§ 135 Beredningen för kompetensförsörjnings rapport 2026
RS 789-2026

Sammanfattning

I beredningens uppdragsbeskrivning framgår att fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjning ska beskriva kompetensförsörjningen, både för Västerbottens län och den egna organisationen Region Västerbotten.

Riktade uppdrag fastställs av regionfullmäktige och vänder sig till beredningen för att konkretisera dess mål. För 2026 fick beredningen för kompetensförsörjning följande uppdrag:

Utifrån beredningens arbete under mandatperioden utveckla en levande verktygslåda som kan användas av offentliga och privata aktörer i Västerbottens län för att stödja arbetet inom området kompetensförsörjning.

- Kartlägga Region Västerbottens interna rekryteringsbehov både på kort och lång sikt.
- Presentera goda exempel på arbete inom jämställdhet, jämlikhet och antidiskriminering som kan bidra till kompetensförsörjningsarbetet-
- Möta och presentera aktörer engagerade inom kompetensförsörjningsarbetet på olika nivåer i Sverige.

Fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjning har sammanställt sitt arbete för 2026 i en rapport.

Förslag till beslut

Regionfullmäktige beslutar att överlämna rapporten till Regionstyrelsen, Regionala utvecklingsnämnden och Hälso- och sjukvårdsnämnden för beredning.

Överläggning samt förslag till beslut under sammanträdet

Beredningens ordförande Håkan Nilsson (S) och vice ordförande Lilian Nilsson (V) informerar om den rapport som beredningen tagit fram.

Under överläggningen yttrar sig Ewa-May Karlsson (C), Eva Arvidsson (V), Emma Lindqvist (MP), Richard Carstedt (S), Petter Nilsson (SD), Jonas Karlberg (V), Hans Brettschneider (MP), Karin Olsson (V), Patricia Riselius (C), Åsa Hörnsten (M) och Betty-Ann Nilsson (KD).

Beslut

Regionfullmäktige beslutar att överlämna rapporten till Regionstyrelsen, Regionala utvecklingsnämnden och Hälso- och sjukvårdsnämnden för beredning.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse. Fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjnings rapport 2026
- Beredningen för kompetensförsörjnings rapport 2026, fastställd 2026-09-30

Beredningen för kompetens-försörjnings rapport 2026



Från kompetensbrist till kompetenskraft

region västerbotten

Beredningen för kompetensförsörjnings rapport 2026

Produktion: Linn Nilsson, Region Västerbotten
Text: Petter Lundberg, Linn Nilsson och Simon Marklund, Region Västerbotten
Grafisk form: Helen Bäckman, Region Västerbotten

Innehåll

1. Sammanfattning 5

2. Fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjning 7

2.1 Syfte och uppdrag 7
2.2 Beredningens riktade uppdrag och verksamhetsplan för 2026 7

3. Resultat 11

3.1 Verktygslådan 11
3.2 Interna rekryteringsbehov 13
3.3 En jämställd samhällsomvandling 15
3.4 Jämställdhetens och jämlikhetens bidrag till kompetensförsörjningen 15
3.5 De som står långt från arbetsmarknaden 16
3.6 Aktörer inom kompetensförsörjningsområdet 17
SKR:s beredning för kompetensförsörjning 17
Kompetensråd Västerbotten 17
3.7 Tillsammans för en hållbar kompetensförsörjning 17
Move up North 17
Datadriven befolknings- och kompetenstillväxt i norr 17
Ökad kapacitet, samverkan och breddad rekrytering 18
Vi växer tillsammans 18
3.8 Avslutande sammanfattning av resultatet 18

4. Beredningens avslutande kommentar 19



1. Sammanfattning

Rapporten beskriver fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjnings verksamhetsplan och de aktiviteter som genomförts under 2026. Beredningen har som uppdrag att beskriva kompetensförsörjningen i Västerbottens län och inom Region Västerbotten.

Rapporten redovisar resultaten av beredningens arbete under året utifrån de uppdrag som regionfullmäktige beslutat om. Tyngdpunkten har legat på att utveckla en levande verktygslåda för kompetensförsörjning, kartlägga Region Västerbottens interna kompetens- och rekryteringsbehov samt samla kunskap om hur kompetensförsörjningsfrågorna hanteras av aktörer på lokal, regional och nationell nivå. Beredningen har genom dialoger, omvärldsbevakning och erfarenhetsutbyte identifierat arbetssätt och metoder som kan bidra till en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning i länet.

Arbetet har visat att kompetensförsörjning är ett komplext område som kräver samverkan mellan offentliga aktörer, näringsliv, utbildningsanordnare och civilsamhälle. Rapporten lyfter bland annat vikten av datadrivna analyser, breddad rekrytering, jämställdhet och jämlikhet, attraktiva arbetsplatser samt insatser för personer som står långt från arbetsmarknaden. Beredningen har också tagit del av erfarenheter från projekt och initiativ som syftar till att stärka kompetensförsörjningen genom inflyttning, kompetensmatchning, regional samverkan och inkluderande arbetsmarknadsinsatser.

Sammantaget visar resultaten på behovet av långsiktiga strukturer, stärkt samverkan och ett gemensamt ansvarstagande för att möta Västerbottens framtida kompetensutmaningar



2. Fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjning

Beredningen för kompetensförsörjning inrättades våren 2022 och består av 13 ledamöter. Beredningen har tilldelats flera uppdrag, dels bestående uppdrag genom den uppdragsbeskrivning som regionfullmäktige fastställt, dels det riktade uppdraget för 2026 som regionfullmäktige fastställt.

2.1 Syfte och uppdrag

Varje fullmäktigeberedning har en av regionfullmäktige fastställd uppdragsbeskrivning. I uppdragsbeskrivningen framgår bland annat beredningens sammansättning, arbetsformer och uppdrag.

I beredningens uppdragsbeskrivning framgår att *fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjning ska 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 deras arbete inom området kompetensförsörjning.*

Kompetensförsörjning avgränsas till att gälla privat och offentlig sektor inom Västerbottens län. Beredningen ska i sitt arbete särskilt beakta och väga in effekter av jämställdhet, jämlikhet och diskriminering.

2.2 Beredningens riktade uppdrag och verksamhetsplan för 2026

Riktade uppdrag fastställs av regionfullmäktige och vänder sig till beredningen för att konkretisera dess mål. För 2026 fick beredningen för kompetensförsörjning uppdragen beskrivna i tabellen nedan i kolumnen *uppdrag för 2026*.

I uppdragsbeskrivningen framgår att regionens fullmäktigeberedningar ska fastställa en verksamhetsplan senast i februari varje år, där det framgår hur beredningen ska genomföra sina uppdrag. Beredningen kompetensförsörjning fastställde därför den 5 februari 2026 en verksamhetsplan som tydliggör mål och aktiviteter för beredningens arbete för året. Under 2026 har beredningen genomfört dessa aktiviteter enligt den fastställda planen.

Övergripande målsättning

Beredningens uppdrag är att beskriva kompetensförsörjningen, både för Västerbottens län och den egna organisationen Region Västerbotten.

Uppdrag för 2026	Aktiviteter
Utifrån beredningens arbete under mandatperioden utveckla en levande verktygslåda som kan användas av offentliga och privata aktörer i Västerbottens län för att stödja arbetet inom området kompetensförsörjning.	1. Gå igenom beredningens arbete under mandatperioden och plocka ut "verktyg" (tydliga förslag) till verktygslåda 2. Enkät till Region Norrbotten, Region Jämtland Härjedalen, Region Västernorrland för att fråga om och hur man arbetar med t.ex. friskfaktorer 3. Intern omvärldsbevakning av goda arbetssätt att ta med i verktygslådan genom dialog med HR och eventuellt utvalda interna verksamheter.
Kartlägga Region Västerbottens interna rekryteringsbehov både på kort och lång sikt.	1. Informera sig om vilka prognosverktyg Region Västerbotten använder sig av, samt begränsningar/ möjligheter med prognoserna 2. Dialog med HR om interna rekryteringsbehov på lång och kort sikt
Presentera goda exempel på arbete inom jämställdhet, jämlikhet och antidiskriminering som kan bidra till kompetensförsörjningsarbetet.	1. Dialog med Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö och Arbetsmarknadsenheten Skellefteå kommun om arbete med de som står långt ifrån arbetsmarknaden, och personer med funktionsvariation. 2. Enkät till Region Norrbotten, Region Jämtland Härjedalen, Region Västernorrland om hur jämställdhet och jämlikhet bidrar till kompetensförsörjningen i länet.
Möta och presentera aktörer engagerade inom kompetensförsörjningsarbetet på olika nivåer i Sverige	1. Dialog med SKR:s beredning för kompetensförsörjning 2. Dialog med projekt inom området kompetensförsörjning 3. Enkät till Region Norrbotten, Region Jämtland Härjedalen, Region Västernorrland för att fråga om mål i regionplanen om kompetensförsörjning, och om det finns en kompetensförsörjningsplan antagen av regionfullmäktige.





3. Resultat

Beredningen för kompetensförsörjning har under året samlat information om hur kommuner och andra aktörer i Västerbotten arbetar med kompetensförsörjning.

3.1 Verktygslådan

Den levande verktygslådan för kompetensförsörjning är utformad som ett praktiskt och användbart stöd för region, kommuner, näringsliv och andra aktörer som arbetar med kompetensförsörjning. Den tar sin utgångspunkt i att kompetensförsörjning är en komplex och tvärsektoriell fråga som kräver samverkan mellan flera aktörer och tydliga, långsiktiga strukturer. Verktygslådan ska fokusera på arbetssätt och lösningar som kan tillämpas, utvecklas och uppdateras över tid. Beredningen har under sitt arbete under mandatperioden landat i verktyg inom sex olika områden:

Samverkan och styrning
Centrala verktyg är de som kan placeras under samverkan och styrning. Exempel på detta är Kompetensråd Västerbotten, avtalssamverkan mellan kommuner, inrättande av branschråd och nyttjande av etablerade strukturer som exempelvis Teknikcollege och Vård och omsorgscollege. En annan typ av samverkan som kan användas som verktyg är att delta i EU initiativet Regional Skills Partnership eller skapa en "kompetensförsörjningspakt" mellan region, kommuner, näringsliv och utbildningsaktörer som kan stärka en gemensam riktning och samordning mellan aktörerna.

Kunskapsunderlag och analys
Ett viktigt område är kunskapsunderlag och analys. Hit hör verktyg i form av metoder för att ta fram gemensamma analyser och prognoser över kompetensbehov, där nationella underlag kompletteras med lokalt och regionalt förankrad statistik. Här finns flera exempel som beredningen tagit del av. Två exempel som beredningen stött på är projektet *Datadriven befolknings- och kompetenstillväxt i norr* som presenteras senare i rapporten. Ett annat är den scenarioanalys (Alternativa scenarier för efterfrågan på arbetskraft i Västerbotten 2026) som regionala utvecklingsförvaltningen tagit fram på uppdrag av Västerbottens kommunchefsforum.

Attraktiva arbetsgivare och kompetensbevarande
Inom detta område har beredningen genom sitt arbete stött på flera olika arbetssätt och metoder för hur man arbetar för att behålla sin personal. Verktygslådan ger stöd i att utveckla karriärvägar, lärande över tid och modeller för mentorskap och anpassade arbetsvillkor för seniora medarbetare. Ett annat viktigt verktyg är ett arbetssätt som stärker arbetsmiljö, trivsel och långsiktig personalförsörjning.

Utbildning och livslångt lärande
Beredningen har tagit del av många goda exempel och arbetssätt kopplade till utbildning och livslångt lärande. Exempel är arbetssätt som möjliggör flexibla utbildningsformer, såsom distansutbildning, lärcentra och fjärrundervisning. Andra exempel på verktyg inom detta område är stärkt vuxenutbildning, samverkan mellan utbildningssystemet och arbetsmarknadens behov, samt att ge goda omställningsmöjligheter. Här har beredningen tagit del av projekt som jobbar för utvecklade lärmiljöer och lärcentrum, till exempel Yrkesvux för metallindustrin och den gröna omställningen och projektet Lärcentrumutveckling genom samverkan.

Breddad rekrytering och etablering
Detta område inkluderar arbetssätt för att nå personer utanför arbetsmarknaden, modeller för internationell rekrytering samt metoder för validering av kompetens och yrkesspråk. Den lyfter också insatser som underlättar inflyttning, etablering och partnerjobb, samt arbetssätt som bidrar till att unga väljer att stanna kvar i eller återvända till länet. Exempel som beredningen tagit del av är Move up north och Gateway Umeå som båda arbetar för breddad rekrytering, ökad kvarstanning och underlätta inflyttning.

Digitalisering och nya arbetssätt
Digitalisering och nya arbetssätt utgör ytterligare en del av verktygslådan. Här ingår exempel på hur AI, digitalisering och välfärdsteknik kan användas för att frigöra tid och resurser, liksom konkreta lösningar som digitala tjänster, medicinrobotar, mobila team och uppgiftsväxling. Dessa bidrar till att effektivisera verksamheter och bättre ta tillvara på befintlig kompetens, särskilt i glesare delar av länet.

Exempel på goda modeller
Slutligen innehåller verktygslådan en samling av goda exempel och beprövade modeller, såsom Maxmoduler, Building Women, Akademi Norr, samverkanslösningar inom vuxenutbildning samt olika former av avtalssamverkan mellan kommuner. Även insatser riktade till särskilda målgrupper och modeller för kompetensväxling ingår som inspiration och stöd för vidare utveckling.

Hur kan verktygen appliceras?
Verktygslådan är inte avsedd att vara en uttömmande lista över insatser, utan ska ses som ett stöd för att identifiera och utveckla arbetssätt som stärker kompetensförsörjningen utifrån lokala och regionala behov. Verktygen kan användas var för sig eller i kombination och behöver anpassas efter verksamhetens förutsättningar. För att illustrera hur verktygslådan kan användas i praktiken presenteras nedan ett exempel på hur verktyg inom de olika områdena kan appliceras inom Region Västerbottens verksamheter.

Verktygslåda nedbruten för Region Västerbotten

Region Västerbotten som regionalt utvecklingsansvarig

Exempel på verktyg i det långsiktiga arbetet för en fungerande kompetensförsörjning.

- Samverkansavtal med kommunerna
- Analyser, scenarioanalyser och bedömningar av kompetensförsörjningsbehovet (SCB, nationell och regional statistik)
- Regionalt kompetensråd och branschråd
- Bevaka och ge inspel på utredningar
- Svara på remisser
- Externt finansierade projekt i samverkan med regionala aktörer och kommuner (Socialfonden, regionalfonden, AMIF, Erasmus+ m.fl.)

Region Västerbotten som arbetsgivare

Exempel på möjliga verktyg för Region Västerbotten som arbetsgivare.

- Utveckla eller delta i introduktionsprogram och traineeprogram
- Ledarskapsprogram och -utbildningar
- Förmåner för anställda
- Ta emot studenter (praktik, LIA och VFU)
- Internationell rekrytering i samarbete med EURES och Svenska Institutet
- Lönestöd via Arbetsförmedlingen (nystartsjobb, etableringsjobb)
- Utveckla fler koncept för breddad rekrytering (förlängt arbetsliv, seniorer som resurs m.m.)
- Strategisk kompetensförsörjning genom nyttjande av relevanta analysverktyg
- Öka kapaciteten och delta i externt finansierade projekt

3.2 Interna rekryteringsbehov

För att i denna rapport kunna kartlägga Region Västerbottens interna rekryteringsbehov på kort och lång sikt förde beredningen för kompetensförsörjning en dialog med Region Västerbottens HR-avdelning kring vilka prognosverktyg Regionen använder sig av, samt om rekryteringsbehov framåt.

Att kunna prognosticera det framtida försörjningsbehovet är avgörande för att Region Västerbotten ska kunna planera och dimensionera sina verksamheter både på kort och lång sikt. Regionens verksamheter omfattar ett stort antal yrkesgrupper, där både interna och externa faktorer påverkar möjligheten att göra tillförlitliga bedömningar av framtida behov. Exempel på osäkerhetsfaktorer som påverkar prognoserna är befolkningsförändringar, förändrade vård- och konsumtionsmönster, ekonomiska förutsättningar. Pensionsavgångar, nya föreskrifter, utbildningskapacitet och rekryteringsmöjligheter.

Region Västerbotten använder flera verktyg och datakällor för att analysera och prognosticera kompetensbehov:

- Power BI används för visualisering, sammanställning och analys av personal- och bemanningsdata.
- Diver har hittills använts men fasas ut till förmån för Power BI.
- Personal- och lönesystemet utgör grund för data om bemanning, avgångar och rekryteringsmönster.
- Nationella prognoser från SCB, SKR och Arbetsförmedlingen följs löpande som underlag.

En särskilt viktig del av prognosarbetet är den årliga ST-prognosen, som fastställer behovet av specialistutbildade läkare inom en 7–9-årsperiod. Prognosen baseras på parametrar som befintlig bemanning, kommande pensionsavgångar, antal läkare under utbildning och ekonomiska ramar. Resultatet ligger till grund för beslut om vilka specialiteter som ska prioriteras vid fördelning av centralt finansierade ST-befattningar.

Prognoserna används som stöd i det strategiska kompetensförsörjningsarbete som baseras på Region Västerbottens kompetensförsörjningsstrategi. Åtta åtgärdsområden är vägledande för att kunna möta framtida behov:

- Behålla, utveckla och attrahera
- Arbetsmiljö och arbetssätt
- Löner och villkor
- Ledarskap och medarbetarskap
- Ledning och styrning
- Forskning och utbildning
- Bemanning och arbetstider
- Senior kompetens

Genom dialogen med Region Västerbottens HR-avdelning fick beredningen för kompetensförsörjning viktiga insikter om prognosverktygens begränsningar. En svårighet är att alla delar av regionens verksamhet inte går att mäta på samma sätt. Externa faktorer påverkar verksamheterna olika, och tolkningen av data varierar mellan olika verksamheter och yrkesgrupper. En annan är hanteringen av data. Mängden data är inte problemet, utan snarare hur man sorterar och analyserar den för att få fram användbara insikter. Det krävs verksamhetsförståelse för att både efterfråga rätt siffror, och sedan kunna tolka dem rätt. En annan begränsning är att statistik och data utgår ifrån hur Region Västerbotten är organiserad. Chefsansvarets organisation påverkar hur data samlas in och redovisas, vilket kan göra det svårt att till exempel ta fram siffror per ort om chefer ansvarar för verksamheter på flera orter.

Region Västerbotten är en kunskapsintensiv verksamhet som i hög grad är beroende av till gång till rätt kompetens. Kompetensförsörjning en är därför en strategiskt viktig fråga för att hälso- och sjukvård samt övriga verksamheter ska klara sina uppdrag. Under året har regionen haft svårt att klara kompetensförsörjningen. Den demografiska förändringen gör att det finns allt färre personer att anställa samtidigt som allt fler äldre får ökande vårdbehov. Bristen på rätt kompetens är särskilt tydlig inom vissa yrkeskategorier, framför allt inom hälso- och sjukvården. Detta påverkar verksamheternas förmåga till kontinuitet, kvalitet och tillgänglighet, samtidigt som det skapar hög arbetsbelastning för medarbetare och chefer.

Variationerna i länet är stora, där inlandet och mindre orter har en svårare situation än Umeå och Skellefteå. Även regionstyrelsens verksamheter har svårt att behålla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens då andra arbetsgivare erbjuder högre löner. För att få en överblick över rekryteringsbehoven tas prognoser fram varje år. De visar personalomsättning och pensionsavgångar i olika yrkesgrupper. Även Arbetsförmedlingen gör varje år en bedömning av tillgången på olika yrkeskategorier i Sverige. De flesta yrken inom hälso- och sjukvården bedöms vara bristyrken i hela landet vilket gör att konkurrensen om utbildad personal är stor. I tabellen nedan finns en prognos över pensionsavgångar, personalomsättning samt arbetsmarknadsläget.

Tabell 1: Statistik framtagen av HR-avdelningen på Region Västerbotten

Yrkesindelning	Antal	Totalt i pension 2030	Övriga avgångar per år	Tillgång
Undersköterskor	1 523	13 %	7 %	Brist
Grundutbildade sjuksköterskor	1 441	7 %	9 %	Brist
Specialistutbildade sjuksköterskor	770	12 %	5 %	Brist
Specialistläkare*	781	12 %	11 %	Paradox
Ledning**	496	17 %	5 %	Paradox
Medicinska sekreterare/vårdadministratörer	467	22 %	4 %	Brist
ST-läkare	382	0 %	5 %	Balans
Biomedicinska analytiker	292	8 %	6 %	Brist
Fysioterapeuter och sjukgymnaster	262	12 %	6 %	Balans
Distriktssköterskor	221	12 %	8 %	Brist
Psykologer	210	7 %	7 %	Balans
Tandsköterskor	189	17 %	12 %	Brist
Kuratorer	184	10 %	8 %	Balans
Arbetsterapeuter	160	13 %	6 %	Brist
Barnmorskor	156	11 %	5 %	Brist
Tandläkare	148	9 %	15 %	Brist
Röntgensjuksköterskor	154	12 %	4 %	Brist
Operationssjuksköterskor	108	10 %	6 %	Brist
Psykiatrisjuksköterskor	111	12 %	6 %	Brist
Tandhygienister	80	5 %	9 %	Brist

* Varierar stort beroende på medicinsk specialistet, det råder brist inom exempevis områdena allmänmedicin, psykiatri och vissa andra inriktningar inom sjukhusvård.
** Tillgång på kompetens varierar beroende på ledningsnivå.

Sammanfattningsvis är det tydligt för beredningen att HR kan bistå med mycket data, men för att analysen ska bli relevant måste man förstå varje verksamhets logik och behov. Dialogen visar därför att prognostisering av kompetensförsörjningsbehov måste ses som en kontinuerlig och dynamisk process. Prognoserna ger viktiga vägledande insikter, men behöver kompletteras med kvalitativa bedömningar, lokal verksamhetsdialog och kontinuerlig uppföljning.

3.3 En jämställd samhällsomvandling

Länsstyrelserna i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland arbetar gemensamt för att stärka den nationella jämställdhetspolitiken, och har gett Nationella sekretariatet för genusforskning i uppdrag att undersöka hur samhällsomvandlingen i norra Sverige påverkar utvecklingen av jämställdhet. Beredningen för kompetensförsörjning bjöd in Lisa Harryson från Länsstyrelsen Västerbotten för att få information om rapporten Jämställd samhällsomvandling? *Genusperspektiv på hållbart arbetsliv i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland*.

Rapporten visar att den pågående samhällsomvandlingen i norra Sverige skapar stora möjligheter för tillväxt och utveckling, men riskerar också att förstärka den redan könssegregerade arbetsmarknaden om jämställdhetsperspektivet inte integreras i arbetet med kompetensförsörjning. Arbetsmarknaden i norra Sverige präglas fortsatt av tydliga könsmönster där män dominerar inom industri, teknik och byggsektorn medan kvinnor i högre grad arbetar inom vård, omsorg och utbildning. Samtidigt råder kompetensbrist inom både de växande industribranscherna och välfärdssektorn. Rapporten betonar därför vikten av att se kompetensförsörjningen ur ett brett perspektiv där alla sektorer ges förutsättningar att attrahera och behålla arbetskraft.

Ett centralt budskap är att jämställdhet inte kan hanteras som en separat fråga utan behöver integreras i planering, styrning och genomförande av insatser för kompetensförsörjning. För att säkerställa en långsiktigt hållbar kompetensförsörjning behöver rekryteringsbasen breddas, arbetsvillkor utvecklas och normer som påverkar utbildnings- och yrkesval utmanas. Rapporten lyfter även betydelsen av att stärka välfärdssektorns attraktivitet eftersom fungerande vård, skola och omsorg är en förutsättning för att regionen ska kunna växa och möta framtida kompetensbehov.

För kompetensförsörjningsarbetet i Västerbotten innebär detta att jämställdhetsperspektivet behöver genomsyra såväl analyser som åtgärder för kompetensattraktion, kompetensutveckling och kompetensmatchning. En mer jämställd arbetsmarknad stärker möjligheterna att nyttja den samlade kompetensen i regionen och bidrar till en hållbar regional utveckling. Beredningen anser att resultaten från rapporten kan användas för att säkerställa att kompetensförsörjningsinsatser omfattar både de växande industribranscherna och välfärdssektorn. Genom att analysera kompetensbehov ur ett jämställdhetsperspektiv kan Region Västerbotten utveckla insatser som bidrar till att bredda rekryteringsbasen, motverka könsbundna utbildnings- och yrkesval samt stärka kompetensförsörjningen inom både teknik- och välfärdsyrken.

3.4 Jämställdhetens och jämlikhetens bidrag till kompetensförsörjningen

Under våren skickade beredningen för kompetensförsörjning ut en enkät till grannlänen, det vill säga Region Norrbotten, Region Jämtland Härjedalen samt Region Västernorrland. Region Västernorrland har inte besvarat enkäten, så sammanfattningen av enkätsvaren baseras på svar från Region Norrbotten och Region Jämtland Härjedalen. Frågorna handlade till stor del om hur regionerna arbetar för att kunna ta del av hela arbetskraften oavsett om det handlar om såväl män som kvinnor, ung som äldre eller andra grupper.

Arbetssätt och insatser
Regionerna beskriver ett brett och mångfacetterat arbete med kompetensförsörjning där samverkan är en central utgångspunkt. Arbetet sker i nära dialog med utbildningsanordnare, kommuner, universitet, folkbildning och näringsliv, samt genom olika nätverk och samarbeten, bland annat mellan de fyra nordligaste länen.

Insatserna omfattar både strategiska och operativa delar. Exempel på detta är kompetensbehovskartläggningar, framtagande av regionala handlingsplaner, omvärldsbevakning och inspel till politik på regional, nationell och EU-nivå. Samtidigt bedrivs ett omfattande projektarbete där regionen initierar, finansierar och samordnar ett stort antal kompetensförsörjningsprojekt. Även utveckling av lärcentra och arbete med att stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad lyfts fram.

Ett tydligt fokus finns också på tidiga insatser, där regionerna arbetar aktivt med att nå unga och skolelever för att stimulera utbildningsval inom bristområden, exempelvis genom initiativ kopplade till STEM, Teknikcollege och samverkan med utbildningssystemet.

Attraktiv arbetsgivare och arbetsmiljö
Arbetet med att vara en attraktiv arbetsgivare beskrivs som en viktig del av kompetensförsörjningen. Här lyfts framför allt insatser kopplade till arbetsmiljö, ledarskap, kompetensutveckling och olika former av förmåner. I Jämtland Härjedalen beskrivs ett mer utvecklat och systematiskt arbete med friskfaktorer, där dessa integreras i arbetsmiljöriktlinjer, uppföljning och riskbedömningar. Samtidigt framgår att arbetet i viss utsträckning saknar en samlad strategisk plan, och att fokus i praktiken ofta ligger på arbetsvillkor och arbetsmiljö.

Arbetet med jämställdhet och jämlikhet varierar mellan regionerna och kopplas inte i alla delar tydligt till kompetensförsörjning.

Utmaningar
Båda regionerna beskriver betydande och delvis strukturella utmaningar. En central utmaning är den bristande matchningen mellan tillgänglig kompetens och arbetsmarknadens behov, särskilt inom hälso- och sjukvården men även inom flera andra yrkesområden.

Geografiska och demografiska förutsättningar lyfts som avgörande. Regionen består av kommuner med mycket olika förutsättningar, exempelvis inland, kust och industrikommuner, samtidigt som stora avstånd försvårar samordning och likvärdig service. Detta gör det svårt att skapa jämförbara förutsättningar i hela länet. Även den ekonomiska situationen och den ökande konkurrensen om arbetskraft påverkar arbetet. Därtill pekar en region på svårigheter att få gehör för sina särskilda förutsättningar på nationell nivå.

Styrning, mål och organisering
Arbetet med styrning och planering av kompetensförsörjning pågår i båda regionerna, men är i olika utvecklingsskeden. Det finns exempel på handlingsplaner kopplade till regional utvecklingsstrategi (RUS), och arbete med att ta fram eller besluta om nya planer. Samtidigt framgår att mål för kompetensförsörjning i vissa fall är övergripande eller främst riktade mot den egna organisationen, vilket kan begränsa tydligheten i det regionala utvecklingsuppdraget.

Samlad bild
Sammantaget visar svaren att kompetensförsörjning är ett komplext och tvärsektoriellt område som kräver långsiktig samverkan mellan många aktörer. Regionerna arbetar aktivt med att bygga strukturer, utveckla arbetssätt och stärka samordningen, men står samtidigt inför stora utmaningar kopplade till demografi, geografi och arbetsmarknadens förändrade behov.

3.5 De som står långt från arbetsmarknaden

Beredningen för kompetensförsörjning förde en dialog med Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö och Arbetsmarknadsenheten (AME) i Skellefteå kommun om utmaningar och möjligheter kopplade till arbetsmarknad, inkludering och kompetensförsörjning. Samordningsförbundet beskrev sitt uppdrag enligt Finsam-lagstiftningen, som syftar till att främja samverkan och effektiv användning av resurser mellan offentlig sektor. Under dialogen lyftes bland annat den pågående nationella diskussionen kring en ny tolkning av Finsam-regelverket, som påverkar förbundens möjligheter att medfinansiera projekt tillsammans med externa aktörer.

Ett återkommande tema var självklart behovet av att skapa vägar till arbete och egen försörjning för personer som står långt från arbetsmarknaden. Samordningsförbundet betonade att en del av målgruppen sannolikt kommer att vara kvar i kommunen långsiktigt, vilket gör insatser för delaktighet, sysselsättning och kompetensutveckling viktiga både för individen och för den lokala kompetensförsörjningen. Frågor kopplade till ungdomar inom det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) lyftes också som ett område där ansvarsfördelning och samverkan behöver fungera väl.

Arbetsmarknadsenheten presenterade sitt arbete med att stödja individer mot arbete, studier och egen försörjning. Enheten ansvarar för ungdomar inom KAA och arbetar bland annat med praktikplatser, feriearbete och olika former av stöd för unga. Samverkan med civilsamhället och föreningslivet lyftes fram som en viktig resurs, både för ungdomar och för personer med kommunalt lönebidrag. Särskilt uppmärksammades det omfattande arbetet med att erbjuda praktikmöjligheter för elever under högstadiet och gymnasiet som ett sätt att stärka ungas etablering på arbetsmarknaden och öka deras kunskap om framtida yrkesmöjligheter.

Dialogen visade på vikten av samverkan mellan myndigheter och kommuner för att säkerställa att individer inte hamnar mellan stolarna när ansvar och insatser berör flera aktörer. Samordningsförbunden utgör en viktig struktur för detta arbete och finns på flera håll i länet. Samtalet synliggjorde också att det finns en betydande kompetensreserv bland personer som idag står utanför arbetsmarknaden. Även om delar av målgruppen har begränsningar som innebär att vägen till arbete kan vara längre eller kräva omfattande stöd, finns en stor potential i att bättre ta tillvara den kompetens och arbetsförmåga som finns. Detta är inte bara viktigt ur ett individ- och inkluderingsperspektiv, utan också som en del av arbetet med att möta framtidens kompetensförsörjningsutmaningar.

3.6 Aktörer inom kompetensförsörjningsområdet

SKR:s beredning för kompetensförsörjning

Beredningen för kompetensförsörjning förde en dialog med SKR:s motsvarande funktion kring aktuella frågor inom kompetensförsörjningsområdet. SKR återkopplade till föregående års samtal med beredningen och informerade om det pågående arbetet med den nationella handlingsplanen. Särskilt fokus ligger på ett sunt arbetsliv genom arbete med friskfaktorer samt insatser för att fler ska kunna arbeta mer och längre upp i åldrarna. Det informerades även om att ett underlag kopplat till frågan om arbetstidsförkortning kommer att återrapporteras under november.

Under dialogen lyftes också olika verktyg och stöd som SKR tillhandahåller. Bland annat finns ett visualiseringsverktyg för äldreomsorgen samt plattformen Dela, där lokala exempel och utvecklingsidéer samlas för att möjliggöra erfarenhetsutbyte mellan kommuner och andra aktörer. SKR framhöll att det generellt är lättare att följa kommunernas utmaningar och goda exempel än motsvarande utveckling inom regionerna.

Vidare betonades vikten av att skapa förutsättningar för lokala lösningar utifrån skilda geografiska och organisatoriska förutsättningar. SKR lyfte även behovet av mindre detaljerade statsbidrag för att kommuner och regioner enklare ska kunna ta emot och använda resurserna där de gör störst nytta. Samtidigt konstaterades att flera byråkratiska hinder för samverkan fortfarande kvarstår och att det finns behov av fortsatta insatser för att underlätta samarbete över organisationsgränserna.

Kompetensråd Västerbotten

Regional utveckling vid Region Västerbotten startade under 2025 upp Kompetensråd Västerbotten med syftet att skapa en gemensam dialogplattform och mötesplats i Västerbotten för skolhuvudmän, branscher, näringsliv och aktörer inom kompetensförsörjningsområdet i Västerbotten. Huvudfokus under 2026 har varit att arbeta för en effektivare matchning vad gäller gymnasialt utbildningsutbud och arbetsmarknadens behov i Västerbottens län.

Kompetensråd Västerbotten samlar flera branscher och utbildningsanordnare för att skapa en regional helhetsbild av behoven på arbetsmarknaden och utbildningsvägar som leder åt rätt håll. Kopplat till kompetensrådet finns fyra branschråd som rapporterar till det övergripande kompetensrådet om hur det ser ut specifikt inom transportbranschen, byggbranschen, besöksnäringen och vård- och omsorgscollege.

Kompetensrådet bidrar till samordning och samsyn i kompetensförsörjningsfrågorna i Västerbotten. Under 2026 har Kompetensrådet även utmanat trendskrivningar och bedrivit påverkansarbete för att nationell nivå skall förstå vilka förutsättningar vi har i Västerbotten. Kompetensråd Västerbotten har under 2026 hållit Beredningen för kompetensförsörjning informerad om sitt arbete och om aktuella matchningsbehov och som kommer fram inom denna plattform. Beredningen för kompetensförsörjning anser Kompetensrådet vara ett av de verktyg som är viktiga för att stärka länets arbete inom kompetensförsörjningsfrågorna.

3.7 Projekt och särskilda initiativ

Beredningen för kompetensförsörjning har under året fått information om projekt och initiativ som ger praktiska erfarenheter, exempel och metoder som kan användas i kommuners och regioners kompetensförsörjningsarbete.

Move up North

Move up North är ett ESF-finansierat samverkansprojekt som drivs av de tio inlandskommunerna i Region 10 under perioden 2024–2026. Projektet syftar till att stärka kompetensförsörjningen genom att attrahera nya invånare, öka kunskapen om regionen och utveckla hållbara modeller för inflyttarservice och etableringsstöd. En central del i arbetet är inflyttarlotsarna, som stöttar potentiella inflyttare genom information, rådgivning och matchning mellan individ, arbete och plats. Genom deltagande på bland annat mässor och rekryteringsevenemang har projektet bidragit till ökat intresse för regionen och konkreta inflyttningar.

Move up North är ett exempel på hur kommuner i glesbygd samverkar för att möta kompetensförsörjningsutmaningar och samtidigt stärka den långsiktiga regionala utvecklingen.

Datadriven befolknings- och kompetenstillväxt i norr

Datadriven befolknings- och kompetenstillväxt i norr (DBK) är ett samarbetsprojekt mellan Umeå, Luleå och Örnsköldsvik med syfte att stärka regionens förmåga att möta kompetensförsörjnings- och befolkningsutmaningar. Genom data, analys och nya arbetssätt utvecklas mer träffsäkra och långsiktiga lösningar kopplade till den industriella omställningen i norra Sverige. Projektet fokuserar på att stärka datadrivet beslutsfattande, utveckla gemensam analyskapacitet och skapa nya former för samverkan. Arbetet bidrar till bättre kunskapsunderlag om kompetensbrist och befolkningsutveckling samt stärker samarbetet mellan kommuner, universitet och regioner.

DBK är ett exempel på hur kommuner i norra Sverige samverkar för att skapa bättre förutsättningar för hållbar kompetensförsörjning och regional utveckling.

Ökad kapacitet, samverkan och breddad rekrytering

Ökad kapacitet, samverkan och breddad rekrytering (ÖKA) är ett projekt som drivs av Region Västerbotten tillsammans med Skellefteå och Norsjö kommuner för att stärka kommunernas förmåga att attrahera, rekrytera, ta emot och behålla kompetens. Projektet har vuxit fram som ett svar på de kompetensutmaningar som följer av den industriella omställningen och den demografiska utvecklingen i länet.

Inom projektet utvecklas och testas nya arbetssätt för breddad rekrytering, stärkt mottagningskapacitet, inkluderande ledarskap och hållbara arbetsplatser. Arbetet omfattar även kunskapsuppbyggnad, analys och erfarenhetsutbyte för att skapa långsiktiga lösningar.

ÖKA bidrar till att stärka arbetsgivarnas kompetensförsörjning genom att bredda rekryteringsbasen, utveckla nya metoder för kompetensattraktion och stärka den regionala samverkan kring kompetensförsörjningsfrågor. Det är ett konkret exempel på hur aktörer i Västerbotten samverkar för ett mer hållbart och inkluderande arbetsliv.

Vi växer tillsammans

Projektet syftar till att stötta unga individer i åldern 16–29 år som står långt från arbetsmarknaden i Västerbotten och Norrbotten. Deltagarna får skräddarsydda insatser, inklusive behovsanalyser, rutinstärkande aktiviteter, samt arbetsförberedande insatser som praktik och utbildning. Målet är att bryta ungas passiva utanförskap och leda dem mot arbete eller studier.

Projektet bidrar till minskad social ojämlikhet, ekonomisk tillväxt genom ökad sysselsättning, och främjar hållbar samhällsutveckling genom jämställdhetsarbete och den gröna omställningen. Samverkan sker med Arjeplogs kommun, Norsjö kommun, Vilhelmina kommun och UrKraft.

3.8 Avslutande sammanfattning av resultatet

Beredningens arbete under 2026 visar att det finns ett stort engagemang och många pågående initiativ inom kompetensförsörjningsområdet i Västerbotten. Genom dialoger med kommuner, regioner, myndigheter och projekt har beredningen samlat exempel på arbetssätt som kan bidra till att möta länets långsiktiga kompetensutmaningar. Gemensamt för många aktörer är att de påverkas av demografiska förändringar, kompetensbrist, stora geografiska avstånd och den pågående samhällsomvandlingen.

Ett tydligt resultat är att kompetensförsörjning kräver samverkan mellan flera aktörer. Beredningen har mött många goda exempel på hur kommuner, region, utbildningsanordnare, näringsliv och civilsamhälle samverkar för att stärka kompetensförsörjningen. Samtidigt finns behov av fortsatt samordning, kunskapsutbyte och långsiktiga strukturer för att insatserna ska få varaktig effekt.

Arbetet har också visat att lösningen inte enbart handlar om att attrahera ny kompetens. Minst lika viktigt är att behålla, utveckla och ta tillvara den kompetens som redan finns. Jämställdhet, jämlikhet, arbetsmiljö, kompetensutveckling och insatser för personer som står långt från arbetsmarknaden är därför viktiga delar av ett hållbart kompetensförsörjningsarbete.

Beredningen bedömer att den verktygslåda som tagits fram under mandatperioden kan utgöra ett praktiskt stöd för region, kommuner och andra aktörer. Tillsammans med stärkt analysförmåga och fortsatt samverkan skapar detta bättre förutsättningar för att möta Västerbottens framtida kompetensförsörjningsbehov.

4. Beredningens avslutande kommentar

Beredningens samlade slutsats efter mandatperiodens arbete är att Västerbotten inte saknar kunskap, projekt eller initiativ inom kompetensförsörjningsområdet. Utmaningen är i stället att skapa långsiktig samordning, tydligt ansvarstagande och genomförandekraft. Kompetensförsörjning behöver därför gå från att i stor utsträckning bedrivas i projektform till att bli en integrerad del av Region Västerbottens ordinarie styrning och regionala utvecklingsarbete.

Beredningen bedömer att Region Västerbotten behöver ta en tydligare samordnande roll för länets långsiktiga kompetensförsörjning. Regionen bör ta initiativ till en regional kompetensförsörjningspakt tillsammans med kommuner, näringsliv och utbildningsanordnare för att skapa en gemensam riktning, prioritera länets viktigaste kompetensbehov och säkerställa återkommande uppföljning.

Kompetensförsörjning bör också ges samma strategiska tyngd som ekonomisk planering. Beredningen föreslår därför att ett årligt kompetensårshjul utvecklas där regionala och lokala kompetensdata samlas in, analyseras och ligger till grund för politiska prioriteringar, utbildningsinsatser och verksamhetsplanering samt konkret arbete i styrelse och nämnder. Resultatet bör återrapporteras till regionfullmäktige.

Region Västerbotten har ett dubbelt ansvar, både som regional utvecklingsaktör och som arbetsgivare. Arbetet med att attrahera, utveckla och behålla medarbetare behöver vara en naturlig del av regionens styrning och uppföljning. Beredningen vill särskilt betona att Västerbotten inte kan rekrytera sig ur kompetensbristen. Arbetet med att behålla befintlig personal måste ges större fokus i förhållande till nyrekrytering genom satsningar på arbetsmiljö, kompetensutveckling, karriärvägar och intern rörlighet. I detta arbete är arbetsmiljöområdet kopplat till friskfaktorer ett viktigt fokusområde.

Beredningen konstaterar också att olika delar av länet har skilda förutsättningar. För att möta kompetensutmaningarna krävs geografiskt anpassade lösningar, exempelvis genom delade specialistfunktioner, kombinationsanställningar och regional bemanningssamverkan.

Inflyttning, internationell rekrytering och snabbare etablering på arbetsmarknaden behöver vara en långsiktig del av länets kompetensförsörjningsstrategi. Samtidigt behöver nationella prognoser kompletteras med återkommande regionala analyser på kommun-, bransch- och yrkesnivå för att ge bättre underlag för utbildningsplanering och strategiska beslut.

Beredningen anser att Region Västerbotten bör prioritera resurser för arbetet med Kompetensråd Västerbotten och dess underliggande branschråd, vilka utgör ett viktigt verktyg för en effektivare kompetensförsörjning i länet. Kompetensråd Västerbotten skapar den samordning och samsyn som krävs för att utbildningsinsatser i större omfattning ska kunna möta arbetsmarknadens behov.

Kompetensförsörjning är en av Västerbottens viktigaste framtidsfrågor. För att möta utmaningarna krävs ett långsiktigt, kunskapsbaserat och gemensamt ansvarstagande där strategisk samordning, tydlig styrning och kontinuerlig uppföljning blir en självklar del av länets utveckling.

Regionfullmäktige, styrelse och nämnder behöver nu omsätta kunskap i handling.

www.regionvasterbotten.se

region västerbotten