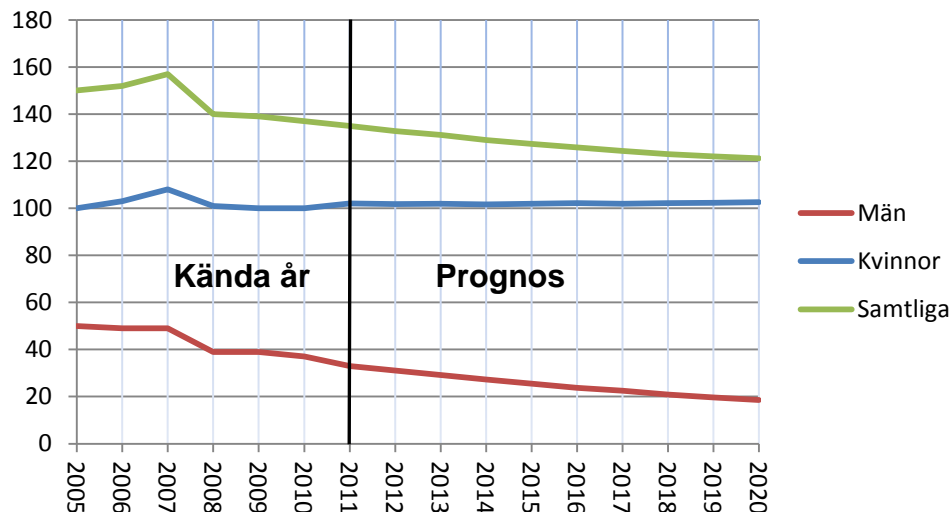
Arbetsökande läkare existerar i princip inte i Värmland, och från denna grupp skulle man maximalt kunna finna läkare för att fylla en handfull anställningar.

4 Psykologer

4.1 Utveckling av antal anställda

Liksom i fallet med läkare och sjuksköterskor utgör psykologer ett legitimationsyrke. En möjlig ingång hade därför varit att prognostisera utvecklingen av antalet anställda psykologer för en legitimerad population och en övergripande population, precis som för de andra legitimationsyrkena. Emellertid saknas offentliga uppgifter för legitimerade psykologer i den databas som använts för att inhämta källmaterial om läkare och sjuksköterskor, och en prognos för utvecklingen av antalet legitimerade psykologer anställda in hälso- och sjukvården samt tandvården har därför inte kunnat fastställas. Istället utgår denna prognos enbart från SCB:s register över antalet anställda psykologer i Värmland enligt SSK.

Figur 4.1 Prognos, antal anställda psykologer



Källa: SCB, egen bearbetning.

Utvecklingen av antalet anställda psykologer i Värmland har i princip genomgått två trender under den undersökta perioden – en inledande ökning följt av en minskning. Utvecklingen för kvinnliga respektive manliga psykologer har antagit olika utseende, där antalet män har minskat medan antalet kvinnor i princip har varit oförändrat. De historiska mönstren kvarstår även enligt prognosen, där antalet män väntas fortsatt minska medan antalet kvinnor överlag förblir oförändrat. Totalt sett väntas antalet anställda psykologer minska något under perioden.

Det är dock värt att poängtera att denna prognos, liksom är fallet med läkarna, är behäftad med ett större mått av osäkerhet än normalfallet på grund av de låga antalen den behandlar. Den historiska utvecklingen illustrerar även hur ett plötsligt trendbrott kan förändra utvecklingsbilden markant på kort tid, och denna prognos förutsätter alltså att inga sådana nya trendbrott uppkommer fram till 2020.

Utifrån prognosen kan man anta att antalet anställda psykologer kan förväntas sjunka något från cirka 140 under 2011 till cirka 120 fram mot 2020, med reservation för oförutsedda trendbrott.

Gällande könsfördelningen har yrkesgruppen historiskt dominerats av kvinnor sett till deras antal, och denna dominans tycks komma att stärkas ytterligare i takt med att antalet män väntas minska medan antalet kvinnor förblir mer eller mindre konstant.

4.2 Pensionsavgångar

För analysen av pensionsavgångarna gäller till stor del samma förutsättningar som motsvarande för läkarna. Uppgifterna utgår från 2011 som basår snarare än 2010, varför pensionsavgångarna pekar mot år 2021 snarare än 2020. Därutöver fanns ingen åldersfördelning på femårsklasser att tillgå för denna yrkesgrupp, varför alla uppskattningar förutom gällande den närmaste tioårsperioden är gjorda utifrån åldersfördelningen inom gruppen psykologer, socialsekreterare m.fl.

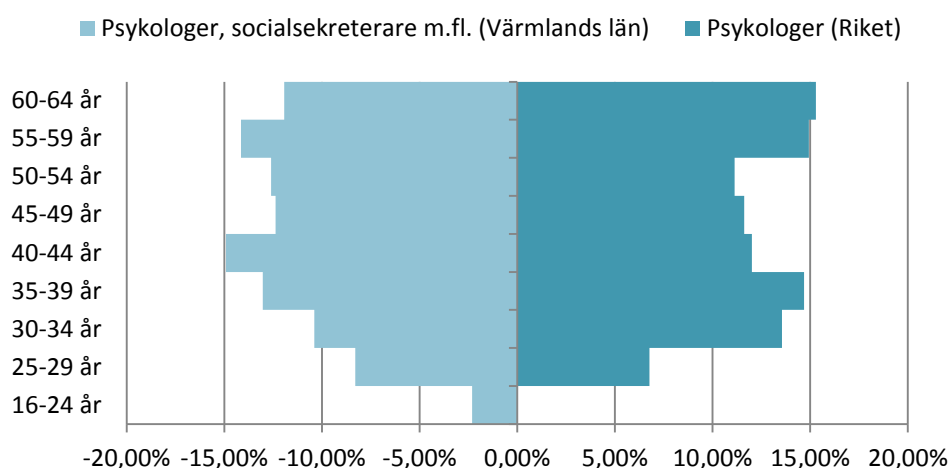
Tabell 4.1 Pensionsavgångar bland psykologer i Värmland

Pensionsavgångar 2012-2021			Pensionsavgångar 2017-2021		
Kön	Antal	Andel	Kön	Antal	Andel
män	12	36,36%	män	6	17,11%
kvinnor	39	38,24%	kvinnor	22	21,49%
samtliga	51	37,78%	samtliga	28	20,49%

Källa: SCB, egen bearbetning.

Vi kan här se mycket omfattande pensionsavgångar under tioårsperioden, med över en tredjedel av såväl männen som kvinnorna sannolikt avgående. Pensionsavgångarna är sannolikt relativt jämfördelade över båda halvorna av tioårsperioden.

Figur 4.2 Åldersfördelning bland psykologer, socialsekreterare m.fl.



Källa: SCB.

Gällande bilden av åldersfördelningen inom yrkesgruppen gäller samma förutsättningar som för motsvarande bild i läkarnas fall – statistik finns inte tillgänglig på tillräcklig detaljnivå för att det skall ha varit möjligt att redovisa detaljerad åldersfördelning för psykologer i Värmland inom ramen för denna rapport. Av denna orsak görs en jämförelse av åldersfördelningen för gruppen psykologer, socialsekreterare m.fl. i Värmland och motsvarande specifikt för psykologer på riksnivå.

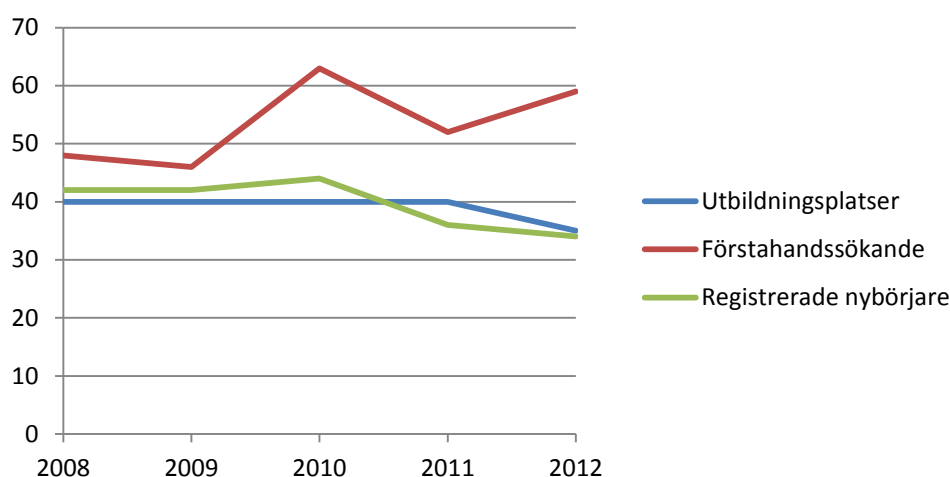
I figur 4.2 synes att åldersfördelningen är aningen olikartad för dessa två grupper, med en övervikt bland de äldre och yngre för psykologerna på riksnivå och en jämnare fördelning för psykologerna, socialsekreterarna och övriga på värmlandsnivå. Med ledning av uppgifterna om pensionsavgångarnas storlek under den kommande tioårsperioden för psykologer i Värmland kan det antas att åldersfördelningen på riksnivå antagligen till stor del även speglar läget för Värmlands län. Det kan även antas att socialsekreterarna och övriga alltså bidrar till den jämnare åldersfördelningen i Värmlands fall för figur 4.2.

Utifrån åldersfördelningen på riksnivå kan sägas att pensionsavgångarna kan väntas vara som mest omfattande fram mot 2021, för att därefter markant sjunka i omfattning fram mot 2040, då de åter kan väntas öka.

4.3 Utbildning

Det finns för närvarande ingen utbildning i Värmlands län som leder fram till psykologlegitimation, men det finns emellertid två utbildningar på Karlstads Universitet som ger examen i psykologi. En av dessa, Vård- och stödsamordnarprogrammet, är en treårig utbildning som ger en kandidatexamen. Den andra är en tvåårig påbyggnadsutbildning på avancerad nivå som ger en masterexamen. Denna utbildning har historiskt burit namnet masterprogram i vård- och stödsamordning, men har nu bytt namn till masterprogram i psykologi. Masterprogrammet ges med inriktning mot kognitiv beteendeterapi, och det är i första hand med denna påbyggnadsutbildning som de aktuella studenterna kan börja konkurrera med legitimerade psykologer om anställningar.

Figur 4.3 Utbildningsplatser, söktryck och nyregistreringar 2008-2012 (vård- och stödsamordnarprogrammet)



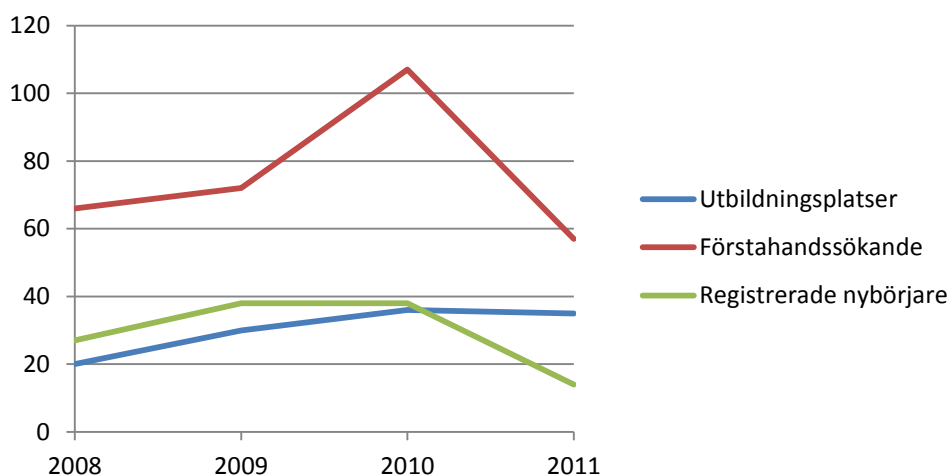
Källa: Karlstads Universitet.

Antalet förstahandssökande har genomgående varit större än antalet utbildningsplatser för vård- och stödsamordnarprogrammet vid Karlstads Universitet under perioden 2008-2012. Marginalen är dock inte särdeles stor, med i genomsnitt 54 förstahandssökande gentemot 39 utbildningsplatser. Man har i regel fyllt alla tillgängliga utbildningsplatser, med en genomsnittlig överregistrering på cirka 1.5 procent till följd av överintaget för att kompensera för att inte alla antagna studenter påbörjar sin utbildning.

Antalet utbildningsplatser har under det sista året i tidsserien sjunkit något, medan antalet förstahandssökande istället har ökat, liksom det även gjort sett över hela perioden.

Eftersom programmet är tämligen nytt har endast två årskullar i dagsläget kunnat examineras, vilket inte ger tillräckligt många mätvärden för att man skall kunna avgöra en långsiktig trend. I genomsnitt har examensfrekvensen i förhållande till motsvarande antal registrerade nybörjare varit 40 procent utifrån dessa två mätvärden.

Figur 4.4 Utbildningsplatser, söktryck och nyregistreringar 2008-2012 (masterprogrammet)



Källa: Karlstads Universitet.

För masterprogrammets del har antalet förstahandssökande genomgående varit markant större än antalet utbildningsplatser, även om söktrycket minskade betydligt under mätseriens sista år. Man har även under perioden haft ett överintag som bitvis medför betydligt fler registrerade nybörjare än ursprungliga utbildningsplatser. Även detta är dock ett mönster som kullkastats under mätseriens sista år, då ett större antal utbildningsplatser istället stod vakanta. Totalt sett har antalet registrerade nybörjare i genomsnitt varit cirka 2 procent fler än antalet utbildningsplatser.

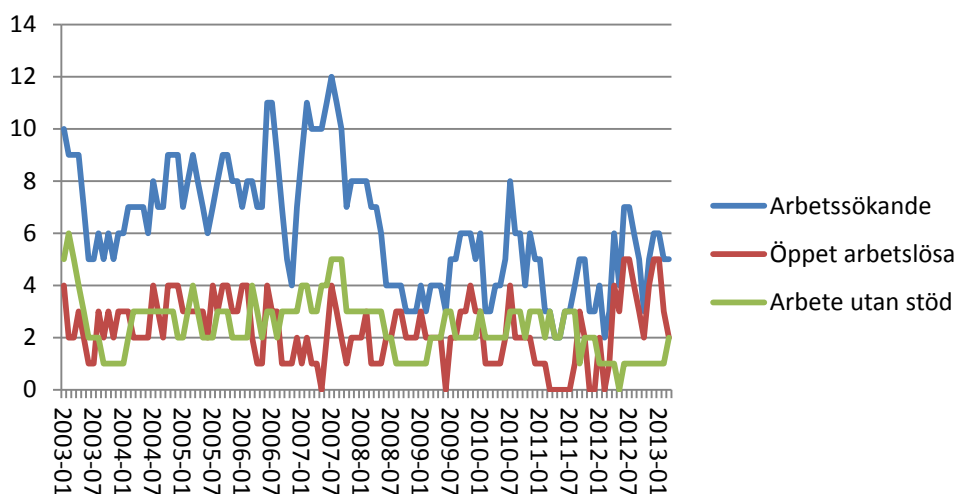
Även för masterprogrammets del har endast två årskullar hittills kunnat examineras, och inte heller utifrån detta kan man avgöra någon långsiktig trend. I genomsnitt har examensfrekvensen gentemot motsvarande antal registrerade nybörjare varit cirka 9 procent. Antalet registrerade nybörjare för den andra berörda årskullen ökade, medan antalet examinerade minskade.

Sett till antalet studenter som erhåller kandidatexamen i psykologi i Värmland har detta under den korta mätperioden rört sig om 17 personer per år, i genomsnitt. På en tioårsperiod skulle detta, om mönstret håller i sig, motsvara 170 personer. Sett till antalet studenter som erhåller masterexamen i psykologi i Värmland är motsvarande siffra 3 personer per år. På en tioårsperiod skulle detta motsvara 30 personer, givet att trenden fortgår enligt mönstret. Det är framförallt de som erhållit masterexamen som kan börja tillhandahålla kompetens som kan konkurrera med legitimerade psykologers.

4.4 Arbetssökande

Gällande arbetssökande psykologer kan i stort sett samma sak konstateras som för de arbetssökande läkarna. Gruppen är mycket liten.

Figur 4.5 Arbetssökande psykologer 2003-2013



Källa: Arbetsförmedlingen.

Utöver att gruppen under hela undersökningsperioden varit liten, där totalsiffran inom den som mest varit ett dussin, har den även minskat i omfattning sedan slutet av 2007. Från att det totala antalet arbetssökande psykologer har varit cirka 10 personer under periodens början har antalet sjunkit till att istället vara cirka 5 personer. Värt att notera är även att detta främst gäller gruppen arbetssökande som helhet – de öppet arbetslösa har istället blivit fler mot slutet av perioden, och utgjorde vid årsskiftet 2013 en överväldigande majoritet av det totala antalet arbetssökande. Sedan dess har antalet sjunkit.

Antalet arbetssökande är här så lågt att det är svårt att fälla några avgöranden angående gruppens långsiktiga sammansättning. Förändringar på individnivå innebär även omfattande förändringar av demografin bland de arbetssökande. I dagsläget är en tredjedel av de få arbetssökande som finns utrikes födda, och historiskt har andelen pendlat mellan en tredjedel och hälften. Merparten av de arbetssökande är kvinnor, och detta har även varit gällande för hela tidsperioden sedan första halvan av 2003. I princip alla arbetssökande psykologer befinner sig i åldersspannet 25-54.

Genom hela perioden gäller emellertid att det handlar om så låga antal att det inte går att dra några säkra slutsatser utifrån trenderna – i ännu högre grad än vad som var fallet för läkarna kan en enda person helt vända en pågående trend i psykologernas fall. Det som huvudsakligen kan konstateras är att antalet arbetssökande psykologer är försumbart.

4.5 Översiktsbild

Prognosen angående utvecklingen av antalet anställda psykologer pekar på ett något sjunkande antal fram till 2020, även om den på grund av de låga antalen är behäftad med ett förhållandevis stort mått av osäkerhet. Givet att den nuvarande trenden fortgår kommer antalet anställda psykologer sannolikt att minska med cirka 20 personer under prognosperioden.

Gällande pensionsavgångarna kan dessa väntas vara mycket omfattande under den kommande tioårsperioden, med närmare 40 procent – motsvarande 50 personer – av yrkesgruppen avgående. Efter denna inledande period kan omfattningen på pensionsavgångarna däremot väntas sjunka under en period, för att åter öka fram mot 2040. I kombination med det prognostiserat sjunkande antalet anställda psykologer visar de väntade pensionsavgångarna på ett totalt behov av cirka 30 nya psykologer fram till 2020 utifrån dessa två faktorer.

För utbildningssidan finns ingen psykologutbildning placerad i Värmland, men det finns utbildningar som ger examen i psykologi. Det är på detta plan framförallt masterprogrammet i psykologi som låter de examinerade konkurrera med legitimerade psykologer om vissa tjänster. Detta program har under den undersökta perioden antagit förhållandevis många studenter, med ett genomsnitt på 29 personer per år. Baserat på de två tillgängliga mätvärdena för examinationer kan dock konstateras att få av dessa i slutändan tar examen, med ett totalt antal examinerade på 5 personer under 2011 och 2012. Om trenden visar sig ihållande ger detta ett totalt antal nya personer med examen i psykologi i Värmland på 25 till 30 personer fram till 2020 från denna källa.

När det gäller arbetssökande psykologer är denna grupp mycket liten till antalet, och enskilda förändringar på individnivå kan därför ge upphov till stora förändringar gentemot den pågående trenden. Under den undersökta periodens tidigare del kunde man vid ett givet tillfälle finna totalt cirka 10 arbetssökande psykologer, och sedan slutet av 2007 anger siffran snarare cirka 5 personer. Av dessa har heller sannolikt inte alla möjlighet att påbörja en ny heltidstjänstgöring, antingen på grund av att de redan har en deltidsanställning eller på grund av att de har någon typ av nedsatt arbetsförmåga eller annan problematik.

Förutsatt att de utbildade på masterprogrammet i psykologi kan tillhandahålla rätt kompetens för de anställningsbehov som uppkommer fram till 2020 ser behoven ut att kunna mötas av tillgången till nyutbildad arbetskraft. Tillgången till psykologer ser utifrån de två undersökta faktorerna ut att vara liten till antalet, men detta gäller även de väntade behoven utifrån de två andra faktorerna.

5 Undersköterskor

Gruppen undersköterskor är delvis mer svårdefinierad än de övriga yrkesgrupperna. Detta beror dels på att utbildningskraven ofta inte är lika kategoriska som när det gäller till exempel läkare, men även dels på att yrkesgruppen är betydligt större till antalet och arbetsuppgifterna mer varierade. Som en följd av detta redovisas inte undersköterskor som enhetlig grupp i någon enskild post i SSYK-baserade register, vilka utgör den huvudsakliga grunden för denna kartläggning. Undersköterskeyrken återfinns framförallt inom tre grupper inom SSYK.

Den första av dessa är benämnd ”undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.”. Denna grupp innehåller merparten av de renodlade undersköterskeyrkena, där själva befattningstiteln anger undersköterska. Den innehåller även huvuddelen av undersköterskorna som arbetar inom sjukvården.

Den andra gruppen är benämnd som ”vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.”. Inom denna grupp återfinns främst yrken såsom personliga assistenter, hemtjänstpersonal och boendehandledare. Det är här viktigt att komma ihåg att denna grupp inte nödvändigtvis sammanfaller med utbildningsgruppen vårdbiträden i högre grad än gruppen med undersköterskor och sjukvårdsbiträden. Vårdbiträde anger här snarare en inriktning på arbetsuppgifter snarare än en utbildningsbakgrund, och dessa arbetsuppgifter utförs i allt högre grad av undersköterskor i takt med att vårdbiträdesutbildade försvinner från arbetsmarknaden. Denna grupp avser alltså främst personal som arbetar med hemtjänst, äldreomsorg eller stöd till funktionshindrade.

Den tredje gruppen är benämnd som ”skötare och vårdare”. Inom denna grupp återfinns främst yrken såsom boendeassistenter, tillsynsmän för ungdomsanstalter och personal som arbetar med psykiatrisk vård eller missbruksvård.

Personerna inom dessa tre grupper utgör till antalet tillsammans cirka 80 procent av motsvarande för gruppen ”vård- och omsorgspersonal”, inom vilken SSYK placerar alla de tre grupperna.

Eftersom dessa tre grupper till stor del är relevanta för olika sektorer och verksamhetsområden kommer separata prognoser för utveckling av antal anställda och pensionsavgångar att framställas för varje grupp. Därutöver kommer även lägesbilden för de arbetssökande att upprättas separat på motsvarande vis. Först efter detta kommer en prognos att framställas för undersköterskeyrket som helhet, för att bilda en översiktsskild som belyser läget för hela yrkesgruppen. Det är också på denna nivå som utbildningsläget tillförs till analysen, eftersom alla undergrupperna kan hänföras till samma grundutbildning.

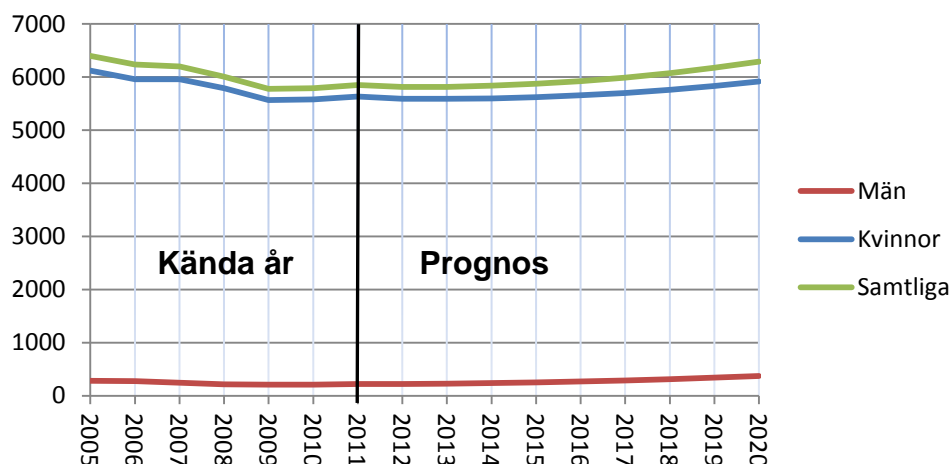
För analyserna av pensionsavgångarna gäller åter till stor del samma förutsättningar som motsvarande för läkarna och psykologerna. Uppgifterna utgår från 2011 som basår snarare än 2010, varför pensionsavgångarna pekar mot år 2021 snarare än 2020. Därutöver fanns ingen åldersfördelning på femårsklasser att tillgå för denna yrkesgrupp, varför alla uppskattningar förutom gällande den närmaste tioårsperioden är gjorda utifrån åldersfördelningen inom gruppen vård- och omsorgspersonal.

5.1 Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.

Denna grupp inkluderar främst undersköterskor verksamma inom sjukvården, såsom operationsassistenter, dialysassistenter och liknande. I viss mån ingår dock även undersköterskor verksamma inom äldreården.

5.1.1 Utveckling av antal anställda

Figur 5.1 Prognos, antal anställda undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.



Källa: SCB, egen bearbetning.

Totalt sett har antalet anställda undersköterskor minskat under den undersökta perioden. Mot slutet av perioden kan man däremot skönja en begynnande återhämtning, som kan förväntas fortgå fram till 2020, där man åter placerar sig på ungefär samma nivåer som vid mätseriens inledning. Sett till läget mellan det sista kända året, 2011, och prognosens slut vid 2020 visar prognosen på ett ökat antal anställda inom denna grupp med cirka 500 personer.

Den trend som gäller för gruppen som helhet gäller även för kvinnorna inom den. För männens del är läget något annorlunda, där ökningen väntas bli mer markant i förhållande till utgångsläget fram mot slutet av 2020. Männerna utgör emellertid en sådan försvinnande liten andel av den totala gruppen att de i sammanhanget inte påverkar den övergripande trenden. Andelen män bland undersköterskorna har sjunkit under den undersökta perioden, men kan väntas återhämta sig fram mot slutet av prognosperioden, och eventuellt också stärkas något i förhållande till utgångsläget 2005.

5.1.2 Pensionsavgångar

Tabell 5.1 Pensionsavgångar bland undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl. i Värmland

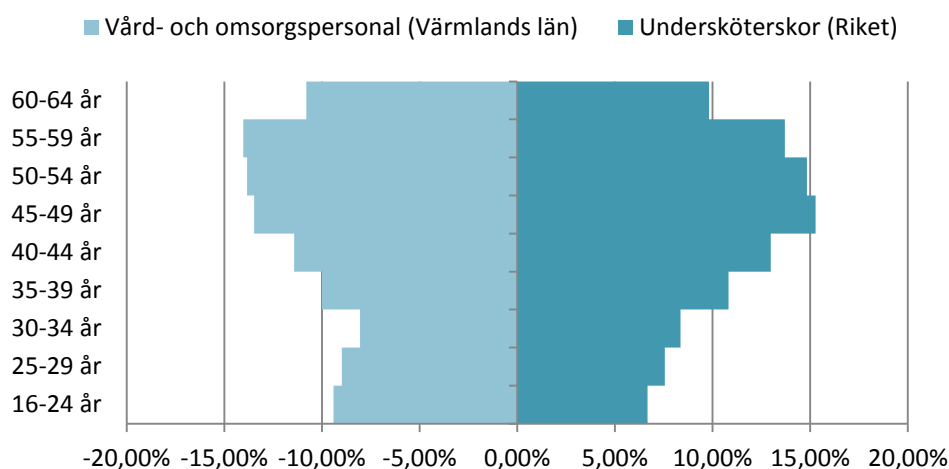
Pensionsavgångar 2012-2021		
Kön	Antal	Andel
män	56	25,69%
kvinnor	1525	27,08%
samtliga	1581	27,03%

Pensionsavgångar 2017-2021		
Kön	Antal	Andel
män	29	13,17%
kvinnor	868	15,41%
samtliga	893	15,27%

Källa: SCB, egen bearbetning.

Pensionsavgångarna inom gruppen kan väntas bli tämligen omfattande under den kommande tioårsperioden, främst sett till antal, men också sett till andel av gruppen. Strax över en fjärdedel av denna, motsvarande cirka 1600 personer, kan väntas gå i pension fram till 2021. En liten övervikt bland dessa kommer sannolikt att avgå under tioårsperiodens andra halva. Pensionsavgångarnas andelar av gruppen ser ut att vara mer eller mindre lika för både män och kvinnor, med en något mindre andel avgående män. Gruppen män är emellertid så försvinnande liten i sammanhanget att skillnaden på 2 procent endast motsvarar ett fåtal personer.

Figur 5.2 Åldersfördelning bland vård- och omsorgspersonal



Källa: SCB.

Eftersom statistik inte funnits tillgänglig på tillräcklig detaljnivå för Värmlands län har en jämförelse av åldersfördelningen för gruppen undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl. på riksnivå och gruppen vård- och omsorgspersonal som helhet för Värmlands län genomförts.

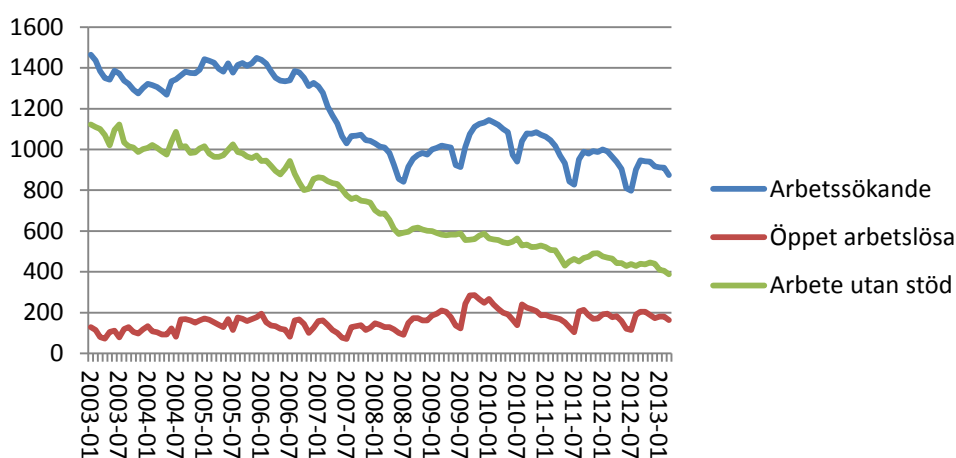
Vi kan här se att de respektive åldersfördelningarna är tämligen lika, med den tydligaste skillnaden varande betydligt fler unga för Värmlands del än för riket. Detta kan visserligen tyda på att Värmlands län har haft lättare att locka yngre människor till undersköterskeyrket, men är mer sannolikt ett uttryck för att en annan yrkesgrupp som ingår i vård- och omsorgspersonal har en yngre bas än undersköterskeyrket.

För pensionsavgångarnas del är emellertid den mest betydelsefulla informationen som figur 5.2 delger att pensionsavgångarna må vara omfattande fram till 2020 – men man kan även sannolikt vänta sig att de kommer att fortsätta vara minst lika omfattande under ytterligare en till två tioårsperioder, för att mattas av först fram mot 2040. Den låga andelen 60-64-åringar kan tyda på att man i förhållandevis hög utsträckning går i pension innan 65-årsdagen inom denna yrkesgrupp.

5.1.3 Arbetssökande

Till skillnad från de tidigare fallen är gruppen arbetssökande undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl. stor till antalet. Detta beror till viss del på att det även är en betydligt större yrkesgrupp än de tidigare, men antalet arbetssökande som andel av antalet anställda är även betydligt högre.

Figur 5.3 Arbetssökande undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl. 2003-2013



Källa: Arbetsförmedlingen.

Figuren ovan visar att antalet arbetssökande inom gruppen har sjunkit under den senaste tioårsperioden, från cirka 1400 personer till cirka 900 personer. Om man ser specifikt på öppet arbetslösa blir bilden annorlunda, där denna grupp dels utgör en mycket liten del av det totala antalet, och dels också ökat från cirka 100 personer till cirka 200 personer under samma period.

När det gäller personer som har ett arbete utan stöd (det vill säga antingen är deltidsarbetslösa, tillfälligt anställda eller vill byta ut sin nuvarande anställning) tycks denna grupp ha minskat på motsvarande sätt som de arbetssökande totalt, fast i något högre takt. Detta kan antagligen också förklara stora delar av minskningen för de arbetssökande som helhet, eftersom gruppen som har arbete utan stöd i utgångsläget utgjorde en överväldigande majoritet av alla arbetssökande. Även mot slutet av perioden utgör gruppen ännu cirka hälften av de arbetssökande.

Den stora andelen som har arbete utan stöd, men som ändå är arbetssökande, kan tyda på tre saker. Antalet deltidsanställningar kan vara mycket högt inom gruppen, antalet tillfälliga anställningar kan vara mycket högt inom gruppen, eller så är personerna i gruppen i hög grad missnöjda med sina nuvarande anställningar. Det är naturligtvis även tänkbart, och för den delen sannolikt, att det hela kan förklaras med någon form av kombination av dessa tre scenarion.

Skillnaden mellan utvecklingen hos gruppen arbetssökande som helhet och motsvarande utveckling för undergruppen som har arbete utan stöd kan i hög grad förklaras av ett ökat antal personer som befinner sig i program med aktivitetsstöd. I denna grupp ingår främst långtidsarbetslösa, utförsäkrade och ungdomar; och i detta fall utgör ungdomarna bara en mindre del av gruppen.

Cirka en femtedel av de arbetssökande är utrikes födda, och andelen har ökat något från en åttondel under perioden. Det allmänt minskade antalet arbetssökande kan inte återfinnas bland de utrikes födda. Fördelningen av arbetssökande inom kategorierna är överlag liknande för utrikes och inrikes födda. Kvinnodominansen är ungefär lika stark bland de arbetssökande som bland de förvärvsarbetande. Cirka en åttondel av de arbetssökande är 24 år

gamla eller yngre, och ytterligare en åttondel är 55 år gamla eller äldre. Få av dessa är utrikes födda, men männen utgör en något större del av de yngre arbetssökande än av de arbetssökande som helhet.

5.1.4 Delöversiktsbild

Prognosen visar att en återhämtning av antalet anställda undersköterskor inom denna grupp till 2005 års nivå fram till 2020, efter en tillfällig svacka. Jämfört med läget vid basåret 2011 kommer ett utökat behov av cirka 500 undersköterskor inom denna grupp sannolikt att uppstå fram till 2020.

Pensionsavgångarna kommer att vara relativt omfattande inom den närmaste tioårsperioden, med strax över en fjärdedel av yrkesgruppen avgående fram till 2020. Pensionsavgångarna kan även väntas vara fortsatt omfattande fram mot 2040, varefter de minskar i omfattning. Cirka 1600 personer inom denna grupp väntas gå i pension fram till slutet av prognosperioden, och i kombination med ett prognostiserat ökat antal anställda med cirka 500 personer under samma period kan ett behov på cirka 2100 undersköterskor väntas uppstå fram till 2020.

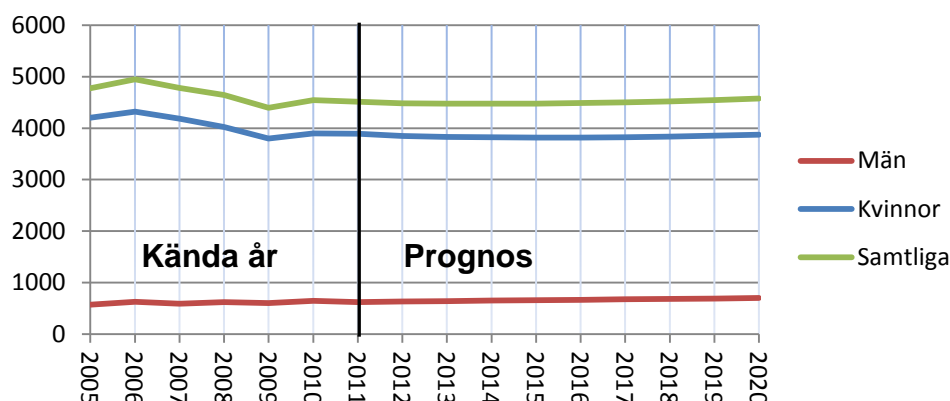
Det finns ett stort antal arbetssökande inom denna yrkesgrupp. Utifrån den historiska statistiken över detta kan man vid ett givet tillfälle vänta sig att finna cirka 1000 arbetssökande totalt inom yrkesgruppen. Av dessa skulle över hälften sannolikt redan ha ett arbete, men antingen vara tillfälligt anställda eller deltidsarbetslösa, eller missnöjda med sitt nuvarande arbete och på jakt efter ett nytt jobb. Ser man enbart till de öppet arbetslösa, som utgör den kanske mest intuitivt tillgängliga gruppen bland de arbetssökande, kan man istället vänta sig att finna cirka 200 arbetssökande vid ett givet tillfälle.

5.2 Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.

Inom denna grupp återfinns främst personliga assistenter, hemtjänstpersonal, arbetare inom äldreomsorgen och liknande. Gruppens benämning syftar på typen av arbetsuppgifter snarare än utbildningsbakgrund, och den personal som återfinns här blir alltså i allt högre grad undersköterskor i takt med att vårdbiträdesutbildade försvinner från arbetsmarknaden.

5.2.1 Utveckling av antal anställda

Figur 5.4 Prognos, antal anställda vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.



Källa: SCB, egen bearbetning.

Utvecklingen av antalet anställda inom denna grupp har historiskt varit skiftande, med olika upp- och nedgångar. Totalt sett har antalet minskat något under den undersökta perioden. Mot slutet av perioden har utvecklingen karaktäriserats av en kortare uppgång för att sedan stabiliseras. Prognosen pekar på ett i stort sett oförändrat läge även i fortsättningen, med en viss uppgång när 2020 närmar sig. Förändringarna i detta sammanhang bedöms dock som så pass små att man utifrån prognosen snarast bör räkna med en bibehållen nivå på antalet anställda.

Gällande könsfördelningen är kvinnorna, liksom var fallet för den föregående undersköterskegruppen, åter starkt dominerande. De dominerar emellertid inte i fullt lika hög grad som för den tidigare gruppen, och här har andelen män stadigt vuxit under den undersökta perioden. Denna tillväxt kan även antas fortsätta framgent, då utvecklingen för männen inom denna grupp varit mer stabil än motsvarande för kvinnor.

5.2.2 Pensionsavgångar

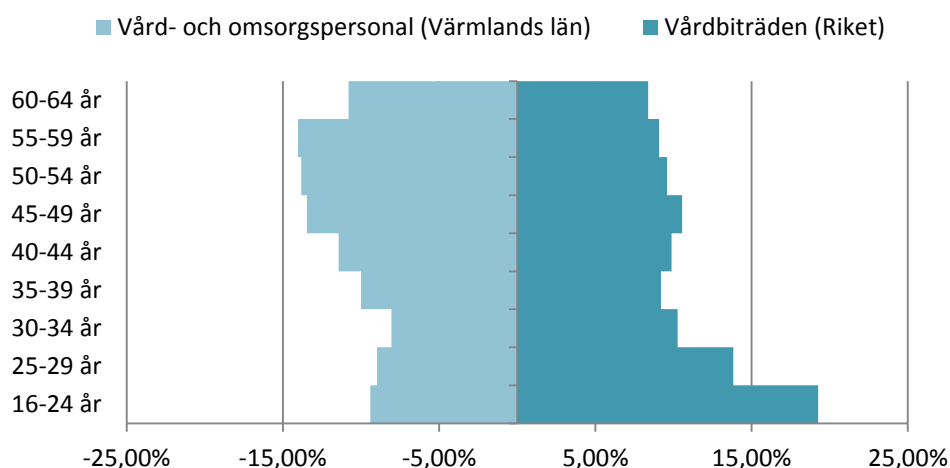
Tabell 5.2 Pensionsavgångar bland undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl. i Värmland

Pensionsavgångar 2012-2021			Pensionsavgångar 2017-2021		
Kön	Antal	Andel	Kön	Antal	Andel
män	90	14,45%	män	46	7,41%
kvinnor	754	19,37%	kvinnor	429	11,02%
samtliga	844	18,69%	samtliga	477	10,56%

Källa: SCB, egen bearbetning.

Pensionsavgångarna inom denna grupp kommer inte att vara särdeles omfattande under den kommande tioårsperioden. Strax under en femtedel av yrkesgruppen väntas gå i pension fram till 2021, med merparten varande kvinnor, såväl sett till andelar av de avgående och andelar bland respektive kön. Pensionsavgångarna kommer sannolikt att förläggas relativt jämnt mellan båda halvorna av den kommande tioårsperioden. Totalt kan man vänta sig cirka 850 pensionsavgångar inom gruppen under denna tioårsperiod.

Figur 5.5 Åldersfördelning bland vård- och omsorgspersonal



Källa: SCB.

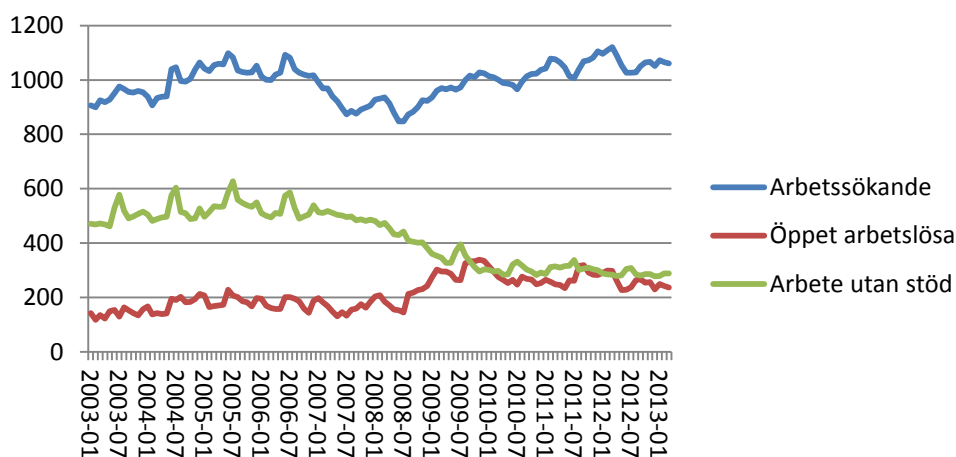
Liksom var fallet för den tidigare gruppen undersköterskor görs en jämförelse av åldersfördelning för vård- och omsorgspersonal i Värmland gentemot vårdbiträden i riket, för att kompensera bristande detaljnivå i statistiken för Värmlands län. Den mest markanta skillnaden är tveklöst andelen unga inom respektive grupp.

För den aktuella yrkesgruppens del är sannolikt läget för vårdbiträden, personliga assistenter m.fl. på riksnivå mer rättvisande än bilden för vård- och omsorgspersonal på värmlandsnivå, då den senare även inkluderar andra typer av vårddyren. Vi kan utifrån detta sluta oss till att pensionsavgångarna under de kommande tioårsperioderna kommer att vara förhållandevis små och stabila.

En initial slutsats skulle även kunna vara att pensionsavgångarna efter 2045 kommer att öka markant, men sannolikt är övervikten bland unga inom denna yrkesgrupp snarare en följd av att unga människor tenderar att anställas, men att ungdomarna sedan söker sig vidare till andra yrken när de blir äldre. Det är därför svårt att avgöra hur stor andel av de yngre som kommer att bli långsiktigt kvar i yrkesgruppen.

5.2.3 Arbetssökande

Figur 5.6 Arbetssökande vårdbiträden, personliga assistenter m.fl. 2003-2013



Källa: Arbetsförmedlingen.

Det finns ett stort antal arbetssökande även inom denna grupp av undersköterskor – sett som andel av antalet anställda är de arbetssökande här faktiskt något fler än för den föregående gruppen av undersköterskor. Antalet arbetssökande har ökat något under den senaste tioårsperioden.

Även om man enbart ser till antalet öppet arbetslösa har antalet ökat i ungefär samma utsträckning. De öppet arbetslösa utgör emellertid endast en liten del av det totala antalet arbetssökande.

Ser man till de som har arbete utan stöd har antalet istället minskat tämligen markant, från att ha utgjort mer än hälften av det totala antalet arbetssökande till att utgöra en lika stor andel som de öppet arbetslösa.

Överlag är de övriga kategoriernas andelar av det totala antalet arbetssökande tämligen jämfördelade för denna yrkesgrupp, men den grupp som ökat mest och nu även utgör en lika stor andel som de öppet arbetslösa

och de som har arbete utan stöd är gruppen som är i program med aktivitetsstöd.

Såväl arbetssökande 24 år eller yngre som utrikes födda utgör överlag mellan en femtedel och en tredjedel av de arbetssökande inom alla sökandekategorier. Grupperna sammanfaller dock nästan inte alls, med en tiondel av de yngre arbetssökande också varande utrikes födda. Andelen arbetssökande 55 år eller äldre är något mindre än andelen arbetssökande 24 år eller yngre. Männerna utgör cirka en femtedel av de arbetssökande inom de flesta kategorier.

Utifrån denna lägesbild kan man vid ett givet tillfälle vänta sig att finna cirka 1000 arbetssökande inom denna yrkesgrupp. Ser man enbart till de öppet arbetslösa är motsvarande siffra cirka 200.

5.2.4 Delöversiktssbild

Utvecklingen av antalet anställda inom denna yrkesgrupp har historiskt varit något oregelbunden, och den totala utvecklingen under den undersökta perioden har sett ett minskat antal anställda. Prognosen pekar å andra sidan på en svag ökning mot slutet av prognosperioden. Emedan denna ökning emellertid är just tämligen svag, och den historiska oregelbundenheten medför ett visst mått av osäkerhet, är det lämpligast att utgå från ett i stort sett oförändrat läge på denna front fram till 2020.

Gällande pensionsavgångarna kommer dessa inte att vara särdeles omfattande under den kommande tioårsperioden, med strax under en femtedel av gruppen avgående. Totalt rör det sig om cirka 850 personer, vilket på grund av det oförändrade läget gällande antalet anställda alltså även anger det totala behovet fram till 2020 enligt dessa två faktorer.

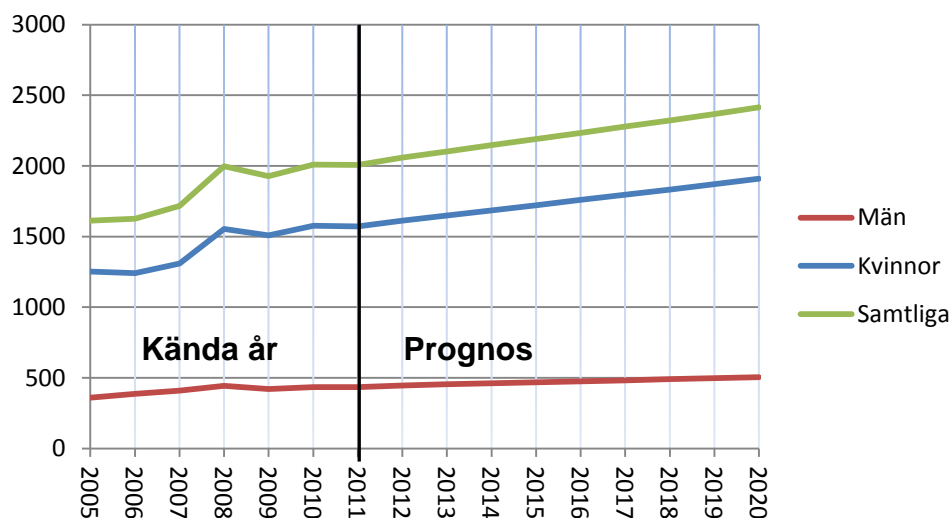
När det gäller de arbetssökande inom yrkesgruppen är dessa många till antalet. Vid ett givet tillfälle kan man vänta sig att finna cirka 1000 arbetssökande totalt, varav cirka 200 är öppet arbetslösa. Resterande del av de arbetssökande är relativt jämnt fördelad mellan övriga kategorier, med sökande som har arbete utan stöd och sökande i program med aktivitetsstöd varande de två största – något större än gruppen med öppet arbetslösa, men inom samma generella storleksordning.

5.3 Skötare och vårdare

Inom denna grupp återfinns främst yrken såsom boendeassistenter, tillsynsmän för ungdomsanstalter och personal som arbetar med psykiatrisk vård eller missbruksvård.

5.3.1 Utveckling av antal anställda

Figur 5.7 Prognos, antal anställda skötare och vårdare



Källa: SCB, egen bearbetning.

Den historiska trenden har inom denna grupp varit tämligen stabilt ökande, och detta därutöver även i tämligen hög grad. Med en prognostiserat fortsatt sådan utveckling väntas antalet anställda skötare och vårdare i Värmland öka med cirka 500 personer fram till 2020.

Männen utgör i sammanhanget en markant mindre grupp än kvinnorna, men inte i lika hög grad som för de tidigare grupperna av undersköterskor. Även om antalet anställda inom båda könen har ökat mellan 2005 och 2011 har dock antalet kvinnor ökat mer, vilket gjort könsfördelningen något skevare. Denna utveckling väntas fortgå under prognosperioden.

5.3.2 Pensionsavgångar

Tabell 5.3 Pensionsavgångar bland skötare och vårdare i Värmland

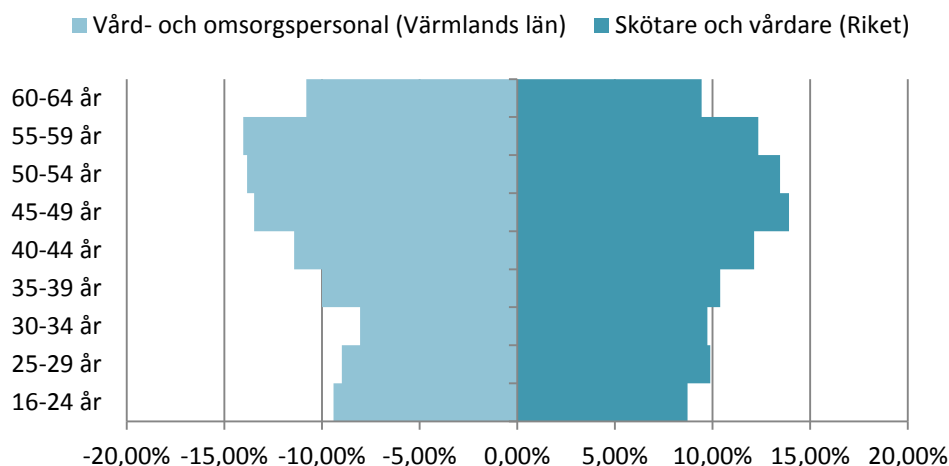
Pensionsavgångar 2012-2021		
Kön	Antal	Andel
män	85	19,54%
kvinnor	374	23,81%
samtliga	459	22,88%

Pensionsavgångar 2017-2021		
Kön	Antal	Andel
män	44	10,02%
kvinnor	213	13,55%
samtliga	259	12,93%

Källa: SCB, egen bearbetning.

Pensionsavgångarna inom denna grupp väntas anta en omfattning som utgör ett mellanläge mellan pensionsavgångarna för gruppen i avdelning 5.1 och gruppen i avdelning 5.2. Mellan en femtedel och en fjärdedel av yrkesgruppen väntas avgå under tioårsperioden. Pensionsavgångarna är procentuellt något fler bland kvinnorna än bland männen. Pensionsavgångarna ser ut att bli något fler under den andra halvan av perioden än under den första. Totalt kan man vänta sig cirka 450 pensionsavgångar under tioårsperioden.

Figur 5.8 Åldersfördelning bland vård- och omsorgspersonal

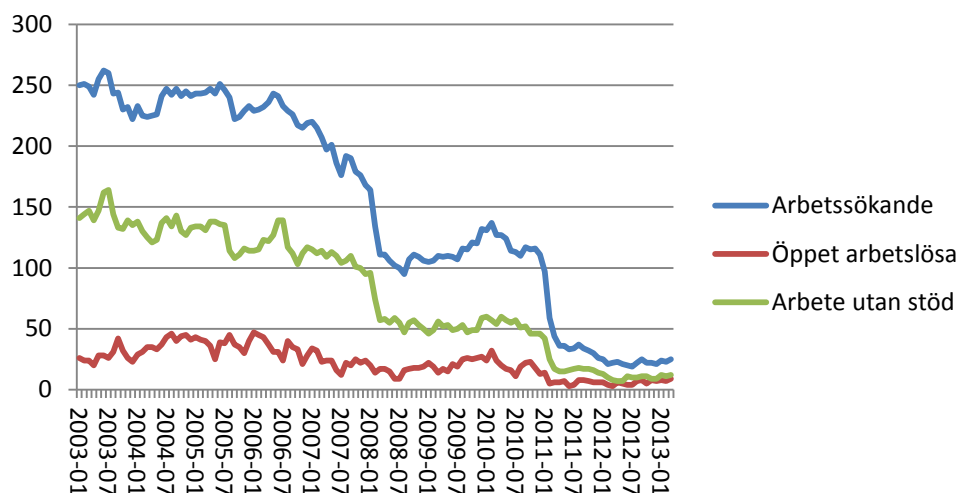


Källa: SCB.

Åldersfördelningen bland vård- och omsorgspersonal i Värmland är i huvudsak liknande den motsvarande åldersfördelningen bland skötare och vårdare på riksnivå. Pensionsavgångarna kan antagligen väntas bli något mer omfattande under perioden 2021-2030 än under den föregående tioårsperioden, för att därefter gå tillbaka och stabiliseras kring en femtedel av yrkesgruppen för varje kommande tioårsperiod fram mot 2060.

5.3.3 Arbetssökande

Figur 5.9 Arbetssökande skötare och vårdare 2003-2013



Källa: Arbetsförmedlingen.

Antalet arbetssökande skötare och vårdare har historiskt sett varit betydligt lägre än för de andra grupperna av undersköterskor, men detta hänger även till stor del samman med att yrkesgruppen som helhet är betydligt mindre. Sett som andel av andel av antalet anställda var antalet arbetssökande i periodens inledning mer eller mindre detsamma som för de andra grupperna av undersköterskor.

Vi kan dock notera två mycket noterbara trendbrott för denna yrkesgrupp, ett med start 2008 och ett med start 2011. Vid varje trendbrott har antalet

arbetsökande blivit markant färre. Orsakerna till detta är oklara, och mönstret gör sig gällande för i princip alla grupper av arbetsökande. För det första trendbrottet står gruppen arbete utan stöd dock för den klart största minskningen.

Utrikes födda utgör cirka en tiondel av de arbetsökande, såväl idag som historiskt under perioden. Män har under perioden ökat från att utgöra cirka en femtedel av de arbetsökande till att idag utgöra cirka hälften, men det bör betonas att dagens nivåer är mycket låga. Arbetsökande 24 år eller yngre respektive 55 år eller äldre utgör båda cirka en femtedel av de arbetsökande, såväl idag som historiskt.

I dagsläget är gruppen arbetsökande skötare och vårdare i Värmland mycket liten, såväl sett till antal som sett till andel av antalet anställda. Om den nuvarande nivån står sig under kommande år kan man vid ett givet tillfälle vänta sig att finna ett tjugotal arbetsökande skötare och vårdare. Sett enbart till de öppet arbetslösa gäller det ett tiotal.

5.3.4 Delöversiktsbild

Prognosen för antalet anställda skötare och vårdare pekar på ett markant ökat antal under perioden, med en ökning på 500 personer mellan basåret 2011 och slutåret 2020. Prognosen är baserad på en historiskt mer eller mindre stabil trend.

Gällande pensionsavgångarna blir dessa inte anmärkningsvärda i sammanhanget, men heller inte låga. Mellan en femtedel och en fjärdedel av yrkesgruppen, motsvarande cirka 450 personer, väntas gå i pension under den kommande tioårsperioden. Tillsammans med det prognostiserat ökade antalet anställda pekar detta på ett totalt behov av cirka 950 personer inom denna yrkesgrupp fram till 2020, utifrån dessa två faktorer.

Antalet arbetslösa skötare och vårdare har minskat markant under den undersökta perioden, med minskningen varande koncentrerad till två snabba trendsiften under 2008 respektive 2011. I periodens inledning kunde man vid ett givet tillfälle vänta sig att finna cirka 250 arbetsökande inom denna yrkesgrupp, men i dagsläget är siffran snarare cirka 20. Ser man enbart till de öppet arbetslösa rör det sig om ett tiotal.

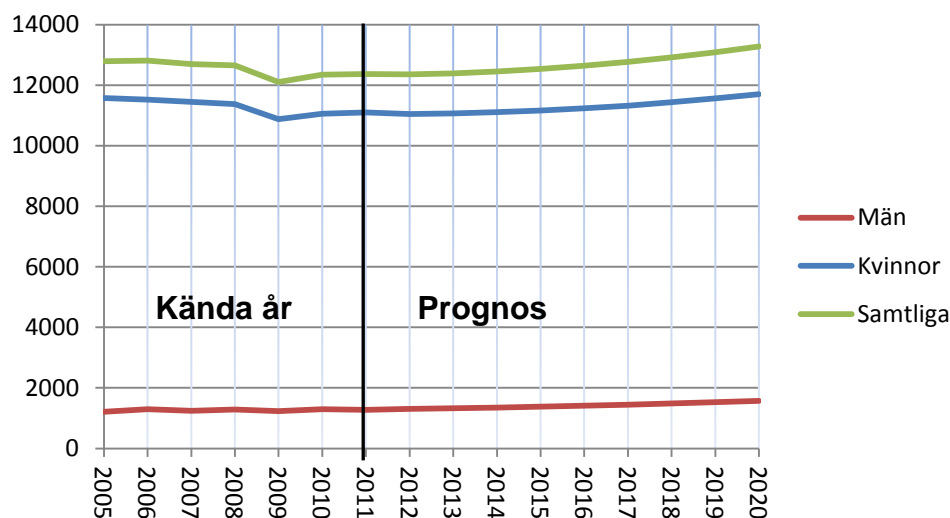
5.4 Undersköterskor som helhet

Gruppen undersköterskor är svårfångad med hänsyn till den befintliga statistiken, då utbildningsgruppen är splittrad över ett antal olika yrkesgrupper. Varje yrkesgrupp innehåller heller inte enbart utbildade undersköterskor, eller ens enbart yrken där undersköterskor utgör den primära gruppen. Det finns framförallt tre yrkesgrupper inom SSYK som innehåller stora grupper av undersköterskor, med varierande yrkesinriktning.

Denna avdelning gör en sammanvägning av lägesbilden för alla dessa tre, i ett försök att bilda en uppfattning om läget för gruppen undersköterskor som helhet. Man bör dock komma ihåg att det finns undersköterskor som inte ingår i dessa tre kategorier, och att det inte heller enbart är undersköterskor som faktiskt ingår i dem. Denna översiktsbild är alltså inte fullständig, men torde utgöra en god nog approximation för att tillhandahålla en ungefärlig uppfattning.

5.4.1 Utveckling av antal anställda

Figur 5.10 Prognos, antal anställda undersköterskor



Källa: SCB, egen bearbetning.

Utvecklingen för undersköterskor som helhet har under den undersökta perioden medfört ett svagt minskat antal anställda. Mot slutet av perioden har dock trenden vänt till en begynnande ökning, vilket är en trend som även antas fortsätta under prognosperioden. Givet detta väntas antalet anställda undersköterskor ha ökat med cirka 1000 personer fram till 2020.

Antalet anställda män väntas procentuellt öka något mer än antalet kvinnor, och andelen män inom yrkesgruppen som helhet väntas därför även öka från cirka 10 procent till cirka 11 procent.

5.4.2 Pensionsavgångar

Tabell 5.4 Pensionsavgångar bland undersköterskor i Värmland

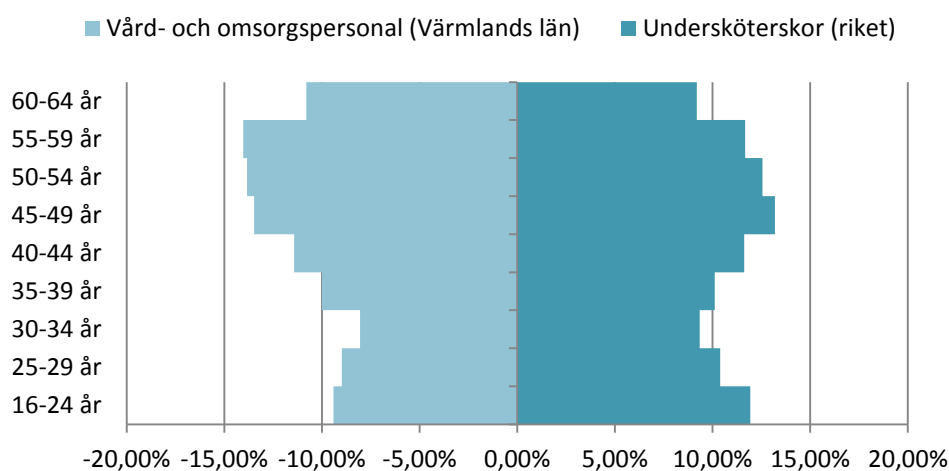
Pensionsavgångar 2012-2021		
Kön	Antal	Andel
män	231	18,10%
kvinnor	2653	23,91%
samtliga	2884	23,31%

Pensionsavgångar 2017-2021		
Kön	Antal	Andel
män	118	9,28%
kvinnor	1510	13,61%
samtliga	1630	13,17%

Källa: SCB, egen bearbetning.

Pensionsavgångarna under den kommande tioårsperioden väntas motsvara mellan en femtedel och en fjärdedel av undersköterskorna i Värmland. Pensionsavgångarna blir procentuellt större bland kvinnorna än bland männen. En större andel av pensionsavgångarna kommer sannolikt att förläggas under den andra halvan av tioårsperioden än under den första. Totalt väntas cirka 2800 pensionsavgångar bland undersköterskorna i Värmland fram till 2020.

Figur 5.11 Åldersfördelning bland vård- och omsorgspersonal



Källa: SCB, egen bearbetning.

Åldersfördelningen bland vård- och omsorgspersonal som helhet i Värmland är mycket likartad åldersfördelningen bland undersköterskor i riket. Detta tyder på att åldersfördelningen på riksnivå inom yrkesgrupperna är likartad den på värmlandsnivå, eftersom gruppen som räknas till undersköterskor utgör ca 80 procent av gruppen vård- och omsorgspersonal, och dessa formar därmed till stor del utseendet på ålderspyramiden.

Utifrån denna åldersfördelning kan man vänta sig ett något ökat antal pensionsavgångar under nästkommande tioårsperiod, och därefter ett sjunkande antal pensionsavgångar framgent, med en begynnande ökning efter 2050. Denna ökning är dock inte särdeles säker, emedan en stor andel av de yngre inom yrkesgruppen kan väntas söka sig vidare till andra yrken med tiden.

5.4.3 Arbetssökande

Figur 5.12 Arbetssökande undersköterskor 2003-2013



Källa: Arbetsförmedlingen.

Antalet arbetssökande undersköterskor har totalt sett varit mer eller mindre stabilt under den senaste tioårsperioden. En markant minskning skedde dock

under 2007, och därefter har antalet arbetssökande hållit sig på samma nivå. Vid ett givet tillfälle kan man i dagens läge vänta sig att finna cirka 2000 arbetssökande undersköterskor totalt i Värmland.

Till motsats mot trenden för de arbetssökande som helhet har emellertid den största delgruppen, kategorin av arbetssökande som har arbete utan stöd, minskat markant under tioårsperioden, både sett till antal och sett som andel av de arbetssökande. Gruppen utgör dock ändå med viss marginal den största.

Antalet öppet arbetslösa undersköterskor har ökat under perioden. Vid ett givet tillfälle kan man i dagens läge vänta sig att finna cirka 500 öppet arbetslösa undersköterskor.

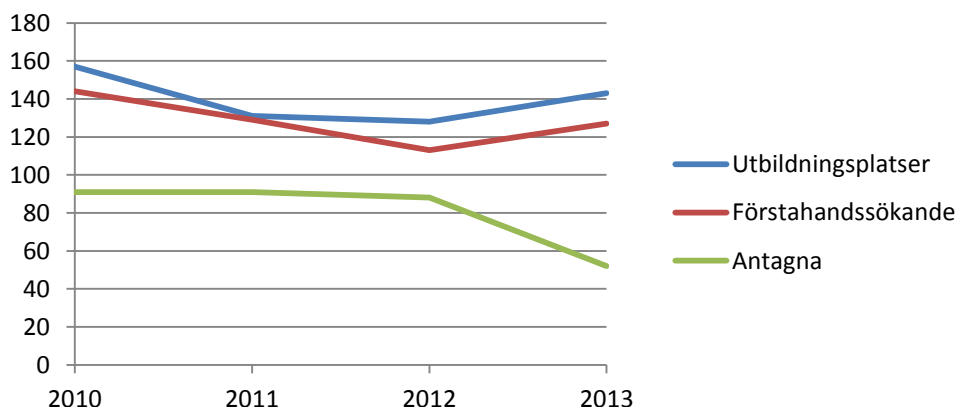
Utöver gruppen öppet arbetslösa har även gruppen i program med aktivitetsstöd ökat markant under perioden, och placerar sig nu storleksmässigt mellan de öppet arbetslösa och de som har arbete utan stöd. Övriga grupper har även ökat, men i mindre omfattning.

Medan antalet arbetssökande totalt har minskat, har såväl antalet som andelen utrikes födda inom gruppen ökat, från cirka 12 procent till cirka 20 procent av de arbetssökande. Antalet arbetssökande 24 år eller yngre har sjunkit från cirka en femtedel till en sjundedel. Antalet 55 år eller äldre har istället ökat, från en tiondel till att nu utgöra en lika stor grupp som antalet 24 år eller yngre. Andelen män har nästan fördubblats, från cirka 8 procent av de arbetssökande till cirka 14 procent. Fördelningen gällande kategorier av arbetssökande är i övrigt likartad mellan könen, dock med något färre som har arbete utan stöd bland männen än bland kvinnorna och något fler som deltar i program med aktivitetsstöd.

5.4.4 Utbildning

Utbildningsstatistiken för vård- och omsorgsprogrammet i Värmland sträcker sig bara sammanhållet tillbaka till 2010, då länet fick en gemensam antagningsenhet för gymnasieskolan året före. Innan dess finns sammanställningar från vissa år, och en sådan från 2003 får tjäna som jämförelsepunkt för den historiska utvecklingen innan den gemensamma antagningsenheten infördes.

Figur 5.13 Utvecklingen för vård- och omsorgsprogrammen i Värmland 2010-2013



Källa: Antagningsenheten, gymnasieskolan Värmland.

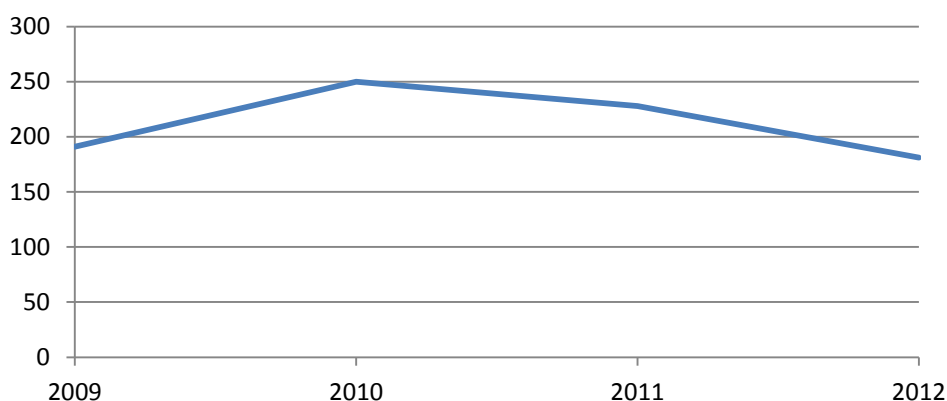
Gymnasieskolorna i Värmland har under de senaste åren antagit totalt cirka 90 studenter på vård- och omsorgsprogrammen varje år. Undantaget är 2013, då antalet antagna sjönk markant till 52 personer. Man kan genomgående spåra cirka en tredjedel av antagningarna till Hammarö kommun, och antalet antagna är i andra fall tämligen varierande såväl över tid som per kommun.

Antalet antagna har genomgående varit lågt i förhållande till antalet utbildningsplatser, med i genomsnitt 60 procent av utbildningsplatserna varande fyllda vid antagningen. Antalet utbildningsplatser ökade under 2013 gentemot föregående år, medan antalet antagna minskade.

Antalet förstahandssökande har genomgående mer eller mindre följt antalet utbildningsplatser, med något färre förstahandssökande än det har funnits platser. Även antalet förstahandssökande ökade under 2013 gentemot föregående år. Antalet förstahandssökande per kommun och över tid har mer eller mindre följt samma mönster som antalet utbildningsplatser.

Antalet antagna år 2003 var 148, gentemot 119 förstahandssökande. Antalet utbildningsplatser är inte känt.³ Detta pekar emellertid dels på ett sjunkande antal antagna, trots ett bibehållet eller ökande antal förstahandssökande. Det visar även på ett motsatt förhållande gentemot senare år. 2003 var antalet antagna markant fler än de förstahandssökande, 2013 gäller det motsatta.

Figur 5.14 Utvecklingen över antalet validerade undersköterskor i Värmland



Källa: Region Värmland.

Utöver gymnasieutbildningen tillkommer dock även validering, vilket är ett sätt för yrkesverksamma inom undersköterskeyrken som saknar undersköterskeutbildning att skaffa sig sådan. Antalet validerade per år i Värmland har konsekvent varit över dubbelt så många som antalet antagna till vård- och omsorgsprogrammen under de senaste åren.

Det är dock svårt att uppskatta i vilken utsträckning detta tillför arbetskraft till yrkesområdet, emedan stora andelar av de som valideras redan har en anställning inom ett undersköterskeyrke. Valideringen utgör därför kanske främst en form av kompetensutveckling snarare än en tillförsel av nya undersköterskor. 2012 validerades minst 130 av 181 genom sin anställning.

³ Region Värmland

5.4.5 Översiktsbild

Prognosen för utvecklingen av antalet anställda undersköterskor i Värmland pekar på en sannolik ökning med cirka 1000 personer fram till 2020.

Pensionsavgångarna väntas under motsvarande period motsvara mellan en femtedel och en fjärdedel av yrkesgruppen, uppgående till cirka 2800 personer. I kombination med det ökade antalet anställda pekar detta på ett totalt behov av cirka 3800 nya undersköterskor i Värmland fram till 2020, utifrån dessa två faktorer.

Antalet arbetssökande har varit förhållandevis stabilt under den senaste tioårsperioden, med en plötslig minskning vid dess mitt. Därefter har antalet stabilt legat på cirka 2000 personer. Sett enbart till de öppet arbetslösa är antalet istället cirka 500 personer, och där är trenden snarare ökande.

Cirka 90 personer har utbildats på vård- och omsorgsprogrammen i Värmland varje år sedan man fick en gemensam antagningsenhet i länet, undantaget 2013, då man istället antog 52 personer. 2003 antogs 148 personer till omvårdnadsprogrammen i Värmland. Detta pekar på en tydligt sjunkande trend, som därutöver följer ett svårdefinierat mönster. Det kan därför vara svårt att uppskatta antalet antagna över en tioårsperiod, men det finns även en treårig eftersläpning för antalet examinerade i förhållande till antalet antagna på grund av att utbildningen tar tre år att genomföra.

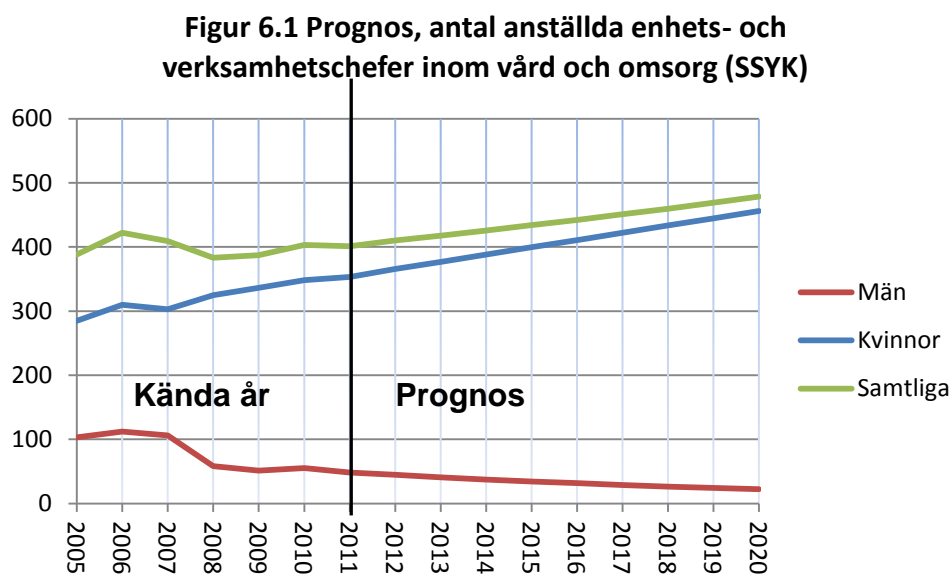
Antagande att de fyra senaste årens antagningsciffror kan göras gällande för hela den relevanta tioårsperioden, och antagande att alla antagna även slutför utbildningen, kan man räkna med cirka 800 nya undersköterskor fram till 2020. Detta är emellertid en uppskattning baserad på mycket långtgående antaganden, och sannolikt skulle den verkliga siffran vara betydligt lägre än så. Detta dels på grund av det sjunkande antalet antagna varje år, och dels på grund av att inte alla som påbörjar en utbildning slutför den. Även med denna optimistiska beräkning kan dock antalet nyutbildade undersköterskor endast täcka mindre än en fjärdedel av det prognostiserade behovet.

Det förefaller osannolikt att enbart de arbetssökande och de nyutbildade undersköterskorna i Värmland med nuvarande utveckling skall kunna möta behovet av nya undersköterskor fram till 2020. Hur stor diskrepansen mellan antalet tillgängliga och antalet efterfrågade undersköterskor blir är svårare att fastställa, då såväl antalet arbetssökande som antalet utbildade är svårt att uppskatta för den kommande perioden. Därutöver tillkommer att det är svårt att avgöra hur stora andelar av de arbetssökande som kan vara aktuella för tjänsterna ifråga, och att det även är okänt hur många av de utbildade undersköterskorna som kommer att stanna i länet.

6 Chefer

Gällande denna yrkesgrupp är utgångspunkten de som finns registrerade som enhets- eller verksamhetschefer inom vård och omsorg enligt SSK. Detta medför vissa begränsningar, främst i form av att övriga chefsnivåer inte inkluderas. Detta gäller primärt ledningsansvar på högsta nivå. Vård- och omsorg som område inkluderar dock i detta fall alla relevanta verksamhetsområden.

6.1 Utveckling av antal anställda



Källa: SCB, egen bearbetning.

Figur 6.1 visar en historisk utveckling som pekar på en svag ökning av antalet anställda enhets- och verksamhetschefer inom vård och omsorg. Bland de kvinnliga cheferna har ökningen varit starkare, och bland de manliga cheferna kan man istället se en markant och ihållande minskning. Givet att dessa trender håller i sig kan man även anta en starkare fortsatt ökning för den totala utvecklingen, då den numerära ökningen bland kvinnorna i fortsättningen väntas bli markant starkare än den numerära minskningen bland männen. Totalt väntas en ökning på cirka 100 personer under prognosperioden.

Gällande könsfördelningen är kvinnorna klart dominerande, och denna dominans har ökat markant under den undersökta perioden. Om utvecklingen fortgår enligt prognosen kommer männen år 2020 att utgöra cirka 4 procent av enhets- och verksamhetscheferna inom vård och omsorg.

6.2 Pensionsavgångar

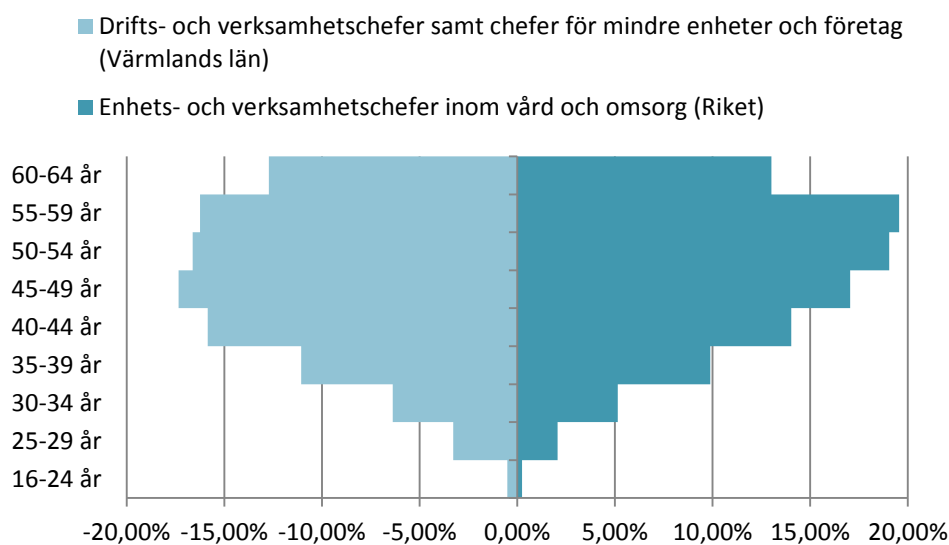
Tabell 6.1 Pensionsavgångar bland enhets- och verksamhetschefer inom vård och omsorg i Värmland

Pensionsavgångar 2012-2021			Pensionsavgångar 2017-2021		
Kön	Antal	Andel	Kön	Antal	Andel
män	23	47,92%	män	13	26,70%
kvinnor	103	29,18%	kvinnor	59	16,60%
samtliga	126	31,42%	samtliga	71	17,62%

Källa: SCB, egen bearbetning.

Pensionsavgångarna väntas bli omfattande inom yrkesgrupp under den närmaste tioårsperioden, med närmare en tredjedel av de anställda avgående. En betydligt större andel bland männen än bland kvinnorna väntas gå i pension under perioden, motsvarande närmare hälften av gruppen. På grund av att männen utgör en så liten del av gruppen har detta dock ingen större påverkan på den totala andelen sett till båda könen. En viss övervikt av pensionsavgångarna kan förväntas under tioårsperiodens ändra hälft.

Figur 6.2 Åldersfördelning för drifts- och verksamhetschefer samt chefer för mindre enheter och företag



Källa: SCB, egen bearbetning.

Åldersfördelningen bland drifts- och verksamhetschefer samt chefer för mindre enheter och företag i Värmland är likartad åldersfördelningen för enhets- och verksamhetschefer inom vård och omsorg på riksnivå. Av detta kan man sluta sig till att pensionsavgångarna med stor sannolikhet kommer att kvarstå som omfattande fram mot 2040.

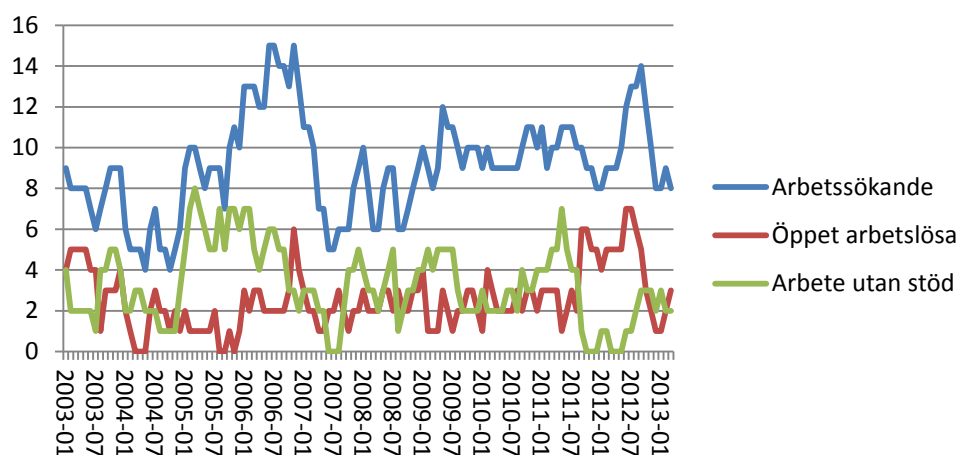
Efter denna punkt är det svårt att avgöra hur stora pensionsavgångarna kommer att vara. Chefsyrket är till viss del ett sådant yrke som till sin natur har högre andel pensionsavgångar än andra, just på grund av att många blir chefer först en bit in i sina karriärer. Detta medför även att nya tillskott till yrkesgruppen inte primärt kommer från ungdomarna, och det blir därför svårt att uppskatta pensionsavgångarna bortom den punkt som tar sikte på dagens yngre medelålders människor.

6.3 Utbildning

Utbildningsläget är svårt att uppskatta för chefer, emedan det inte finns någon egentlig chefsutbildning som sådan. Chefernas utbildningsbakgrund varierar till stor del beroende precis vilken typ av chefsposition det gäller, och därutöver varierar den även i stor utsträckning på individnivå. I viss utsträckning får man därför söka efter chefer inom hälso- och sjukvårdsområdet bland de som är utbildade inom hälso- och sjukvårdsyrken i allmänhet, exempelvis några av de grupper som andra kapitel i denna rapport behandlar.

6.4 Arbetssökande

Figur 6.3 Arbetssökande enhets- och verksamhetschefer inom vård och omsorg 2003-2013



Källa: Arbetsförmedlingen.

Antalet arbetssökande inom denna grupp har varierat i tämligen stor utsträckning över den senaste tioårsperioden. Detta beror dock främst på att antalet i sig är mycket lågt, och förändringar på individnivå får därför stora återverkningar på den totala trenden. Totalt sett ligger antalet arbetssökande fast på samma nivå idag som för tio år sedan.

Antalet arbetssökande med arbete utan stöd har tidvis varit högt i förhållande till det totala antalet arbetssökande, och tidvis har antalet istället varit obefintligt. Den nuvarande nivån är låg. Detta gäller även i stor utsträckning antalet öppet arbetslösa.

Utifrån historiken kan man anta att man vid ett givet tillfälle kan finna strax under tio arbetssökande enhets- och verksamhetschefer inom vård och omsorg i Värmland. Ser man enbart till de öppet arbetslösa är det istället en eller ett par personer.

Bokstavligen ingen av de arbetssökande cheferna är utrikes födda, det senaste sådana fallet fanns 2009. I princip alla är därutöver kvinnor. Ungefär hälften är 55 år eller äldre.

6.5 Översiktsbild

Prognosen för antalet anställda enhets- och verksamhetschefer inom vård och omsorg pekar på en sannolik ökning med cirka 100 personer under prognosperioden. Av dessa är flertalet även sannolikt kvinnor, då antalet

manliga chefer inom området är stadigt sjunkande. Eftersom det rör sig om förhållandevis låga antal är den exakta nivån på ökningen behäftad med ett större mått av osäkerhet än normalt.

Pensionsavgångarna kan väntas bli mer eller mindre omfattande under prognosperioden, med närmare en tredjedel av cheferna avgående. För de manliga chefernas del är det närmare hälften. Pensionsavgångarna kan även väntas fortsatt hålla ungefär samma nivå under lång tid framöver, då chefsyrket till sin natur tenderar att utövas av människor som befinner sig en bit in i sina karriärer, och detta driver även åldersfördelningen uppåt.

Totalt kan man vänta sig cirka 120 pensionsavgångar under prognosperioden. I kombination med det utökade antalet anställda chefer innebär detta ett sannolikt behov av cirka 220 nya enhets- och verksamhetschefer inom vård och omsorg utifrån dessa två faktorer.

Utbildningsläget går egentligen inte att uppskatta för denna yrkesgrupp, då chefsyrket saknar en enhetlig utbildning. Antalet arbetssökande är mycket lågt, och man kan vid ett givet tillfälle på sin höjd finna en handfull arbetssökande enhets- och verksamhetschefer inom vård och omsorg.

7 Lägesbilder och jämförelser

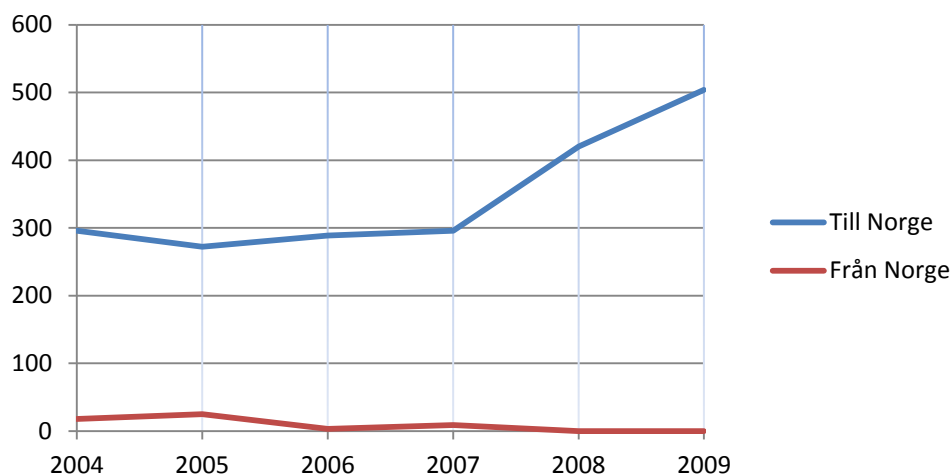
I detta kapitel presenteras den övergripande lägesbilden för varje yrkesgrupp, och jämförs med motsvarande lägesbild för riket som helhet, och även de tre storstadsregionerna.

Utöver detta tillfogas här först ytterligare en aspekt till analysen, varande arbetspendling. För denna aspekt finns ingen statistik tillgänglig på yrkesnivå, då den är indelad efter näringsgren. Lägesbilden inom detta område är sålunda gemensam för alla yrkesgrupper.

I kapitlets slutskede görs en sammanfattande bedömning av hur lägesbilden ser ut för de undersökta yrkesgrupperna som helhet, och hur denna lägesbild står sig gentemot motsvarande lägesbild på riksnivå och i storstadsregionerna.

7.1 Arbetspendling

Figur 7.1 Arbetspendling mellan Värmland och Norge inom hälso- vård- och omsorgsområdet



Källa: StatNord, egen bearbetning.

Arbetspendlingen från Värmland till Norge inom hälso- vård- och omsorgsområdet har ökat under den undersökta perioden. Motsvarande arbetspendling från Norge till Värmland har istället helt försvunnit, om än förändringen skedde från en redan mycket låg nivå.

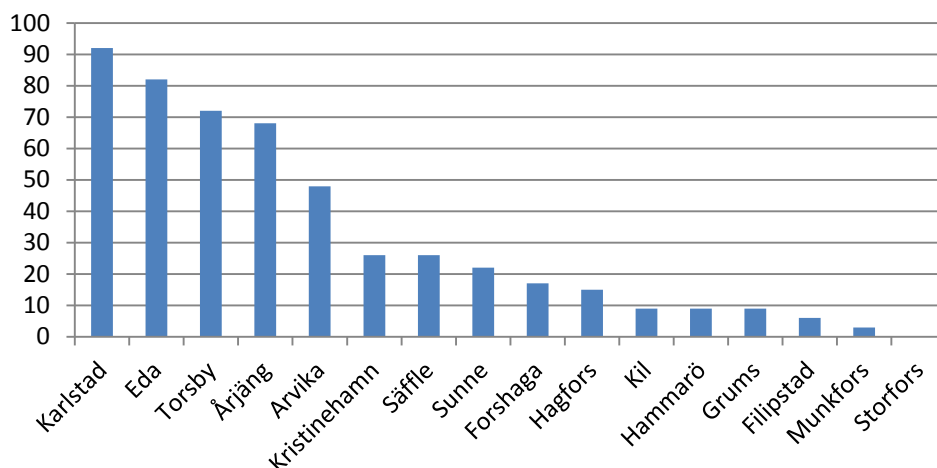
Merparten av förändringen i båda riktningar skedde år 2008, och detta beror sannolikt till viss del på att man vid detta år bytte klassificeringssystem för statistiken. Utvecklingen för arbetspendlingen till Norge har dock i stort sett kvarstått även mellan 2008 och 2009, varför hela ökningen inte kan förklaras genom detta.

Det är även värt att hålla i åtanke att det finns betydande eftersläpning i statistiken – det senaste mätvärdet anger förhållandena år 2009. Det är därför svårt att avgöra var nivåerna ligger i dagsläget, och prognoser utifrån den historiska utvecklingen vore högst osäkra. Detta dels på grund av det låga antalet, vilket medför att små förändringar har stora återverkningar på trenden, och dels på grund av den korta mätserien. I praktiken blir denna

endast två år lång, emedan statistiken före och efter 2008 inte är strikt kompatibel.

Vad som kan konstateras är att arbetspendlingen till Norge vid det senaste tillfället omfattade cirka 500 personer inom näringsgrenen. Trenden pekade då på en stark ökning, vilket gör det sannolikt att antalet pendlare idag är betydligt fler, med reservation för eventuella trendbrott.

Figur 7.2 Antal arbetspendlare inom hälso- vård- och omsorgsområdet till Norge per kommun, 2009



Källa: StatNord.

Man kan även konstatera att arbetspendlingen tenderar att vara mer omfattande i de kommuner som ligger geografiskt nära den norska gränsen. Därutöver är den även naturligtvis i viss mån sammankopplad med kommunernas respektive folkmängd, där större kommuner även har ett större antal arbetspendlare. För gränskommunerna med mindre folkmängd innebär detta att förhållandevis stora andelar av de yrkesverksamma inom den berörda näringsgrenen arbetspendlar till Norge, vilket även innebär att dessa alltså också blir svårare att rekrytera till arbeten inom den egna kommunen.

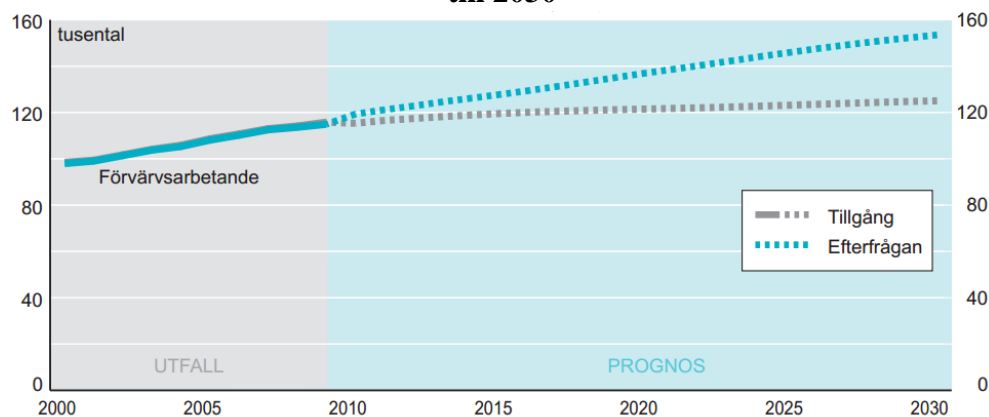
Det går i övrigt inte att avgöra vilken typ av yrkesgrupper som primärt utgör gruppen arbetspendlare till Norge. Detta medför även att det blir svårt att göra några direkta kopplingar till individuella yrkesgrupper utifrån denna generella nivå – det gör stor skillnad för arbetspendlarnas andel av yrkesgruppen om de nio arbetspendlarna i en kommun är läkare eller om de är undersköterskor. I näringsgrenen ingår även många yrkesgrupper som alls inte lyfts fram inom ramen för detta analysuppdrag.

7.2 Sjuksköterskor

För Värmlands del har det kunnat konstateras att det lär uppkomma ett troligt behov på cirka 1100 sjuksköterskor fram till 2020, genom såväl pensionsavgångar som ett ökat antal anställda. Dessa behov torde till stor del kunna mötas av sjuksköterskeutbildningen på Karlstads Universitet, men inte fullt ut. Dessutom tillkommer även sannolikt ett visst behov från andra faktorer som inte fullt ut beaktas inom ramen för denna analys, såsom dödsfall och uppsägningar. De arbets sökande inom yrkesgruppen är i sammanhanget inte tillräckligt många för att signifikant påverka lägesbilden.

För att kunna möta behoven av nya sjuksköterskor behöver Värmland sannolikt ett tillskott på några hundratal sjuksköterskor från andra regioner.

Figur 7.3 Prognos över tillgång och efterfrågan på sjuksköterskor i riket till 2030



Källa: SCB, *Trender och prognoser 2011*.

På riksnivå råder redan idag viss brist på sjuksköterskor, och denna brist väntas öka långt förbi 2020 i takt med att befolkningen åldras snabbare än sjuksköterskeutbildningen hinner utökas. SCB:s prognos på riksnivå pekar på ett underskott på cirka 20 000 sjuksköterskor vid 2020.

När det gäller storstadsregionerna väntas viss brist på sjuksköterskor uppstå i Stockholms län, motsvarande cirka 1600 personer, eller 6 procent av efterfrågan.⁴ För Skånes och Västra Götalands del väntas arbetsmarknaden för sjuksköterskor vara i balans vid 2020.^{5 6}

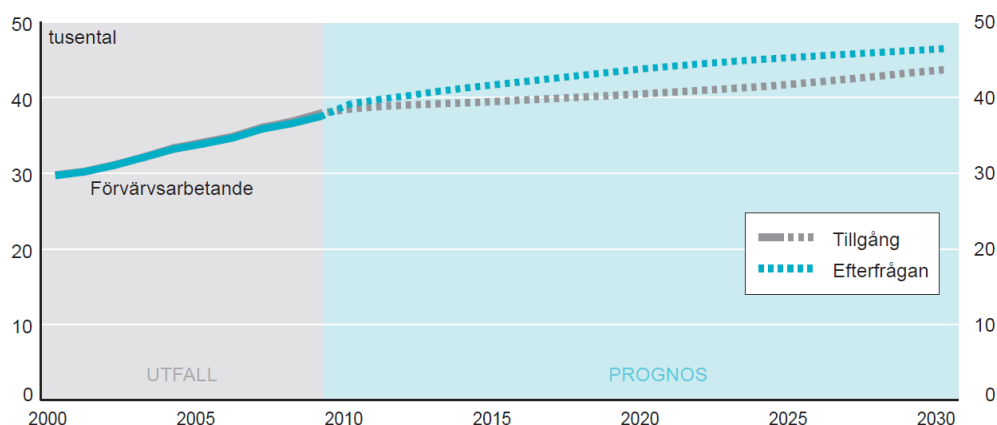
7.3 Läkare

Gällande läkare i Värmland kommer behovet sannolikt att uppgå till cirka 400 läkare, varav ett 50-tal specialisläkare med inriktning mot allmänmedicin. Detta kan spåras till såväl stora pensionsavgångar som till ett ökat antal anställda. Värmlands län saknar läkarutbildning, och får därför förlita sig på tillskott av nya läkare från andra regioner. De arbets sökande läkarna utgör endast en handfull personer, och torde inte i någon större utsträckning kunna möta behoven.

⁴ Länsstyrelsen i Stockholms län, *Stockholm 2020 – En utbildnings- och arbetsmarknadsprognos*, Rapport 2011:37

⁵ Region Skåne/Näringsliv Skåne, *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Skåne – med sikte på 2020*, 2012

⁶ Västra Götalandsregionen, *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västra Götaland med sikte på 2020*, Rapport 2011:4

Figur 7.4 Prognos över tillgång och efterfrågan på läkare i riket till 2030

Källa: SCB, *Trender och prognoser 2011*.

Det råder idag framförallt brist på yrkeserfarna läkare på riksnivå. Framöver kommer denna brist att utökas, och även komma att omfatta nyutexaminerade läkare. Omfattningen på bristen är i mångt och mycket beroende dels på huruvida läkarutbildningen fortsätter att utökas eller inte, och dels beroende på hur invandringen av läkarutbildade utvecklas. Med en utökad invandring av läkarutbildade och en fortsatt utökning av läkarutbildningen blir arbetsmarknadsläget för läkare mer balanserat. I annat fall kan en brist på cirka 3000 läkare förväntas fram till 2020.

För storstadsregionerna väntas en brist på läkare uppstå i Stockholms län och Skåne. För Skånes del gäller det en brist på cirka 300 läkare, eller cirka 6 procent av efterfrågan.⁷ För Stockholms del är det en brist på cirka 1100 personer, eller 9 procent av efterfrågan.⁸ I Västra Götaland väntas arbetsmarknaden för läkare ligga i balans fram till 2020.⁹

7.4 Psykologer

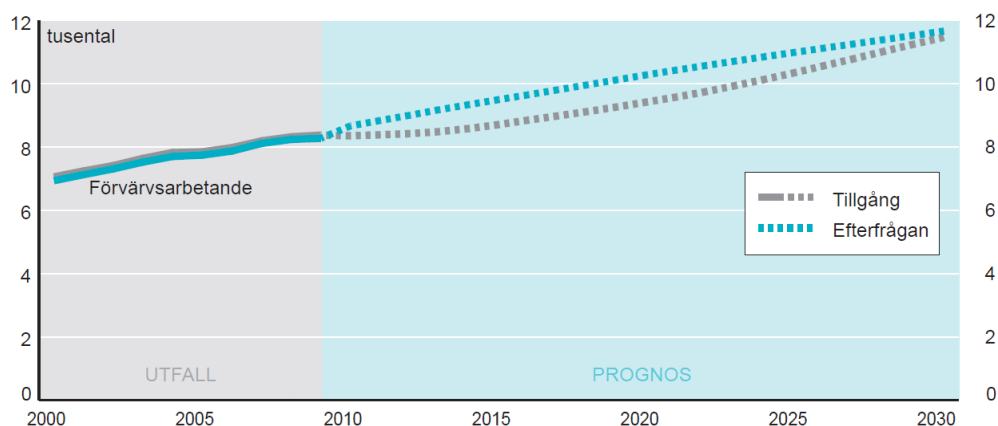
För Värmlands del kan ett behov på cirka 30 nya psykologer väntas uppstå fram till 2020. Detta behov kan helt spåras till pensionsavgångar, då antalet anställda psykologer väntas minska under perioden. Det finns ingen utbildning i Värmland som ger psykologexamen, men det finns utbildningar som ger examen i psykologi. Förutsatt att detta kan bedömas som likvärdigt med hänsyn till kompetenskraven för de behov som uppstår, så kan masterutbildningen i psykologi på Karlstads Universitet antagligen täcka behoven av nya psykologer i Värmland fram till 2020. De arbetssökande psykologerna i Värmland är så få att de inte i nämnvärd utsträckning kan täcka de behov som kommer att uppstå, trots att dessa är små. Såväl tillgången som behovet av nya psykologer i Värmland är litet till antalet.

⁷ Region Skåne/Näringsliv Skåne, *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Skåne – med sikte på 2020*, 2012

⁸ Länsstyrelsen i Stockholms län, *Stockholm 2020 – En utbildnings- och arbetsmarknadsprognos*, Rapport 2011:37

⁹ Västra Götalandsregionen, *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västra Götaland med sikte på 2020*, Rapport 2011:4

Figur 7.5 Prognos över tillgång och efterfrågan på psykologer i riket till 2030



Källa: SCB, *Trender och prognoser 2011*.

På riksnivå väntas det råda brist på psykologer år 2020, men denna brist kommer därefter sannolikt att minska tills balans uppstår fram till 2030. År 2020 kommer bristen på riksnivå sannolikt att uppgå till cirka 1000 personer.

För storstadsregionernas del väntas brist på psykologer framförallt uppstå i Västra Götaland, där bristen sannolikt kommer att uppgå till 300 personer, eller 18 procent av efterfrågan.¹⁰ När det gäller Stockholms län och Skåne väntas arbetsmarknaden för psykologer mer eller mindre vara balanserad år 2020.^{11 12}

7.5 Undersköterskor

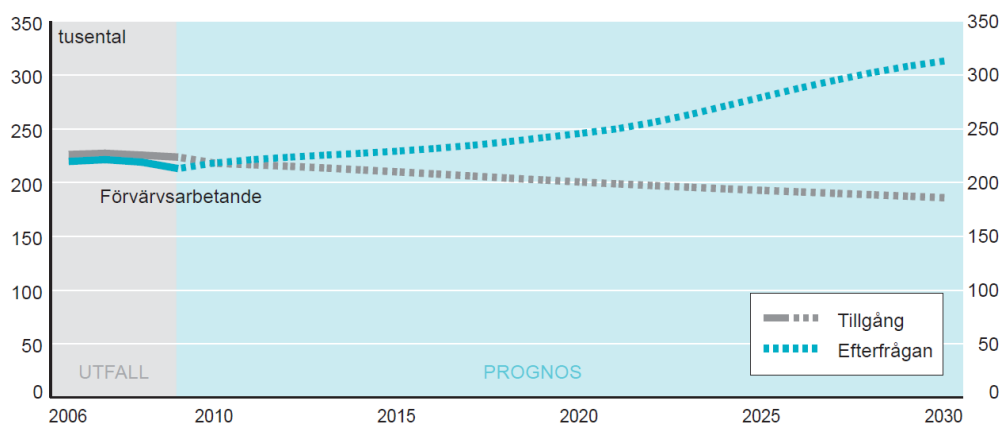
Ett behov på cirka 3800 nya undersköterskor väntas uppstå i Värmland fram till år 2020. Detta behov beror dels på stora pensionsavgångar, och dels på ett prognostiserat ökat antal anställda. Med en generös uppskattning väntas endast cirka 800 nya undersköterskor utbildas i länet under samma period. Totalt finns idag cirka 2000 arbetssökande undersköterskor registrerade på arbetsförmedlingen i Värmland, ett antal som varit stabilt sedan 2008. Många av dessa har dock någon typ av nedsatt arbetsförmåga eller annan typ av förhinder, varför de kan vara svåra att tillsätta på alla tjänster. De öppet arbetslösa, som utgör den mest tillgängliga gruppen av arbetssökande, är idag cirka 500 till antalet, och detta antal har legat på mer eller mindre samma nivå i tio år. Cirka en tredjedel av de arbetssökande har redan ett arbete, men är antingen deltidsanställda, tillfälligt anställda eller av någon orsak intresserade av att byta anställning. Även med en generös uppskattning av antalet utbildade, och om man kan anställa samtliga arbetssökande undersköterskor, kvarstår en brist på cirka 1000 personer fram till 2020. Sannolikt kan alltså bristen väntas bli betydligt större än så.

¹⁰ Västra Götalandsregionen, *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västra Götaland med sikte på 2020*, Rapport 2011:4

¹¹ Region Skåne/Näringsliv Skåne, *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Skåne – med sikte på 2020*, 2012

¹² Länsstyrelsen i Stockholms län, *Stockholm 2020 – En utbildnings- och arbetsmarknadsprognos*, Rapport 2011:37

Figur 7.6 Prognos över tillgång och efterfrågan på undersköterskor i riket till 2030



Källa: SCB, *Trender och prognoser 2011*.

På riksnivå kommer bristen på undersköterskor sannolikt att bli mycket omfattande, främst på grund av den åldrande befolkningen. Fram till 2020 kan en brist på cirka 50 000 personer förväntas, och bristen kommer därefter sannolikt att fortsätta öka.

Alla tre storstadsregioner kommer sannolikt att uppleva brist på undersköterskor fram till 2020. För Västra Götalands del gäller detta en brist på cirka 5000 personer, motsvarande cirka 17 procent av efterfrågan.¹³ För Skånes del väntas bristen uppgå till 4500 personer, motsvarande cirka 19 procent av efterfrågan.¹⁴ I Stockholms län beräknas en brist på cirka 7600 personer, motsvarande cirka 29 procent av efterfrågan.¹⁵

7.6 Chefer

Det väntas uppstå ett behov av cirka 220 nya enhets- och verksamhetschefer inom vård- och omsorgsområdet i Värmland fram till 2020. Utbildningsläget är svårt att uppskatta, då utbildningsbakgrunden för chefer är högst varierande. Arbetsökande chefer är mycket få, och kan inte i någon betydande utsträckning möta behovet.

Eftersom prognoserna på riksnivå och för storstadsregionerna baserar sig på utbildningsgrupper, och det saknas någon enhetlig chefsutbildning, finns ingen direkt bas för jämförelse mellan denna värmländska lägesbild och motsvarande lägesbilder för storstadsregionerna och riket.

7.7 Övergripande slutsatser

Utvecklingen av antalet anställda inom yrkesgrupperna pekar på ökning av varierande omfattning i samtliga fall utom för psykologer.

Pensionsavgångarna är mer eller mindre omfattande i samtliga fall, sett till deras andelar av yrkesgrupperna. Huruvida en bristsituation kommer att uppstå i Värmland är svårt att avgöra med hänsyn till de undersökta faktorerna – dels för att fler faktorer egentligen skulle behöva beaktas, och

¹³ Västra Götalandsregionen, *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västra Götaland med sikte på 2020*, Rapport 2011:4

¹⁴ Region Skåne/Näringsliv Skåne, *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Skåne – med sikte på 2020*, 2012

¹⁵ Länsstyrelsen i Stockholms län, *Stockholm 2020 – En utbildnings- och arbetsmarknadsprognos*, Rapport 2011:37

dels för att de faktorer som ingår i analysen inte alltid kunnat undersökas för alla yrkesgrupper.

Utifrån de lägesbilder som finns kan dock en försiktig bedömning göras om mer eller mindre god balans för sjuksköterskor och psykologer, och en omfattande brist för undersköterskor. I fallet med läkare är bristläget i Värmland helt beroende av läget på riksnivå, då Värmland saknar läkarutbildning. Läget på riksnivå tyder på viss brist. I fallet med chefer går en bedömning inte att göras, då det saknas en enhetlig chefsutbildning. Genomgående är även att pensionsavgångarna står för en större del av det förväntade behovet än utvecklingen för antalet anställda.

Värmlands län tycks i mångt och mycket följa det övergripande mönstret på riksnivå. Prognoserna för utvecklingen av antalet anställda i Värmland pekar generellt i samma riktning som efterfrågekurvorna på riksnivå, med undantag för psykologer. Vissa skillnader i styrka på förändringarna återfinns dock, där exempelvis efterfrågan av undersköterskor på riksnivå väntas öka mer än antalet anställda i Värmland.

De två yrkesgrupper där behovet tycks minst trängande för Värmlands del, psykologer och sjuksköterskor, är även två av de yrkesgrupper som ingår i denna analys där behoven tycks minst trängande på riksnivå. Den yrkesgrupp där behovet tycks mest trängande för Värmlands del, varande undersköterskor, är även den yrkesgrupp som ingår i denna analys där behovet tycks mest trängande på riksnivå.

Gällande Värmlands förhållande gentemot storstadsregionerna är läget blandat, då läget sinsemellan storstadsregionerna är blandat. Som regel följer dock storstadsregionerna även lägesbilden för riket, med vissa undantag för enskilda regioner och för enskilda yrkesgrupper.

Överlag följer alltså Värmland trenden såväl på riksnivå som i förhållande till storstadsregionerna. Överlag kan det även väntas uppstå mer eller mindre omfattande behov av ny personal inom de undersökta yrkesgrupperna, och både på riksnivå och bland storstadsregionerna har också överlag viss brist kunnat identifieras för dessa yrkesgrupper fram till 2020.

För Värmlands del domineras yrkesgrupperna sjuksköterskor, undersköterskor, psykologer och chefer mycket starkt av kvinnor. Könsfördelningen bland läkarna som helhet är mer eller mindre jämn, och väntas förbli detta fram till slutet av prognosperioden. Andelen kvinnor väntas fortsatt öka bland sjuksköterskor, psykologer och chefer. Andelen män väntas öka bland specialistläkare i allmänmedicin, och i viss utsträckning bland undersköterskor.

8 Referenser

8.1 Offentligt tryck

Högskoleverket, *Mått för genomströmning i utbildning på grund- och avancerad nivå*, Högskoleverkets rapportserie 2009:29 R

Länsstyrelsen i Stockholms län, *Stockholm 2020 – En utbildnings- och arbetsmarknadsprognos*, Rapport 2011:37

Region Skåne/Näringsliv Skåne, *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Skåne – med sikte på 2020*, 2012

Västra Götalandsregionen, *Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västra Götaland med sikte på 2020*, Rapport 2011:4

8.2 Internetkällor

Karlstads Universitet, *Pengar till universitetet i vårbudgeten*,

<http://www.kau.se/om-universitetet/aktuellt/nyheter/artiklar/11403> (2013-06-10)