

Kompetensförsörjningsberedningen
Rapport antagen 2023-11-06
Regionfullmäktige

Kompetensförsörjning är tusen frågor i en

Beredningen för kompetensförsörjning, rapport 2023

Innehåll

Kompetensförsörjning är tusen frågor i en	1
Beredningen för kompetensförsörjning, rapport 2023	1
1. Introduktion	3
2. Uppdrag och frågeställning	4
<i>2.1 Metod</i>	4
<i>2.2 Analys</i>	4
3. Nuläge	6
<i>3.1. Vem har det övergripande samordningsansvaret?</i>	6
<i>3.2 Hållbara samhällen</i>	6
<i>3.4 Jämställt arbetsliv</i>	6
<i>3.5 Kompetensförsörjning och EU</i>	6
<i>3.6 Digitalisering och AI</i>	7
4. Sammanfattning	7
<i>Västerbotten 2023-</i>	8

1. Introduktion

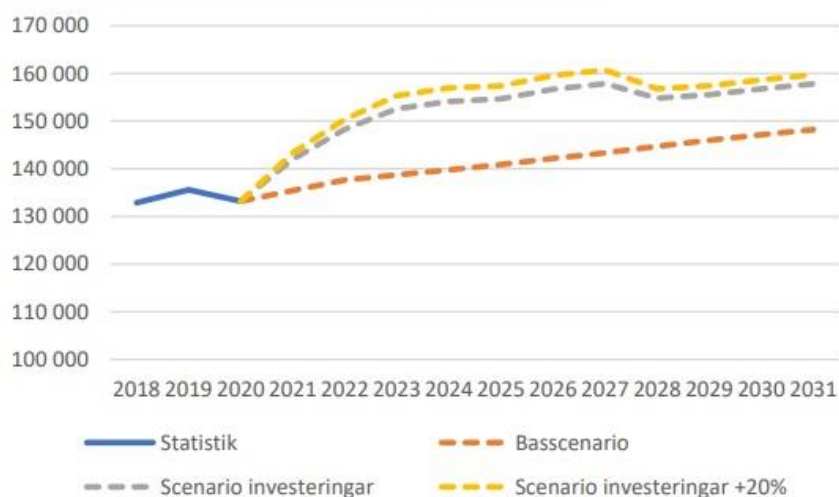
Västerbotten växer, det är här den gröna omställningen sker. Det är Norra Sverige som är skyltfönster för den gröna omställningen globalt och vi har en fantastisk framtid att se oss an. En utmaning i detta är kompetensförsörjning i högre grad än andra län. Det är brist på kompetens i närapå alla län i landet idag likväl som i våra grannländer. I Västerbotten är redan nu den största bristen i Skellefteåområdet i och med den gröna omställningen som sker i länet. Kompetensbristen är ett hot mot hållbar tillväxt. Det kommer att bli svårt att på tag i personal i den takt som arbetstillfällena ökar.

Den gröna omställningen i norra Sverige utmanar välfärden. I Södra Lappland är den demografiska utmaningen redan märkbar och det är stora problem att rekrytera till jobb i närapå alla sektorer. Antalet barn, unga och äldre ökar i betydligt snabbare takt än den arbetsföra delen av befolkningen i Sverige under perioden 2021-2031. Det har SCB påvisat i ett antal rapporter och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) beskriver det väl i sin rapport Välfärden i siffror. Kompetensförsörjning blir en allt större utmaning när gruppen av personer över 80 år ökar.

Vi har uppmärksammat att det krävs insatser på olika nivåer;

- Internt inom Region Västerbottens egna verksamheter.
- Externt inom näringslivet i länet i samverkan med kommuner, näringslivets aktörer, universitet och högskolor och andra intressenter samt Länsstyrelse.
- Nationell krävs det nödvändiga beslut
- Strategisk långsiktig nivå där vi lyfter arbetet för att skapa en attraktiv region på europeisk och global nivå "in the artic area" i samarbete med grannländer och EU:s fonder och program.

Antal sysselsatta i Västerbottens län 2020 – 2031, i tre scenarier.



2. Uppdrag och frågeställning

Kompetensförsörjning för denna beredning avgränsas att gälla privat och offentlig sektor inom Västerbottens län. Syftet med beredningen är att omvärldsbevaka, informera och ge kunskap.

Beredningens uppdrag är att beskriva kompetensförsörjningen, både för Västerbottens län och den egna organisationen Region Västerbotten. För att genomföra uppdraget behöver beredningen beställa lägesrapporter från Region Västerbottens styrelse och nämnder, med utgångspunkt i styrelsens och nämndernas arbete inom området kompetensförsörjning.

Beredningen ska särskilt i sitt arbete beakta och väga in effekter av jämställdhet, jämlikhet och diskriminering.

Riktade uppdrag fastställs av regionfullmäktige och vänder sig till beredningen för att konkretisera mål genom avgränsande och uppföljningsbara insatser.

För att utgå ifrån föregående redovisning av uppdraget fick beredningen tre områden att rikta sitt arbete emot.

- Kartlägga projekt och aktörer som arbetar med kompetensförsörjning i och för Västerbotten.
- Titta på vilka antidiskrimineringsåtgärder som genomförs inom ramen för de rekryteringsinsatser som pågår i länet.
- Föreslå metoder och förbereda hur regionen kan bidra till en långsiktig plan på 5–20 års sikt för kompetensförsörjningen i Västerbotten.

2.1 Metod

Beredningen har träffat olika aktörer i länet för att informera sig om hur de resonerar kring och arbetar med kompetensförsörjning. Det är företrädare för kommuner, statliga myndigheter, privata företag och sakkunniga inom Region Västerbotten. Rubriken på rapporten *“Kompetensförsörjning är tusen frågor i en”* kommer från Anja Palm, näringslivschef i Skellefteå kommun.

Beredningen har läst ett antal rapporter om kompetensbehoven i länet, i andra regioner och i landet. En rapport som gjort särskilt intryck på beredningen är den av regeringens samordnare Peter Larsson: *“Rapport från samordnaren för samhällsomställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten”*.

Presidiet har deltagit i konferenser och möten med inriktning mot kompetensförsörjning.

2.2 Analys

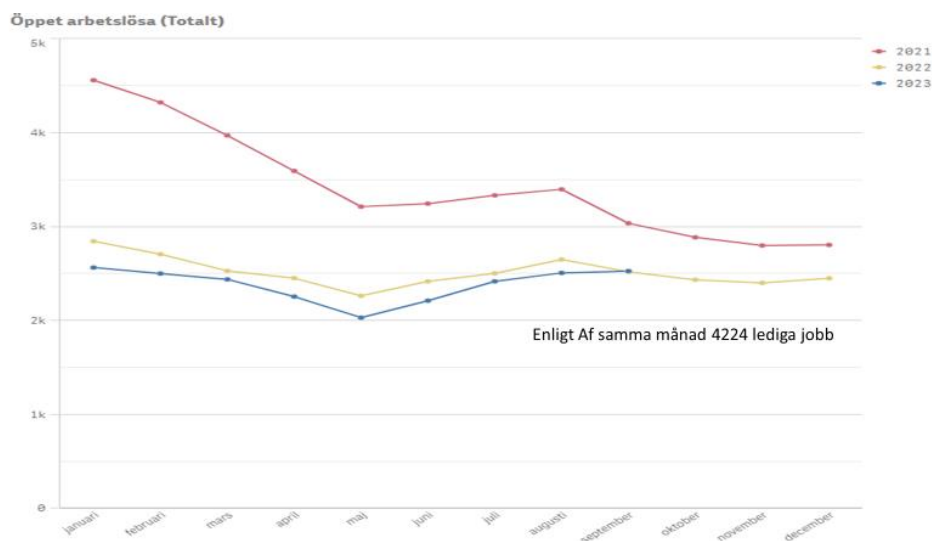
Det som problematiserar kompetensförsörjningen i länet är både avstånd och befolkningens mängd. Västerbotten är ett stort län med stora geografiska avstånd. Därför är en fungerande samhällsservice viktig.

Hälso- och sjukvården ska vara tillgänglig oavsett var i länet du bor. Vården ska upplevas nära och det ska finnas minst en vårdcentral i varje kommun. För att kunna erbjuda en hälso- och sjukvård i världsklass måste regionen ha medarbetare som trivs och kan utvecklas. Det är viktigt att kontinuerligt jobba för att behålla, utveckla och rekrytera kompetenta medarbetare. Ett hållbart samhälle måste byggas genom en kultur av att utbildning och kompetens har status.

Barn, ungdomar och vuxna måste ha tillgång till utbildning. Barn och ungdomar som vuxna och äldre människor behöver sociala förhållanden, om detta är genom föreningsliv, tillgång till kulturevenemang eller natur och mark förtäljer inte historien, dock syns en röd tråd mellan sociala förhållanden och människors vilja att bosätta sig.

Det är långt fler lediga jobb än arbetslösa i länet. Den 26 oktober fanns det 4224 lediga jobb i Västerbotten och 2527 personer som var öppet arbetslösa.

Dorotea är ett exempel på befolkningsbrist, där fanns 59 lediga jobb och 16 personer öppet arbetslösa enligt Arbetsförmedlingen.



Samtidigt finns utsatta grupper långt från arbete och en bristande matchning mellan invånarens kompetenser och arbetsgivarens efterfrågan. Utmaningarna blir ännu mer konkreta lokalt, i ett län med stora avstånd och skilda förutsättningar.

Peter Larsson,¹ regeringens samordnare och nya utredare för näringslivet, nämner i sin rapport "sambandsställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten" två strategier för kompetensförsörjning:

- Utbildning som strategi
- Fler människor

¹ <https://www.regeringen.se/contentassets/8e9b848837ae4cecab7e6a380a9a0b51/rapport-fran-samordnaren-for-sambandsställning-vid-storre-foretagsetableringar-och-foretagsexpansioner-i-norrbotten-och-vaesterbotten.pdf>

Peter Larsson konstaterar också att

- Rekrytering är primärt en uppgift för företagen
- Utmaningen att rekrytera är så stor att det kräver samverkan mellan företag och kommuner/regioner.
- Kommunerna/regionerna har också ett egenintresse i att arbetskraften blir lokalt förankrad – undvika "flyin/flyout".

3. Nuläge

3.1. Vem har det övergripande samordningsansvaret?

Ingen har detta ansvar i nuläget då ingen organisation har mandatet för uppdraget. Ska regionen ha det mandatet bör frågan utredas? Regionen kan ses som en övergripande samordnare för kompetensen gällande Vård och omsorg, kollektivtrafik osv.

3.2 Hållbara samhällen

Regionen har en viktig roll och ett stort ansvar för att medverka till ett hållbart samhälle. De globala målen i Agenda 2030 lyfter fram hållbara samhällen som en viktig faktor för framtiden. Den snabba och stora inflyttningen till städer ställer nya krav som behöver bemötas på ett ekologiskt, ekonomiskt och socialt hållbart sätt.

För att skapa hållbara samhällen behövs ett rättvisetänk och lösningar på konkreta problem i människors vardag. Att mota en känsla av att bli förbisedd, serviceutarmning och fyrkantiga regelverk är några exempel på utmaningar som kompetensförsörjningen ställs inför.

3.4 Jämställt arbetsliv

Kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män och tar fortfarande ut majoriteten av föräldraledighet. Arbetsgivare behöver jobba strategiskt så att fler väljer att arbeta heltid. Om en större andel av de anställda arbetar fler timmar i veckan eller heltid behöver inte lika många nya medarbetare rekryteras. Att intern lyfta fram goda exempel är ett sätt att skapa möjligheter till förbättringar.

3.5 Kompetensförsörjning och EU

Kompetensfrågorna är ju en av de stora utmaningarna för oss och för hela Europa, så det finns väldigt mycket olika initiativ på området i EU, även om EU egentligen inte har så mycket beslutsbefogenheter inom detta.

Västerbotten är en ledande region som övriga världen tittar på i den gröna omställningen och samhällsomvandlingen. Skills och talant attraction management är ord som Europa förstår medan vi pratar om kompetensförsörjning.

OECD har gett ut en rapport som handlar om Norra Europas möjligheter för framtiden, tillväxt och grön omställning, "OECD Territorial Reviews Northern Sparsely Populated Areas". I rapporten framgår bland annat vikten av att hantera demografin, globaliseringen, klimatförändringarna och den sociala sammanhållningen i Norra Sverige.

Project Drawdown är ett forum som också tittar nyfiket på Norra Sverige och letar efter lösningar för en hållbar framtid. I projektet har de 100 bästa lösningarna på

klimatfrågorna sammanställts och delats upp i fyra grupper. Föga förvånande för vissa och kanske överraskande för andra är att en av dessa grupper är "Förstärkning av kvinnors inflytande".

2023 är utpekad av EU att vara året för kompetens kopplat till behoven av kompetensförsörjning och det genomsyrar flera lagförslag på EU-nivå med koppling till industriomställning.

3.6 Digitalisering och AI

För att klara kompetensförsörjningen behövs digitalisering och nyttjande av artificiell intelligens. Det kommer att förändra arbetsmarknaden, vissa yrken kommer försvinna och andra tillkommer.

4. Sammanfattning

Västerbotten är mitt i en samhällsutveckling där behovet av kompetenser är stort och växande. Det behövs nya invånare för att möta upp behovet av fler kompetenser och det finns behov av både fler och stärkta kompetenser för att möta de krav och möjligheter som finns kopplat till klimatförändringarna och den dubbla omställningen -grön och digital.

Beredningen har ännu ej hanterat alla frågeställningar utan kommer att i det fortsatta arbetet göra detta. Att kompetensförsörjning handlar om tusen frågor i en är tydligt. Regionens roll och ansvar för kompetensförsörjning behöver därför förtydligas. Samordningsansvaret för kompetensförsörjningen i länet är en fråga som behöver besvaras.

Beredningen har identifierat att arbete för kompetensförsörjning handlar både om det interna arbetet i regionen, det externa arbetet i samverkan med andra aktörer och för det långsiktigt strategiska arbetet i en global kontext.

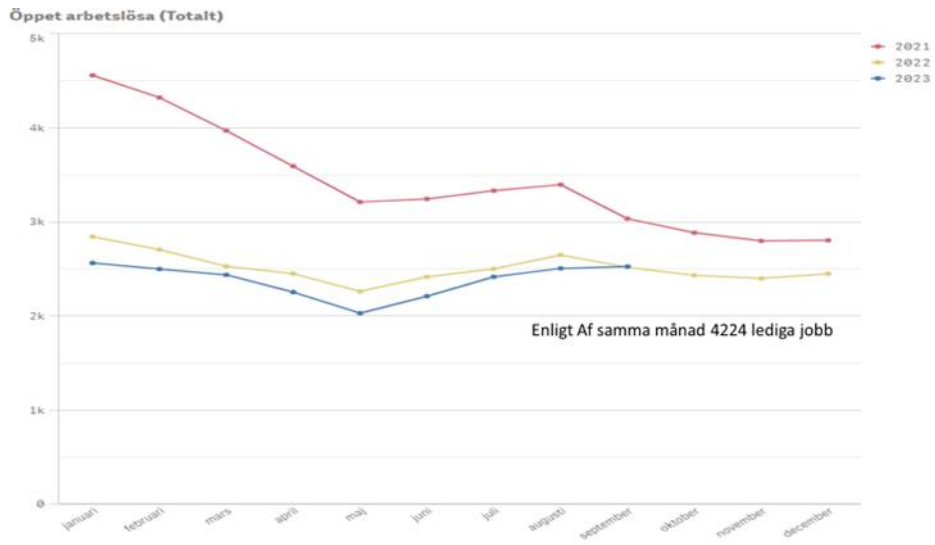
Exempel på faktorer för kompetensförsörjning i Västerbotten:

- För få Västerbottningar
- Utbildningssystemet och arbetsmarknadens behov
- Samverkan för rekrytering
- Attraktiva samhällen
- AI och digitalisering
- Jämställd arbetsmarknad
- Hållbara samhällen
- Kompetensförsörjning och EU
- Infrastruktur

Beredningen för kompetensförsörjning vill tacka alla som bidragit till rapporten. Det har under arbetets gång varit många lärofyllda besök och träffar med många intressanta aktörer, ingen nämnd ingen glömd.

Västerbotten 2023-

Statistik september 2023, öppet arbetslösa



Antal sysselsatta i Västerbottens län 2020 – 2031, i tre scenarier.

