Yrkeshögskolan

OMRÅDESANALYS 2026

# Vårdadministration

Myndigheten för yrkeshögskolan

# Innehållsförteckning

**Inledning** ..... **3**
Innehåll ..... 4
Yrkeshögskolans utbildningsinriktningar ..... 4
Avstämningar ..... 4
Yrkeshögskolans statistik ..... 5
Myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras ..... 5

**Vårdadministration** ..... **6**
Utfall ansökningsomgång YH-program 2025 ..... 7
Resultat från genomförda utbildningar inom YH-program ..... 8
Efterfrågan på kompetens på 3–5 års sikt ..... 10
Regionalt utbud och regional efterfrågan ..... 15
Myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras ..... 18

**Definitioner** ..... **19**

**FÄRDIGSTÄLLD: November 2026**

**DNR: MYH 2026/5389**

**ISBN: 978-91-90048-02-3**

# Inledning

Den här områdesanalysen är ett analysunderlag som visar hur Myndigheten för yrkeshögskolan ser på utbildningarnas resultat och efterfrågan på kompetens samt myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras.

I områdesanalysen presenteras pågående och beviljade utbildningsplatser för yrkeshögskoleutbildning som omfattar minst 100 yrkeshögskolepoäng (YH-program) och för kort yrkeshögskoleutbildning (YH-kurser). För YH-program presenteras resultat per utbildningsinriktning samt arbetsmarknadens efterfrågan på kompetens. Områdesanalysen avslutas med myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras.

Bedömningen bygger på en avvägning av vad som är rimligt att bevilja utifrån en rad faktorer, där de tre främsta är

- det ekonomiska utrymme som myndigheten beräknar ha för att bevilja statsbidrag och särskilda medel för programmen
- dimensionering av redan beviljade platser och pågående utbildningar
- efterfrågan på kompetens.

Det bör understrykas att bedömningen inte alltid motsvarar den faktiska efterfrågan på kompetens. För information om hur en ansökan prövas hänvisas till myndighetens bedömningshandbok som går att begära ut via myndighetens registratur. Myndigheten har begränsade medel och en mängd prioriteringar måste göras mellan samtliga utbildningsinriktningar. Det kan innebära att efterfrågan inte kan matchas med motsvarande antal utbildningsplatser. Andra faktorer kan också göra att det inte är rimligt att genomföra en ökning av en utbildningsinriktning.

Enligt förordningen (2011:1162) med instruktion för Myndigheten för yrkeshögskolan ska myndigheten analysera arbetsmarknadens behov av utbildningar inom yrkeshögskolan.

Målet med områdesanalysen är att bidra till ökad transparens och tydlighet. Analysen utgör ett stöd för myndighetens handläggare vid bedömning av ansökningar och kan även bidra till omvärldsanalys för andra intressenter.

## Innehåll

Strukturen är densamma för samtliga områdesanalyser. Varje områdesanalys innehåller följande information:

- Utfall av årets ansökan och det nya utbildningsutbudet
- Resultat från genomförda utbildningar
- Beskrivning av efterfrågan på 3–5 års sikt
- Regionalt utbud och regional efterfrågan
- Myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras

## Yrkeshögskolans utbildningsinriktningar

Det finns drygt 200 utbildningsinriktningar inom yrkeshögskolan. Till varje utbildningsinriktning hör en SUN-kod som myndigheten har tagit fram genom att utgå från *Svensk utbildningsnomenklatur* (SUN). All statistik som presenteras är uppbyggd efter detta system.

Varje utbildningsinriktning (SUN5) leder till en yrkesroll eller flera närliggande yrkesroller. Det finns också utbildningsinriktningar som kategoriseras som ”övriga” utbildningsinriktningar. Dessa SUN-koder kan innehålla både specifika utbildningar för vilka det av någon anledning saknas en dedikerad inriktning, eller mer obestämbara utbildningar som inte passar in i några av de andra SUN-koderna.

Antalet utbildningsinriktningar kan förändras över tid. Myndigheten kan ta bort eller lägga till SUN-koder beroende på arbetsmarknadens utveckling.

## Avstämningar

Vid framtagandet av denna områdesanalys har avstämningar skett med berörda branscher eller andra relevanta aktörer som kan ge en samlad bild av efterfrågan på kompetens på nationell och regional nivå, när det har varit möjligt.

# Yrkeshögskolans statistik

Det finns mycket statistik om yrkeshögskolan. Den som vill veta mer hänvisas till myh.se och scb.se.

Här presenteras endast en begränsad del och det statistiska underlaget som tas upp är

- statistik över pågående och beviljade utbildningsplatser per utbildningsinriktning
- examensgrad från avslutade utbildningar per utbildningsinriktning
- andel i arbete från avslutade utbildningar per utbildningsinriktning
- arbetets överensstämmelse med utbildningen per utbildningsinriktning
- outnyttjade platser per utbildningsinriktning.

Statistik över pågående och beviljade utbildningsplatser utgör en grund för dimensionering av nya utbildningsplatser. Särskilt relevant att visa är statistik över platser per slutår, för att illustrera vilket utflöde av kompetens som utbildningarna kan bidra med per år om alla beviljade platser utnyttjas.

Statistiken visar också var i landet de beviljade utbildningarna finns. Utbildningar inom yrkeshögskolan ska ha en utifrån arbetslivets behov lämplig regional eller nationell placering varpå den regionala efterfrågan är en viktig aspekt när nya platser beviljas.

Examensgrad, andel i arbete, arbetets överensstämmelse med utbildningen samt outnyttjade platser är alla olika sätt att mäta utbildningarnas resultat per utbildningsinriktning.

# Myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras

Områdesanalysen avslutas med myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras utifrån en samlad analys av arbetsmarknadens behov. Bedömningarna baseras på de underlag och förutsättningar som är kända vid tidpunkten för analysens framtagande. Dessa bedömningar kan dock komma att revideras till följd av förändrade omvärldsfaktorer, myndighetens tillgängliga medel eller inkomna ansökningar.

# Vårdadministration

**Denna områdesanalys omfattar de utbildningsinriktningar inom yrkeshögskolan som bidrar till kompetensförsörjningen inom vårdadministration.**

| | |
|---|---|
| **Ledarskapsutbildningar inom vård** | SUN-KOD **345ac** |
| **Medicinsk vårdadministratör** | SUN-KOD **346aa** |

# Utfall ansökningsomgång YH-program 2025

### Inkomna och beviljade ansökningar

| Utbildningsinriktningar | Ansökningar | Beviljade ansökningar |
|---|---|---|
| Ledarskapsutbildningar inom vård | 4 | 1 |
| Medicinsk vårdadministratör | 9 | 5 |

Källa: MYH.

### Pågående och beslutade platser per utbildningsinriktning och slutår.

| Utbildningsinriktningar | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|
| Ledarskapsutbildningar inom vård | 65 | 35 | 30 | 30 | 30 |
| Medicinsk vårdadministratör | 711 | 686 | 664 | 287 | 160 |

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

Källa: MYH.

Platser som beviljas efter ansökningsomgång 2026 påverkar i huvudsak slutåret 2029 och framåt beroende på utbildningarnas längd.

Ledarskapsutbildningar inom vård omfattar 200 yrkeshögskolepoäng och går på såväl hel- som halvfart, vilket tar mellan ett och två år att genomföra.

Medicinsk vårdadministratör omfattar 400 yrkeshögskolepoäng, vilket tar två år att genomföra. Nya utbildningar som startar från och med 2027 omfattas inte längre av någon föreskrift om nationellt likvärdigt innehåll.

Nya platser kan fyllas på vid varje ansökningsomgång och på så vis byggs utflödet på framåt. Antal platser innebär tillgängliga utbildningsplatser och det är inte säkert att det motsvarar antal personer som examineras.

# Resultat från genomförda utbildningar inom YH-program

**Examensgraden de tre senaste slutåren.**

| Utbildningsinriktningar | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|
| Ledarskapsutbildningar inom vård | 70 % | 85 % | 81 % |
| Medicinsk vårdadministratör | 82 % | 86 % | 85 % |
| **Totalt för yrkeshögskolan** | **68 %** | **68 %** | **69 %** |

Källa: SCB.

**Andel i arbete och arbetets överensstämmelse med utbildningen året efter examen (avser examinerade 2024).**

| | | Överensstämmelse arbete – utbildning | | |
|---|---|---|---|---|
| **Utbildnings-inriktningar** | **Andel i arbete, procent** | **Helt/till största delen, procent** | **Till viss del, procent** | **Inte alls, procent** |
| Medicinsk vårdadministratör | 90 ± 2 | 75 ± 3 | 17 ± 3 | 8 ± 2 |
| **Totalt för yrkeshögskolan** | **81 ± 1** | **58 ± 1** | **25 ± 1** | **17 ± 1** |

Felmarginal angiven med 95 procents konfidensintervall.
Källa: SCB.

Statistik kan inte redovisas för ledarskapsutbildningar inom vård eftersom uppgifterna inte är tillgängliga, för osäkra för att anges eller är borttagna av sekretesskäl.

**Andel i arbete och arbetets överensstämmelse med utbildningen året efter examen (avser examinerade 2022–2024 sammanräknat).**

| | | Överensstämmelse arbete – utbildning | | |
|---|---|---|---|---|
| **Utbildnings-inriktningar** | **Andel i arbete, procent** | **Helt/till största delen, procent** | **Till viss del, procent** | **Inte alls, procent** |
| Ledarskapsutbildningar inom vård | 92 ± 4 | 42 ± 8 | 34 ± 8 | 22 ± 7 |
| Medicinsk vårdadministratör | 94 ± 1 | 80 ± 2 | 15 ± 2 | 5 ± 1 |
| **Totalt för yrkeshögskolan** | **85 ± 0** | **62 ± 0** | **25 ± 0** | **13 ± 0** |

Felmarginal angiven med 95 procents konfidensintervall.
Källa: MYH.

**Andel outnyttjade platser per startår.**

| **Utbildningsinriktningar** | **2023** | **2024** | **2025** |
|---|---|---|---|
| Ledarskapsutbildningar inom vård | 0 % | 0 % | 0 % |
| Medicinsk vårdadministratör | 3 % | 6 % | 10 % |
| **Totalt för yrkeshögskolan** | **11 %** | **10%** | **10 %** |

Källa: MYH.

### Sammanfattande reflektion över resultat från genomförda utbildningar

Båda utbildningsinriktningarna uppvisar en hög examensgrad, över 80 procent, vilket överstiger yrkeshögskolans genomsnitt på 69 procent.

Andelen i arbete året efter examen ligger på en mycket hög nivå, över 90 procent för båda utbildningsinriktningarna. Det överstiger yrkeshögskolans genomsnitt.

Överensstämmelsen mellan arbete och utbildning är mycket hög för medicinsk vårdadministratör, både i den årliga och den sammanslagna statistiken. 92–95 procent har ett arbete som helt eller delvis överensstämmer med utbildningen året efter examen.

För ledarskapsutbildningar inom vård är andelen som har ett arbete som helt eller delvis överensstämmer med utbildningen 76 procent i den sammanslagna statistiken, vilket understiger yrkeshögskolans genomsnitt på 87 procent.

Ledarskapsutbildningar inom vård nyttjar samtliga utbildningsplatser. Medicinsk vårdadministratör nyttjar sina platser till 90 procent, vilket motsvarar yrkeshögskolans genomsnitt.

Sammantaget uppvisar utbildningarna goda resultat, med hög examensgrad och en stor andel i arbete. Resultaten är särskilt starka för medicinsk vårdadministratör, medan överensstämmelsen mellan arbete och utbildning är lägre för ledarskapsutbildningarna.

Enligt Läkarsekreterares och sjukvårdsadministratörers förbund (LSF) har yrket medicinsk vårdadministratör varit ett bristyrke i flera år, vilket kan förklara den höga andelen examinerade som får arbete. Många studerande är dessutom motiverade karriärväxlare, vilket kan bidra till den höga examensgraden.

# Efterfrågan på kompetens på 3–5 års sikt

### Ledarskapsutbildningar inom vård

Behovet av YH-program är begränsat för ledarskapsutbildningar inom vård. I dagsläget består utbildningsutbudet av två utbildningar till yrkesroller inom kommunen: verksamhetsledare/samordnare inom social omsorg samt administratör inom vård, omsorg och funktionsstöd.

Enligt Sveriges kommuner och regioner (SKR) är chefer inom vård- och omsorg vanligen högskoleutbildade. Kompetensutveckling sker mestadels genom högskolekurser, interna utbildningar eller kortare fortbildningsinsatser.

På nationell nivå finns tecken på att frågan får ökad betydelse. Regeringen tillsatte 2026 utredningen *Stärkt ledarskap inom äldreomsorgen, Dir. 2026:26* med uppdrag att bland annat analysera behovet av obligatorisk ledarskapsutbildning för chefer inom äldreomsorgen. Uppdraget ska redovisas senast den 2 april 2027.

Enligt SKR kan vårdens omställning öka behovet av verksamhetsnära ledningskompetens, men de bedömer att kompetensbehoven sannolikt kan mötas bättre genom kurser än YH-program.

SKR uppger att det även kan finnas ett kompetensutvecklingsbehov bland chefer som rekryteras från andra områden till vård och omsorg, men som saknar grundläggande kunskap om till exempel äldreomsorgens verksamhet och socialtjänstlagens ramar. Det kan även finnas enstaka regionala behov inom inriktningen.

Uppdragsutbildning kan vara ett alternativ för branscher att utveckla sina chefer och ledare.

### Medicinsk vårdadministratör

Medicinska vårdadministratörer arbetar inom hälso- och sjukvården på sjukhus, vårdcentraler, inom företagshälsovården eller på privata mottagningar. Arbetsgivare är regionerna, kommunala bolag, privata bolag eller kommuner. Vanligt förekommande titlar är vårdadministratör och medicinsk sekreterare.

Arbetsuppgifterna är varierade. Den dominerande arbetsuppgiften är att skriva journalanteckningar men även att registrera remisser, kodning, dokumentation, bemanna receptioner, jobba med statistik, vara it-support till läkare och sjuksköterskor, hantera post och sköta mötesbokningar.

Medicinska vårdadministratörer spelar en viktig roll i arbetet med att effektivisera och kvalitetssäkra vården. I den pågående omställningen till en god och nära vård lyfts vikten av att kunna administrera och samordna vården för individen. Fackförbundet Visions rapport *Vårdens viktiga stöttepelare 2023* beskriver yrkesrollen som en slags ”superadministratör” och viktig stödfunktion för att vården ska fungera.

Flera rapporter och branschunderlag pekar på att dokumentations- och administrationskraven inom hälso- och sjukvården har ökat över tid. Utvecklingen drivs av ökade krav på patientsäkerhet, uppföljning, kvalitetssäkring, informationsöverföring mellan vårdgivare samt nya regelverk och digitala system. Detta har ökat behovet av kompetens som kan avlasta vårdpersonal med dokumentation, administration och samordning. Detta framgår bland annat av rapporterna *Vem tar hand om patienterna när läkarna blir administratörer?* av Läkarförbundet 2025, *Onödig administration i sjukvården* av Forum för Health Policy 2023 och *Den dumma digitaliseringen – En studie om sjuksköterskors digitala arbetsmiljö* av Vårdförbundet 2025. Socialstyrelsen och det digitalt metod- och kunskapsstödet Vårdhandboken beskriver på sina hemsidor omfattande krav på journalföring, vårdplanering, informationsöverföring, riskhantering och samordning.

Enligt SKR är kompetensförsörjningen i vård och omsorg en av Sveriges största välfärdsutmaningar. Medicinska vårdadministratörer har en viktig funktion för administrativ avlastning och rätt använd kompetens i vården. Varje timme som klinisk personal frigörs motsvarar mer tid för undersökningar, behandlingar och patientkontakt.

På grund av digitalisering, AI och införandet av taligenkänning i vården minskar behovet av traditionell journalskrivning och förändrar innehållet i de medicinska vårdadministratörernas yrkesroll. Både SKR och LSF bedömer att yrkesgruppen fortsatt behövs, men arbetsuppgifterna breddas mot mer kvalificerat administrativt, digitalt och verksamhetsnära stöd, exempelvis kallelser, köhantering och patientkontakt, receptionsarbete, remisshantering, stöd i patientflöden samt avlastning av vårdpersonal från administrativa uppgifter. Samtidigt digitaliseras enligt SKR även delar av patientflödena, vilket gör det svårt att bedöma exakt hur stort behovet blir på sikt.

LSF framhåller att tekniken inte självständigt kan säkerställa korrekt dokumentation. Medicinska vårdadministratörer får därför ökad betydelse inom bland annat systemhantering, kvalitetssäkring, medicinsk terminologi, juridik och stöd till användare av digitala system. De kan också få ansvar som kontaktpersoner, arbeta med statistik, ekonomi, bemanning, HR och annan kvalificerad administration.

Införandet av taligenkänning sker i olika takt mellan regioner och vårdgivare. LSF uppger att privata vårdgivare generellt har kommit längre än den offentliga vården samt att införandet fungerar bäst när det finns en genomtänkt plan.

För att vårdbranschen bättre ska kunna anpassa utbildningsinnehållet till nya förutsättningar och behov i vården, har Myndigheten för yrkeshögskolan upphävt föreskriften om nationellt likvärdigt innehåll för YH-utbildningar till medicinsk vårdadministratör. LSF beklagar detta då ett gemensamt innehåll stärkt yrkets status och säkerställt att examinerade har samma grundkompetens oavsett utbildningsort. De menar att detta kan påverka arbetsgivarnas kännedom om vilken kompetens en examinerad har, yrkets status, yrkesrörligheten mellan regioner och möjligheten att på sikt etablera en skyddad yrkestitel.

Den statliga utredningen *Stärkt patientsäkerhet genom rätt kompetens – utifrån hälso- och sjukvårdens och tandvårdens behov SOU 2025:63* har nyligen bedömt att yrket inte bör regleras eftersom yrkesutövarna inte har något eget patientansvar, inte gör egna bedömningar och dessutom lyder under en lagstiftning som reglerar handhavande av känsliga personuppgifter.

Mot bakgrund av förändringarna kring yrkesrollen råder viss osäkerhet kring kompetensbehoven framåt. SKR bedömer att efterfrågan på medicinska vårdadministratörer inte kommer att öka. De uppskattar att utflödet skulle kunna minskas försiktigt till omkring 600 platser per år.

LSF bedömer att det finns ett fortsatt behov av medicinska vårdadministratörer, även om yrkesrollen förändras. De anser att utbildningsvolymen i huvudsak bör bevaras, även om en försiktig minskning kan vara rimlig om journalskrivningen minskar kraftigt. De betonar att yrket varit ett bristyrke under många år, och det finns fortfarande många anställda administratörer som saknar den medicinska vårdadministrativa utbildningen. De menar att behovet av rätt utbildad personal kvarstår. Enligt LSF har många regioner anställt administratörer som saknar den medicinska vårdadministrativa utbildningen, vilket talar för ett fortsatt behov av examinerade med rätt kompetens.

I en rekryteringsenkät från SKR till regionerna 2025 uppgav samtliga svarande regioner (17 av 21) att de försökt rekrytera medicinska vårdadministratörer det senaste året. 18 procent ansåg att tillgången på sökande var god. 41 procent svarade dock att det var brist på sökande och ytterligare 41 procent uppgav att det var balans. Detta kan jämföras med samma rekryteringsenkät från 2023 då hela 75 procent svarade att det var brist på sökande och resterande 25 procent uppgav balans.

I 2025 års enkät trodde 76 procent av regionerna på ett oförändrat läge på tre års sikt, medan 18 procent trodde att antalet anställda vårdadministratörer/medicinska sekreterare skulle minska. Ingen trodde att de skulle öka. Sammantaget visar rekryteringsenkäten 2025 på ett något mer balanserat läge än 2023, med minskad brist och ökad tillgång. Men det finns fortfarande regionala skillnader.

Enligt Arbetsförmedlingens yrkesprognos hösten 2026 råder det nationellt medelstora möjligheter till arbete för vårdadministratörer och medicinska sekreterare, men efterfrågan väntas öka på fem års sikt. Efterfrågan kan dock variera regionalt.

Statistiska centralbyråns (SCB:s) yrkesregister visar att det fanns cirka 19 400 anställda i yrkesgruppen 4114 – medicinska sekreterare, vårdadministratörer med flera år 2024, jämfört med omkring 18 500 anställda år 2022. Det fanns även runt 90 egna företagare 2024 jämfört med cirka 50 egna företagare 2022. Statistiken visar därmed att yrkesgruppen vuxit med drygt 940 personer på två år. Av de anställda 2024 arbetade cirka 19 procent inom näringslivet och ungefär 81 procent i offentlig förvaltning.

Bland de anställda 2024 hade cirka 42 procent en gymnasial utbildning som högsta utbildningsnivå och cirka 47 procent hade en eftergymnasial utbildning kortare än tre år, yrkeshögskolan ingår i denna kategori. Ungefär 11 procent hade en eftergymnasial utbildning som var tre år eller mer. Eftergymnasial utbildning mindre än tre år dominerar därmed bland de anställda i yrkesgruppen, men en väldigt stor andel saknar en eftergymnasial utbildning. För de egna företagarna fanns ingen uppgift om utbildningsnivå.

Ett sätt att beskriva efterfrågan är att titta på pensionsavgångar. Av de anställda i yrkesgruppen 2024 var nära 6000 personer i åldern 55–64 år och beräknas börja gå i pension 2025–2034, med ett genomsnitt av 600 personer per år. Utflödet från yrkeshögskolans utbildningsinriktning medicinsk vårdadministratör ligger i nuläget på cirka 2 500 platser totalt, vilket innebär ett genomsnitt på cirka 500 platser per år 2026–2030. Det motsvarar cirka 80 procent av de kommande pensionsavgångarna i yrkesgruppen. Antalet platser säger dock ingenting om det faktiska antalet examinerade eller hur många som faktiskt kommer att arbeta inom yrkesgruppen.

SCB bedömer arbetsmarknadsläget per utbildningsgrupp i *Regionala trender och prognoser 2025, med sikte på år 2040*, *nationella bedömningar*. Enligt bedömningen råder balans på utbildade inom medicinsk sekreterarutbildning. Bedömningen gäller under prognosperioden till och med 2040, förutsatt att dagens utbildningsvolymer består. Bedömningen hänger samman med beräknade pensionsavgångar och den beräknade efterfrågan på arbetskraft.

Trots teknikutvecklingens påverkan på yrkesrollen uppvisar befintliga utbildningar goda resultat med hög andel i arbete efter examen.

### YH-kurser

Yrkeshögskolans kurser kan vara ett bra verktyg för kompetensutveckling av de som redan är yrkesverksamma. Myndigheten för yrkeshögskolan har beviljat platser inom yrkeshögskolans kurser för båda utbildningsinriktningarna i denna områdesanalys. Kurserna kan även vara relevanta för andra yrkesroller inom branschen med behov av kompetensutveckling inom ledarskap och medicinsk vårdadministration. På motsvarande sätt kan det även finnas beviljade kurser inom andra utbildningsinriktningar som kan vara intressanta för yrkesverksamma ledare och administratörer i vård och omsorg.

**Beviljade platser inom kurser per utbildningsinriktning och startår.**

| Utbildningsinriktningar | 2025 | 2026 | 2027 |
|---|---|---|---|
| Ledarskapsutbildningar inom vård | 215 | 145 | **115** |
| Medicinsk vårdadministratör | 170 | 205 | 95 |
| **Totalsumma** | **385** | **350** | **210** |

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

Källa: MYH.

### Ledarskapsutbildningar inom vård

Kurserna inom ledarskapsutbildningar inom vård omfattar arbetsledning och samordning inom vård, omsorg, personlig assistans och socialt arbete, chefs- och ledningsstöd inom vård och omsorg samt arbetsmiljö och social hållbarhet.

SKR uppger att vårdens omställning kan öka behovet av verksamhetsnära ledningskompetens och verksamhetsstöd. Det kan även finnas behov av grundläggande kunskap om äldreomsorgens verksamhet och socialtjänstlagens ramar för chefer med annan bakgrund än inom vård och omsorg. Det kan även finnas enstaka regionala behov.

### Medicinsk vårdadministratör

Kurserna inom medicinsk vårdadministratör omfattar medicinsk dokumentation och diagnosklassificering, personskadereglering och försäkringsmedicinsk handläggning, AI, digitalisering och effektiva processer inom vårdadministration samt juridik samt regelverk inom hälso- och sjukvården.

SKR bedömer att kurser för kompetensutveckling av redan yrkesverksamma medicinska vårdadministratörer är efterfrågade, särskilt eftersom yrkesrollen förändras. De bekräftar behovet av flexibla kurser som stödjer yrkesrollens breddning. Särskilt relevanta områden är juridik och regelverk samt kommunikation. Kursutbudet i övrigt bör kunna anpassas efter arbetsgivarnas förändrade behov.

LSF bedömer också att det finns behov av kompetensutveckling för yrkesverksamma genom kurser. Nuvarande YH-kurser bedöms som fortsatt relevanta och motsvarar behoven i yrket. De lyfter särskilt juridik, svenska skrivregler, engelska och digital kompetens. För personer som utbildades för länge sedan kan kunskaperna behöva uppdateras.

# Regionalt utbud och regional efterfrågan

Nedan presenteras regionalt utbud inom YH-program och regional efterfrågan av kompetensbehov per utbildningsinriktning.

Varje utbildningsinriktning presenteras i ett avsnitt som inleds med en tabell över det regionala platsutbudet. Därefter följer en sammanfattning av regionernas bedömning av kompetensbehov i den egna regionen. Därutöver kan eventuellt även annan information om regionala behov anges.

Myndigheten samlar årligen in information om regionernas kompetensbehov genom formulär som skickas till regionalt utvecklingsansvariga (RUA). Bedömningarna avser behov på 3–5 års sikt. Att en region inte svarar behöver inte betyda att det saknas efterfrågan på kompetens inom en utbildningsinriktning.

### Ledarskapsutbildningar inom vård

**Utbildningar inom *Ledarskapsutbildningar inom vård*. Antal platser per region/län och slutår.**

| Platser med slutår per län | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|
| Stockholm | 30 | | 30 | 30 | 30 |
| Västra Götaland | 35 | 35 | | | |

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.
Källa: MYH.

Regionernas underlag ger mycket begränsad vägledning om kompetensbehoven inom ledarskapsutbildningar inom vård. Två av tjugoen regioner har gjort en uttrycklig bedömning.

Region Skåne bedömer att det kommer att råda brist på kompetens inom utbildningsinriktningen på tre till fem års sikt. De uppger att vårdens omställning anses öka behovet av verksamhetsnära ledningskompetens. Bedömningen gäller nischade ledarskapsroller, inte generell ledarskapsutbildning.

Region Uppsala uppger att det kommer att råda balans på kompetensen men kommenterar inte sin bedömning ytterligare.

I de övergripande kommentarerna för hela utbildningsområdet hälso- och sjukvård samt socialt arbete framgår vissa kompetensbehov kring att leda införandet av välfärdsteknik, samordna vård och omsorg, utveckla arbetssätt samt handleda kollegor. Dock framgår ingen generell brist på ledarskapskompetens inom vård och omsorg.

SKR framför att eventuella kompetensbehov troligen är bättre lämpade för kurser än längre utbildningsprogram inom yrkeshögskolan.

### Medicinsk vårdadministratör

**Utbildningar till *Medicinsk vårdadministratör*. Antal platser per region/län och slutår.**

| Platser med slutår per län | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 |
|---|---|---|---|---|---|
| Blekinge, Södermanland | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Dalarna | 20 | 20 | 20 | | |
| Gotland, Norrbotten, Västerbotten* | 35 | 35 | 35 | | |
| Gävleborg, Västerbotten* | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Halland | 30 | 30 | 30 | | |
| Jämtland | | 35 | 35 | 35 | |
| Jönköping | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Kronoberg | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Skåne | 85 | 85 | 50 | | |
| Stockholm | 105 | 70 | 70 | 35 | |
| Uppsala | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Värmland | 50 | 40 | 45 | | |
| Västernorrland | 20 | | | | |
| Västra Götaland | 124 | 154 | 162 | | |
| Örebro | 30 | 30 | 30 | 30 | |
| Östergötland | 52 | 27 | 27 | 27 | |

Färgmarkeringen visar vilka år som kommande beslut kan påverka.

*Flera orter har uppgetts i ansökan. Det är inte säkert att utbildning kommer att genomföras på samtliga av dessa orter.
Källa: MYH.

Av SCB:s yrkesregister framgår att cirka 15 700 av de medicinska vårdadministratörerna 2024 är offentliganställda varav cirka 15 100 finns inom regionerna. Därmed är det av vikt att det finns utbildning som kan tillgodose efterfrågan på kompetens över hela landet.

Regionerna beskriver ett fortsatt kompetensbehov av medicinska vårdadministratörer, men behovet och utbildningskapaciteten varierar regionalt.

Nio regioner bedömer att det kommer att råda brist på kompetens inom medicinsk vårdadministration på tre till fem års sikt; region Blekinge, Jämtland, Jönköping, Kronoberg, Norrbotten, Skåne, Stockholm, Värmland och Västra Götaland. Bristen kopplas till rekryteringssvårigheter, pensionsavgångar och vårdens fortsatta behov av kvalificerat administrativt stöd.

Sju regioner bedömer att det kommer att råda balans på kompetensen; region Dalarna, Gävleborg, Halland, Uppsala, Västernorrland, Västmanland och Örebro. Regionerna betonar i flera fall att behovet kvarstår men täcks av befintlig utbildningsvolym. Balans innebär därför inte att efterfrågan saknas.

Ingen region anger överskott, men samtliga regioner har heller inte gjort någon bedömning.

Av de övergripande kommentarerna i underlaget framgår att digitalisering och AI väntas förändra yrkesrollen snarare än eliminera den. Arbetsuppgifterna blir mer IT-, system- och tekniknära. Flera regioner efterfrågar ett moderniserat utbildningsinnehåll med digital kompetens, AI-baserade verktyg, IT, juridik och bredare kvalificerad administration. Regionala variationer förekommer. Exempelvis kan journalsystemsbyten tillfälligt öka behovet, medan utbildningsvolym och tillgång på LIA-platser ibland skapar kortsiktiga obalanser.

Både SKR och LSF har meddelat att behovet av medicinska vårdadministratörer varierar regionalt. Skillnaderna förklaras bland annat med hur långt regionerna har kommit i införandet av nya journalsystem, taligenkänning och andra digitala arbetssätt. I regioner där digitaliseringen har minskat behovet av traditionell journalskrivning kan efterfrågan ha dämpats, medan journalskrivning fortsatt utgör en stor arbetsuppgift i andra regioner.

SKR bedömer att det regionala underlaget talar för ett fortsatt behov av kompetensen, men betonar att det bör tolkas med försiktighet då RUA inte alltid har insyn i regionernas och kommunernas egna verksamhetsbehov.

LSF uttrycker att det i vissa delar av landet kan vara svårare att få arbete, medan det på andra håll finns risk för brist, bland annat på grund av pensionsavgångar och otillräcklig utbildningskapacitet.

Sammantaget tyder det regionala underlaget på att kompetensbehovet kvarstår, men att dess omfattning och inriktning skiljer sig mellan regionerna.

### Regionernas övergripande kompetensbehov inom vårdadministration

Det regionala underlaget signalerar ett fortsatt behov av administrativt stöd i vården, men omfattningen varierar mellan regionerna. Digitaliseringen, teknikutvecklingen och AI förändrar kompetenskraven och breddar yrkesrollen medicinsk vårdadministratör, vilket i sin tur skapar behov av moderniserat utbildningsinnehåll.

Det regionala underlaget är mycket begränsat för ledarskapsutbildningar inom vård. Enstaka regionala behov framförs kring verksamhetsnära ledningskompetens samt indirekta signaler om behov av att leda samordning, välfärdsteknik och förändrade arbetssätt. Här passar sannolikt uppdragsutbildning eller yrkeshögskolans kurser bättre än YH-program.

### Avslutande kommentar om regionala kompetensbehov

Sammantaget visar det regionala underlaget att kompetensbehoven främst gäller medicinska vårdadministratörer, men behoven varierar mellan regionerna. Ingen region bedömer att det finns ett överskott på kompetens, men flera anger brist och andra balans vid nuvarande utbildningsvolym. Utbildningsutbudet behöver anpassas till yrkesrollens förändring mot mer kvalificerat, digitalt och verksamhetsnära administrativt stöd. Det finns en osäkerhet kring hur efterfrågan på yrkesrollen kommer att utvecklas på sikt.

## Myndighetens bedömning av hur utbildningsutbudet bör dimensioneras

### Ledarskapsutbildningar inom vård

Myndigheten bedömer att utflödet från denna utbildningsinriktning inte bör öka utifrån 2026 års nivå eftersom efterfrågan är begränsad och främst gäller kompetens som bättre kan mötas genom YH-kurser eller uppdragsutbildning.

### Medicinsk vårdadministratör

Utbildningsutbudet till medicinsk vårdadministratör ligger i dagsläget runt 700 platser per slutår. Myndigheten bedömer att utbudet bör hållas på en fortsatt hög nivå, men minska försiktigt jämfört med 2026. Cirka 600–630 platser per slutår bedöms rimligt. Utbildningarnas starka resultat, kommande pensionsavgångar och regionala bristsignaler talar för ett fortsatt betydande behov, medan digitalisering, taligenkänning och ett mer balanserat rekryteringsläge motiverar återhållsamhet. Vidare bedömer myndigheten att YH-kurser är relevanta och skulle kunna öka.

| Definitioner | |
|---|---|
| **Andel i arbete** | De examinerades sysselsättning följs upp årligen via en enkät. Det huvudsakliga syftet är att ta reda på hur stor andel av de examinerade som har ett arbete året efter examen och hur väl arbetet överensstämmer med utbildningen.<br><br>Andel i arbete avser examinerade som har uppgett att de har arbete året efter sin examen. Studerande på utbildningar som inte ger examen eller som inte har tagit examen ingår inte i undersökningen. |
| **Arbetets överens-stämmelse med utbildningen** | Arbetets överensstämmelse med utbildningen, för examinerade som uppgett att de har ett arbete året efter sin examen, mäter hur väl arbetet överensstämmer med utbildningen enligt tre indelningar: helt eller till största delen, till viss del eller inte alls.<br><br>Studerande på utbildningar som inte ger examen eller som inte har tagit examen ingår inte i undersökningen. |
| **Examensgrad** | Statistiska centralbyrån (SCB) är ansvarig för officiell statistik om yrkeshögskolan. Den officiella statistiken innehåller bland annat statistik om examinerade och examensgrad.<br><br>Examensgrad beräknas som andel examinerade av antagna som bedrivit studier på utbildningar som ger examen.<br><br>Examinerade avser antagna som har uppfyllt alla villkor för examen. Examinerade hänförs till det slutår som en utbildningsomgång har.<br><br>För examinerade finns en eftersläpning i statistiken på grund av sena kompletteringar. Uppgifter för det senaste referensåret redovisas därför i november. |
| **Konfidensintervall** | Eftersom svarsbortfall förekommer är statistiken behäftad med viss osäkerhet. De redovisade procenttalen är därför skattningar med ett 95-procentigt konfidensintervall, vilket innebär att det sanna värdet ligger inom ett visst intervall med 95 procents säkerhet. Intervallet skrivs ut bredvid punktskattningen (andelen) med symbolen ±, till exempel 90 ± 2. Det betyder att det sanna värdet, med 95 procents säkerhet ligger mellan 88 och 92 procent (SCB). |
| **Utnyttjade platser** | Outnyttjade platser avser summan av inställda platser och outnyttjade platser tre veckor efter start på varje enskild utbildningsomgång. |
| **SUN-inriktningar** | Svensk Utbildningsnomenklatur (SUN) är en klassificering av utbildningar som SCB ansvarar för. Den är en standard för klassificering av enskilda utbildningar samtidigt som den utgör ett system för aggregering av utbildningar till större grupper. Varje utbildning grupperas efter SUN-inriktning. Den mest aggregerade nivån är en position (en siffra). Den mest detaljerade nivån är fyra positioner (tre siffror och en bokstav).<br><br>Myndigheten för yrkeshögskolan behöver dock kunna gruppera utbildningarna efter en mer detaljerad indelning än den officiella. Därför har myndigheten gjort en egen utvidgning av SUN genom att skapa en femte position bestående av ytterligare en bokstav. Syftet med den lokala utvidgningen är att komma närmare yrken och yrkesroller. |

# Rätt kompetens i rätt tid.

Myndigheten för yrkeshögskolan

Myndigheten för yrkeshögskolan
Box 145
721 05 Västerås
www.myh.se