

Framtidens behov av vårdkompetens Region Västerbotten

-Att vara **hållbara ihop** - Tillsammans för framtidens behov av vårdkompetenser -**regioner-universitet-lärosäten**

Västerbottens län

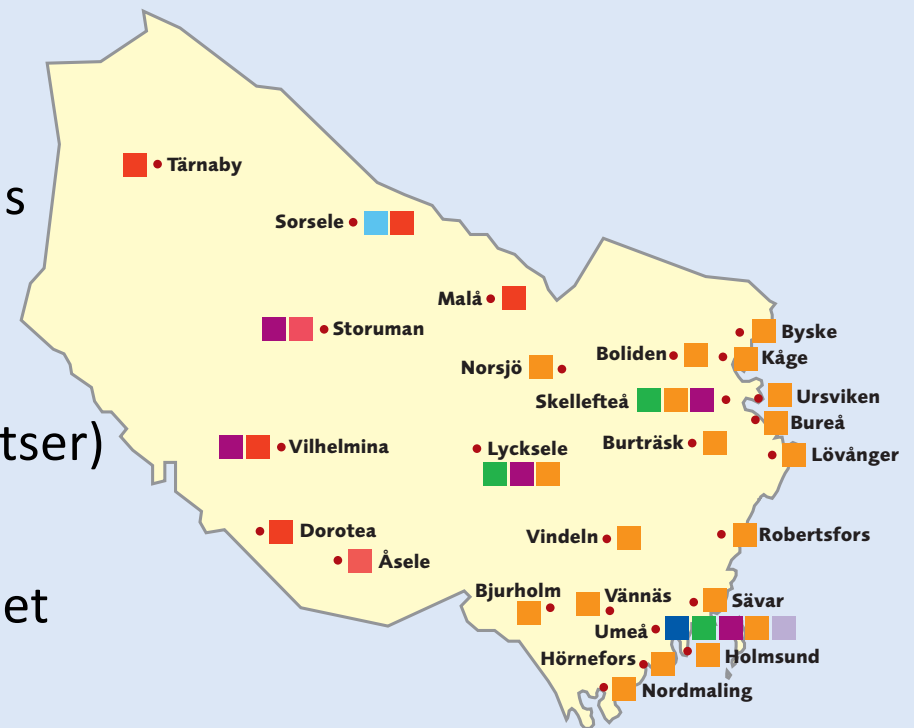
- Landareal: 55 013 km², 1/8 av Sverige och det näst största länet till ytan
- Befolkning 2025: 279 028 personer
- 2,65 procent av svenskarna bor i Västerbotten

Källa: Statistiska centralbyrån



Hälso- och sjukvård

- Universitets-, region- och länssjukhus
- Länsdelssjukhus
- Hälsocentral
- Sjukstuga (hälsocentral med akutplatser)
- Psykiatrisk vård
- Beteendemedicinsk behandlingsenhet
- Rehabiliteringsenhet



11 000 medarbetare

Norrlands universitetssjukhus är
norra Sveriges största arbetsplats
med 6 500 anställda.



Våra utmaningar och styrkor i Västerbotten

- Brist på flera hälso- och sjukvårdsyrken i dag, beroende av hyrpersonal
- 42-46 är medelålder på spec. sjuksköterskor
- Ökad äldre befolkning, färre föds
- Inte stor inflyttning till Västerbottens glesbygd och inland
- Arbetslöshet 4,8% (mars 2026)
- Vi är bra på att samarbeta- kring våra utmaningar-glesbygdsorter-Att vara hållbara ihop
- Vi ser också att vi kan bli ännu bättre att samarbeta kring våra gemensamma mål! Att gemensamt utbilda hälso- och sjukvårdspersonal!

Behovet av arbetskraft - SCB

- Statistik och prognoser SCB 2040
- Vi behöver ha bättre analyser och uppföljning i vår egen bemaningsstatistik
- Bättre tillgång till gemensam statistik i våra regioner för att samarbeta för att säkerställa högre utbildning och andra utbildningar i inland och glesbygd
- Stor efterfrågan på vårdpersonal
- Hyrpersonal minskar

Yrken med brist 2040 SCB i Västerbotten

Biomedicinska analytiker 480 personer, 70% Hälsa och sjukvård, 10% högskola *efterfrågan ökar 5%*

Grund sjuksköterskor 2600 personer, 65% hälsa och sjukvård 10% inom äldreomsorgen. 170 examineras per år *efterfrågan ökar med 10% i om ökad äldre befolkning.*

Spec sjuksköterskor 2000 personer. 70% arbetar inom hälsa-och sjukvård 10% inom äldreomsorg *efterfrågan ökar med ca 5%* Större behov av AN,OP, IVA, **psyk och distrikt** i om äldre och ökad befolkning

(67 st ambulans ssk, 180 st IVA ssk, 109 st operation ssk, 132 st narkos ssk, 203 st Distrikt SSK)

Undersköterskor Storbrist -vi anställer nu sjukvårdsbiträden finns nästan i alla verksamheter.

*Uppgifter från 12 av våra 15 kommuner behov av ca 230 st undersköterskor inom två år, utöver ca 75 st Vårdbiträden * Akademi Norr

OBS! Nuvarande brist är inte med i ovanstående beräkning

Yrken i balans SCB 2040 i Västerbotten

Arbetsterapi (590 personer 2023, 35% av dem arbetar inom hälso- och sjukvård, 20% inom äldreomsorg, 10% inom övrig vård och omsorg) efterfrågan oförändrad, -svårt att ersättningsrekrytera idag

Fysioterapi/sjukgymnast (710 personer 2023) 55% inom hälso-och sjukvård, 10% Äldreomsorg 10% Högskola. Efterfrågan ökar med 5%

Läkarutbildning (1800 personer 2023), tillgången ökar med 25%, fler examineras, efterfrågan ökar med 10%. Fortsatt brist för vissa specialistläkare. Arbetsmarknadsläget skiljer mellan våra inlandsorter

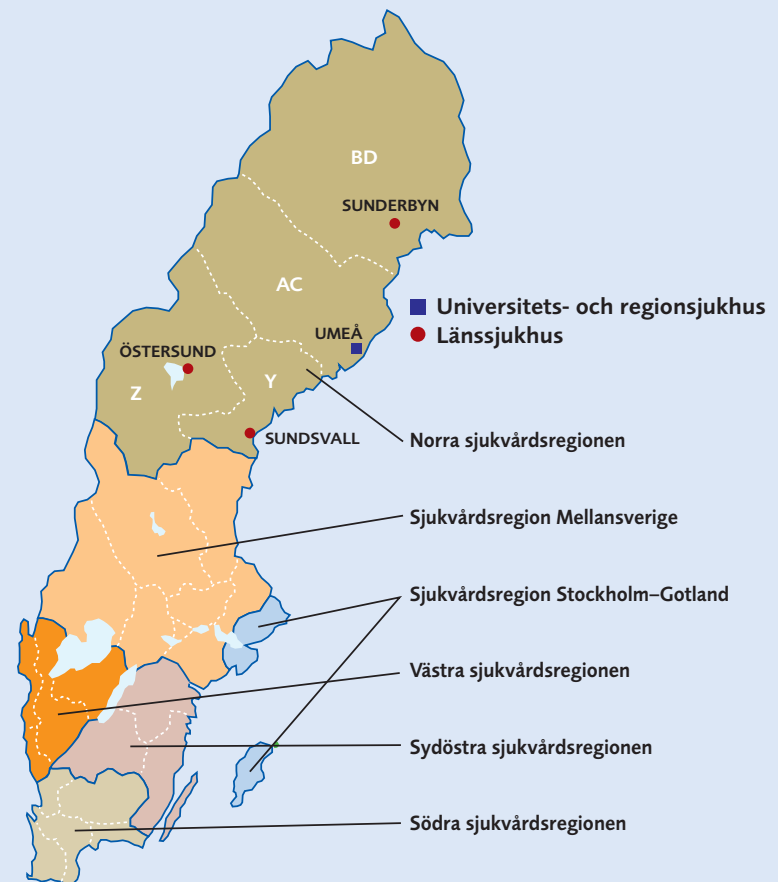
Psykolog 460 personer 2023, efterfrågan ökar med 20%

OBS! Nuvarande brist är inte med i ovanstående beräkning

Sjukhusvård i Sverige

Norra sjukvårdsregionen omfattar halva Sveriges yta och har cirka 904 370 invånare.

Behov av viktiga samarbeten





RVKR – Norra sjukvårdsregionens vårdkompetensråd

Workshop 25–26 mars 2026, verksamhetsplan 2026-2028

RVKR har prioriterat följande områden för verksamhetsperioden

- Verksamhetsförlagd utbildning
- Samverkan mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare
- Framtidens medarbetare

Aktivitetsplan 2026-2028

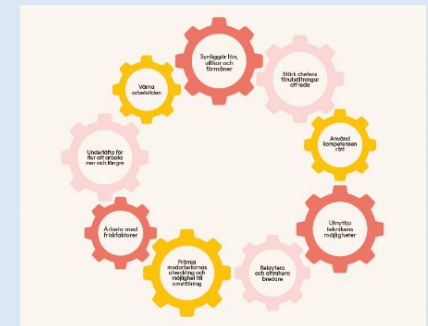
Stolt över goda samarbeten

- Akademi Norr –UmU-Region Västerbotten -Vårdens VFU stjärna, Kartläggning
- Umeå Universitet, decentraliserad utbildningar, årlig VFU-konferens- handledarpris
- Vård- och Omsorgs College
- Örebro universitet- Audionomprogrammet-VFU-platser-adjungerad klinisk adjunkt



De nio strategierna för att säkra kompetensförsörjningen SKR (2024-2027)

- **Använd kompetensen rätt**, se över arbetssätten, arbetsuppgifter flyttas mellan yrkesgrupper, samla kompetenser i team, ny teknik
- **Arbeta med friskfaktorer** 8 stycken
- **Främja medarbetarnas utveckling och möjligheter till omställning**, kompetensstegar
- **Rekrytera och attrahera bredare** Profilerings tex inom glesbygd för kommande BT, Bästa BT!
- **Stärka chefens förutsättningar** att leda ledarskapspolicy och ledarskapsprogram
- **Synliggör lön, villkor och förmåner**, Lönekriterier, Tre samtal tydliggjort prestation, Högre grundlön om du arbetar i Lycksele och Skellefteå
- **Underlätta för fler att arbeta mer och längre**, Umeå kommun har arbetat med pensionsatsning inkluderat kommunikationsstöd och mentorskap. Barnmorskan Börje 73 år-Vilhelmina
- **Utnyttja teknikens möjligheter**, flera nya system
- **Värna arbetstiden**



Vad vi behöver fortsatt samverka kring?



1. Strukturella samverkansformer
2. Utbildningssamverkan
3. Klinisk utbildning (VFU/VIL)
4. Kvalitet och innehåll
5. Kompetensförsörjning och dimensionering
6. Attraktivitet och tillgänglighet

Tankar och behov i dialog

- För få operations sjuksköterskor utbildas- Skulle det kunna vara en egen grundutbildning? Attraherar andra jmf med grundutbildning SSK?
- Kanske går det att sprida utbildnings starter så VFU-platser räcker till
- Gemensamt digitalt planeringsverktyg –bättre överblick- Kanske kan SKR ges uppdraget?
- Fler decentraliserade utbildningar i samarbeten mellan lärosäten
- Gemensam och mer positiv marknadsföring för yrkena
- Satsa på gemensamma handledarutbildningar och pedagogiskgrund
- Mer samarbete med kommunerna

Framtidens kompetenser och roller

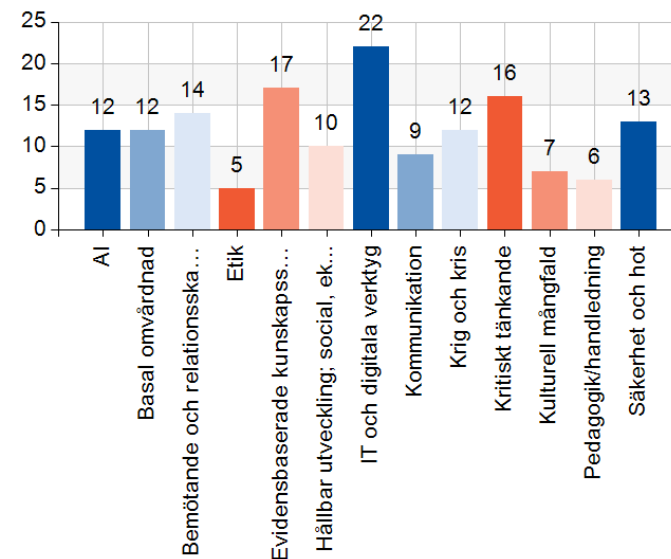
Enkät med- 33 svarande chefer

1. Vilka kompetenser anser du behöver utvecklas för att möta framtida vårdbehov.
2. Vilka nya roller ser du behov av i framtidens hälso- och sjukvård?
Motivera ditt svar.
3. Vilka kompetenser behövs för framtiden inom följande vårdyrken? AT, FT, Bmsk, SSK
SpecSSK, läkare, USK



Fråga 1. Vilka kompetenser anser du behöver utvecklas för att möta framtida vårdbehov? Välj max 5 alternativ. (1)

Namn	Antal	%
AI	12	36,4
Basal omvårdnad	12	36,4
Bemötande och relationsskapande	14	42,4
Etik	5	15,2
Evidensbaserade kunskapsstöd	17	51,5
Hållbar utveckling; social, ekonomisk, ekologisk	10	30,3
IT och digitala verktyg	22	66,7
Kommunikation	9	27,3
Krig och kris	12	36,4
Kritiskt tänkande	16	48,5



Fråga 1. Vilka kompetenser anser du behöver utvecklas för att möta framtida vårdbehov? Välj max 5 alternativ. (2)



Namn	Antal	%
Kulturell mångfald	7	21,2
Pedagogik/handledning	6	18,2
Säkerhet och hot	13	39,4
Total	155	469,7

Svarsfrekvens
100% (33/33)

Annat - motivera ditt svar!

För mycket tid läggs på IT-strul. Man kan säkert använda AI till tex schemaläggning (delvis).

Samordning i horisontella processer och tydliga beslutsvägar för implementering, ex vårdförlopp

Omdöme. Hur börja lita på sitt omdöme. Farligt om vi byter ut omdömet mot rutiner

Medarbetarskap

Lösningar förspråkutveckling. Många medarbetare har svenska som andra språk, vilket påverkar deras kommunikativa förmåga, både muntlig och skriftligt.

Forskning

-Vilka nya roller ser du behov av i framtidens hälso- och sjukvård?

Svaren visar en tydlig övergripande vilja att **avlasta vårdpersonal genom fler stöd- och serviceroller** så att rätt kompetens används till rätt uppgifter, där vårdutbildad personal fokuserar på patientnära arbete och andra funktioner hanterar service, administration, samordning och digital övervakning.

Många lyfter behov av specialiserad kompetens, särskilt inom psykiatri, farmaci, rehabilitering och intermediärvård, samt roller för samordning, patientansvar och verksamhetsutveckling.

Det betonas också brist på grundbemanning såsom sjuksköterskor och läkare, behov av bättre utbildning och introduktion samt kompetens inom prevention och beteendeförändring.

Sammantaget präglas svaren av en önskan om tydligare rollfördelning, stärkt stödstruktur och ökad specialisering, även om enstaka svar inte ser behov av nya yrkeskategorier.

Arbetsterapeuter sammanfattning av resultat

Svarens övergripande inställning visar på ett tydligt behov av ökad kompetensutveckling och förstärkning av arbetsterapeuters roll, särskilt inom psykisk ohälsa, NPF, strukturstöd, demensutredningar, lymfterapi, beroendeproblematik och användning av digitala verktyg.

Flera lyfter behov av mer enhetlig utbildning och fler specialiserade kunskaper samt ökad närvaro i team och primärvård, samtidigt som rekryteringssvårigheter och växande efterfrågan betonas. Enstaka svar anger litet eller oklart behov, men helhetsbilden präglas av att kompetensbehovet upplevs som ökande och brett.

Sjuksköterska sammanfattning av resultat

Svaren visar en tydlig upplevelse av brist på sjuksköterskor och svårigheter att rekrytera i den omfattning som behövs för att bedriva säker vård.

Det finns ett starkt fokus på behovet av ökad medicinsk kompetens, bättre förmåga att prioritera och fatta självständiga beslut samt mer utbildning inom exempelvis akutsjukvård, demens, sårbehandling, beroendeproblematik och evidensbaserat arbete.

Flera lyfter behov av specialistutbildning, kontinuerlig fortbildning, handledning och möjlighet till kompetensutveckling på betald arbetstid, liksom stärkt ledarskap, självledarskap och pedagogiska färdigheter.

Även kommunikation, bemötande av svåra patienter och hantering av digitala verktyg nämns som viktiga utvecklingsområden. Sammantaget präglas svaren av resursbrist, kompetensbehov och krav på stärkt konkurrenskraft för att kunna rekrytera och behålla personal.

Specialistsjuksköterska sammanfattning av resultat

Svaren visar en övervägande uppfattning om att det finns brist på specialistsjuksköterskor och behov av ökad vidareutbildning, breddad kompetens och bättre villkor för att klara uppdraget.

Flera lyfter svårigheter att rekrytera, särskilt inom vissa områden som IVA, samt behov av betald specialistutbildning, kontinuerlig kompetensutveckling och konkurrenskraftiga löner. Det finns också synpunkter på att arbetssättet bör bli mer personcentrerat och generalistinriktat för att möta ökad multisjuklighet, samt att specialistkompetens bör användas mer ändamålsenligt.

Några uttrycker osäkerhet eller litet behov, men den samlade bilden är att kompetensförstärkning och strukturella förbättringar efterfrågas.

Läkare sammanfattning av resultat

Svaren präglas av en tydlig upplevelse av rekryteringssvårigheter och brist på specialistkompetens, med behov av fler distriktsläkare och minskat beroende av hyrläkare. Det efterfrågas stärkt kompetens inom bland annat demens, beroendeproblematik och förlossningsvård, liksom mer forskning och bakjournskompetens.

Samtidigt betonas vikten av bättre samarbete, teamarbete och ökad förståelse mellan specialiteter, där randning i primärvården lyfts som en möjlighet. Respondenterna ser även utvecklingsbehov inom digitala verktyg, AI och förbättrade stödfunktioner samt ett tydligare individuellt ansvar för kompetensutveckling.

Undersköterska sammanfattning av resultat

Svaren visar en tydlig och samstämmig bild av att undersköterskornas roll behöver stärkas genom ökad kompetens, tydligare ansvar och fler möjligheter till specialisering. Det efterfrågas mer grundläggande sjukvårdskunskap, fördjupning inom exempelvis sårbehandling och akutsjukvård samt stärkt kompetens inom basal omvårdnad, bemötande, etik och prioritering.

Flera betonar behovet av specialistutbildningar anpassade till verksamheten, kompetensutveckling på betald arbetstid och möjlighet att ta större ansvar, inklusive vissa arbetsuppgifter som idag ligger på sjuksköterskor.

Samtidigt lyfts vikten av att höja yrkets status för att möta rekryteringsutmaningar och kommande pensionsavgångar. Sammantaget präglas svaren av en stark vilja att utveckla yrkesrollen och höja kompetensnivån inom vården.

Tack!



Att vara **hållbara ihop** - Tillsammans för framtidens behov av
vårdkompetenser -**regioner-universitet-lärosäten**

Carina Olovsson, FoUI-stab, Region Västerbotten