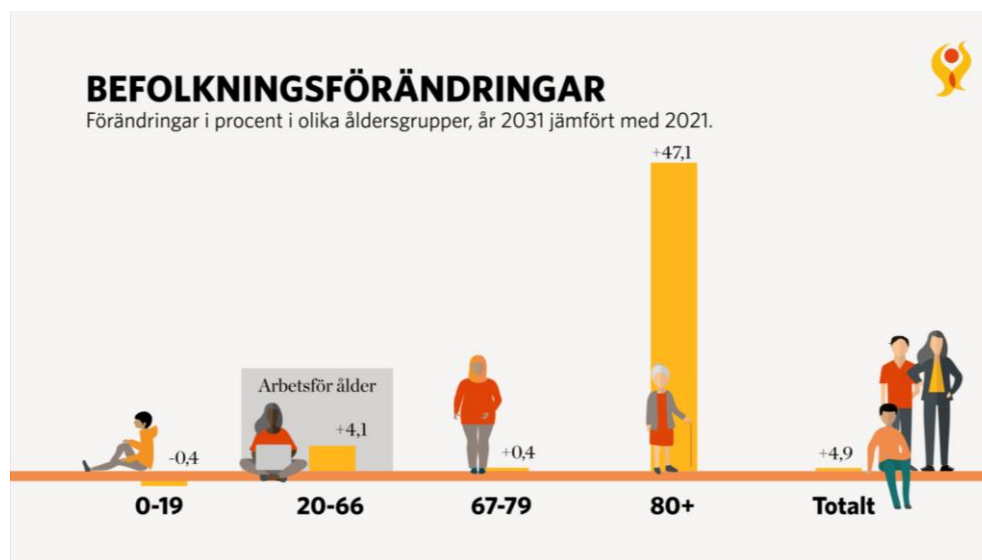
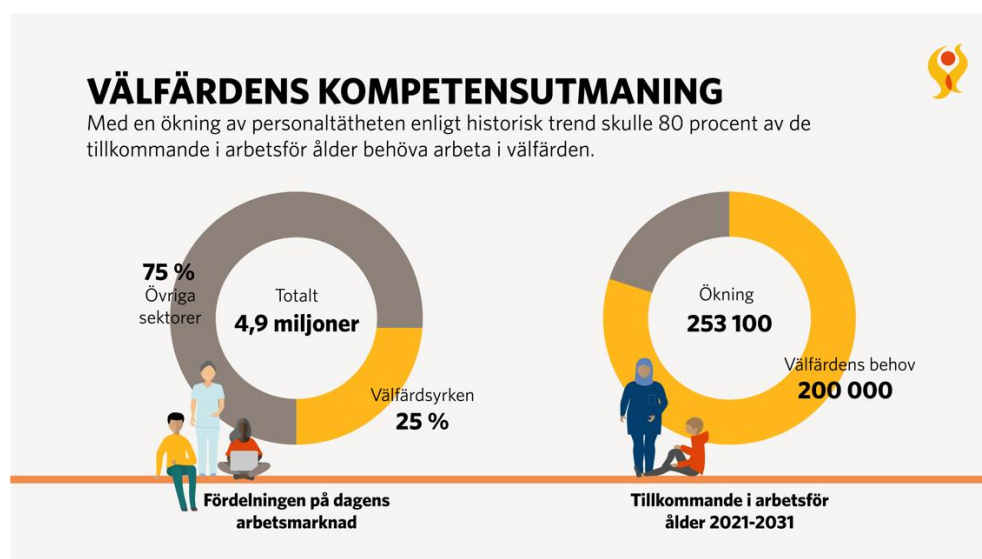


Faktaunderlag: Bristen på arbetskraft och välfärdens kompetensutmaning

De närmaste tio åren ökar äldre över 80 år med 47 procent medan den arbetsföra befolkningen, i åldern 20–66 år, enbart ökar med 4 procent. I nästan 6 av 10 kommuner minskar till och med den arbetsföra andelen av befolkningen.

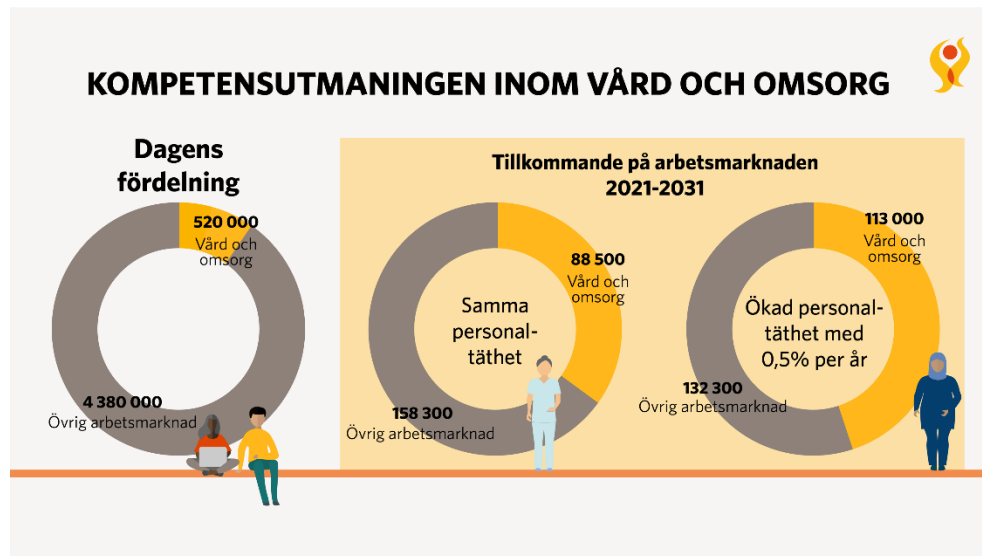


Om personaltätheten skulle öka i samma takt som hittills krävs 200 000 fler anställda till välfärdsverksamheterna (80 procent av ökningen av den arbetsföra befolkningen) inom tio år. Under samma period ökar den arbetsföra befolkningen enbart med cirka 250 000 personer och förutom i välfärden även behövas till en lång rad andra yrken i näringslivet. Det är en ekvation som inte går ihop.



Det är framför allt inom vården och omsorgen som kompetensbehoven är som störst. 113 000 personer behöver arbeta inom vård och omsorg om tio år om personaltätheten

följer den historiska trenden. Det motsvarar 45 procent av hela den tillkommande befolkningen i arbetsför ålder. Det kommer inte att vara möjligt. Som en jämförelse arbetar i dag omkring 10 procent av alla på den svenska arbetsmarknaden inom vård och omsorg.



SKR:s lösningar för att säkra kompetensförsörjningen

För att säkra kompetensförsörjningen inom vård och omsorg framöver krävs dels mer personal och att fler kan arbeta mer, men också att vården och omsorgen kan utvecklas så att behoven av personal inte fortsätter öka i samma takt som hittills.

Fler arbetade timmar

Kommuner och regioner behöver fortsätta jobba med rekrytering, men det är ju ett faktum att det inte kommer att finnas tillräckligt många läkare, sjuksköterskor och undersköterskor att rekrytera för att möta de ökande behoven av vård och omsorg. Nyrekrytering behöver kompletteras med andra åtgärder.

- *Fler arbetar heltid:* Om alla deltidsanställda i kommuner och regioner arbetar en timme mer i veckan motsvarar det 4 500 årsarbetare (heltidsanställningar).
- *Minska sjukfrånvaron:* Sett till den sjukfrånvaron som varar längre än 30 dagar, oavsett hel- eller deltidssjukskrivning, genererade sjukfrånvaron 32 000 årsarbetare. 25 000 i kommuner och 7 000 i regioner.
- *Förlängt arbetsliv:* Antal pensioneringar 2019-2029 minskar med cirka 30 procent om pensionsåldern ökar från 64 till 67 år.

I debatten kan man ibland höra om önskemål att korta ned arbetstiden. Tyvärr är en arbetstidsförkortning med bara två timmar i veckan kännbar ur ett kompetensförsörjningsperspektiv. I kommunerna skulle 6 000 undersköterskor och skötare behöva anställas, motsvarande en kostnad på 2,26 miljarder kronor. I regionerna skulle 4 000 sjuksköterskor behöva anställas, motsvarande en kostnad på 2,65 miljarder kronor.

Utvecklade arbetsätt

För att stärka invånarnas hälsa och minska behoven av vård och omsorg på lång sikt krävs fortsatt vetenskapliga framsteg inom medicinområdet, fortsatt förbättring av folkhälsan och fortsatt utveckling av vårdens och omsorgens arbetssätt.

Den sammanlagda vårdtiden på sjukhus per år har minskat med 35 procent sedan 1998, eller i faktiska antal med 3,6 miljoner dagar. Det motsvarar 10 000 vårdplatser på sjukhus. Det beror på att:

- Vi mår bättre och att allt färre insjuknar i till exempel hjärtinfarkt och stroke i dag.
- Vården arbetar i dag förebyggande på ett bättre sätt än tidigare.
- Vårdtiderna är i dag ofta kortare och många patienter kan skrivas ut snabbare.
- Nya och mer effektiva behandlingsmetoder för många sjukdomar.
- Regionerna blivit bättre på att anpassa sina resurser.

För att kunna säkerställa tillgången till medarbetare med rätt kompetens krävs en fortsatt omställning till nära vård:

- Förstärkning av primärvården.
- Stärkt personcentrering.
- Utbyggd samverkan mellan kommuner och regioner.
- Ökade möjligheter till egenvård.
- Utveckling av digital teknik. Inom exempelvis äldreomsorgen kan digital teknik vara en viktig del för att skapa trygghet för de äldre och minska behovet av personal för vissa insatser.

Behov av långsiktiga nationella satsningar

Det statliga äldreomsorgslyftet omfattar utbildning till undersköterska respektive vårdbiträde liksom övrig kompetensutveckling och utbildning av första linjens chefer. Utbildningen sker i det ordinarie utbildningssystemet – vuxenutbildningen för undersköterskor och vårdbiträden och högskolan för chefer. Satsningen är bra men behöver förlängas och det måste till fler utbildningsplatser.

Förläng satsningen: Äldreomsorgslyftet sträcker sig till och med 2023. Medarbetarna har ett livspussel att ta hänsyn till och alla har inte möjlighet, hur mycket de än vill, att vidareutbilda sig inom de närmaste två åren. Satsningen behöver pågå över flera år – staten behöver tänka tio år framåt. Det skulle ge stabila förutsättningar för kommunerna att planera sin kompetensförsörjning på längre sikt.

Säkra utbildningsplatser: Det ordinarie utbildningssystemet ska leverera utbildningen, exempelvis vuxenutbildningen för undersköterskor och vårdbiträden och högskolan för utbildning av chefer. Utmaningen för äldreomsorgslyftet är dels att samordningen kring utbildningsplatser måste förbättras, dels att det måste finnas fler utbildningsplatser säkrade för dem som utbildas inom äldreomsorgslyftet.