

Fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjning



Fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjning

Produktion: Linn Nilsson, Region Västerbotten

Text: Mona-Lisa Fjellström, Petter Lundberg och Linn Nilsson, Region Västerbotten

Grafisk form: Helen Bäckman, Region Västerbotten

Innehåll

1. Sammanfattning	5
2. Fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjning	7
2.1 Beredningens uppdragsbeskrivning	7
2.2 Beredningens riktade uppdrag för 2024	7
2.3 Beredningens verksamhetsplan för 2024	7
3. Metod för genomförande	10
3.1 Intern kunskapsinhämtning	10
3.2 Extern kunskapsinhämtning	10
4. Resultat	12
4.1 Kartläggning av projekt och aktörer som arbetar med kompetensförsörjning	12
4.2 Jämställdhet och jämlikhet	13
4.3 Antidiskrimineringsåtgärder i rekryteringsprocessen	14
4.4 En långsiktig plan för kompetensförsörjningen i Västerbottens län	14
5. Avslutande kommentarer	18



1. Sammanfattning

Rapporten beskriver fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjnings verksamhetsplan och aktiviteter för 2024. Beredningen har som uppdrag att beskriva kompetensförsörjningen i Västerbottens län och inom Region Västerbotten.

Under 2024 genomförde beredningen för kompetensförsörjning bland annat en enkätstudie med de angränsande regionerna Region Norrbotten, Region Jämtland Härjedalen och Region Västernorrland om hur de ser på hanteringen av kompetensförsörjningsproblemen på längre sikt. För att hantera kompetensförsörjningsutmaningarna i de fyra nordliga regionerna är det enligt enkätsvaren viktigt att:

- Bygga flexibla strukturer för ett livslångt lärande som ger omställningskapacitet.
- Skapa en nationell och internationell dialog om kompetensförsörjningens utmaningar och möjligheter.
- Nyttja digitaliseringens möjligheter.
- Höja kvaliteten på matchningen mellan utbildning och arbetsmarknadens behov.

Utifrån detta, och utifrån dialoger med andra aktörer som arbetar med kompetensförsörjning i och för Västerbottens län, anser beredningen att det finns ett antal viktiga slutsatser att dra från beredningens arbete under året:

En utvecklad samverkan mellan Region Västerbotten, universitet, andra utbildningssamordnare som exempelvis Akademi Norr, samt kommunerna i länet är nödvändig. Den forsknings- och kunskapskompetens som universiteten besitter kan skapa både nya vägar och innovationer tillsammans med region och kommuner i arbetet med kompetensförsörjningen.

Region Västerbottens intention att starta Kompetensråd Västerbotten för att möta uppdraget inom regional planering och dimensionering av gymnasial utbildning inom gymnasieskolan och vuxenutbildningen kommer stärka länets arbete med kompetensförsörjning.

En beredskap och flexibilitet inom utbildning för att klara en omställning som kräver ett livslångt lärande blir viktigt för att klara kompetensförsörjningsutmaningarna på lång sikt.

Den offentliga verksamheten behöver förbättra sin attraktivitet som arbetsgivare för att kunna behålla och utveckla befintliga medarbetare, samt skapa ett hållbart arbetsliv. Detta bör vara ett fokus i Region Västerbottens interna arbete.

Det är av betydelse för Region Västerbotten att ta ett helhetsgrepp kring omställningen av regionens verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.

De minsta kommunerna i länet ligger långt fram då det gäller samverkan mellan regionen och kommun, såväl som i samverkan med civilsamhälle och näringsliv. De mindre kommunernas arbetssätt kan utgöra goda exempel på hur även större kommuner kan samverka kring personal och andra resurser.



2. Fullmäktigeberedningen för kompetensförsörjning

Fullmäktigeberedningen 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 2024 som regionfullmäktige fastställt.

2.1 Beredningens uppdragsbeskrivning

Varje fullmäktigeberedning har en av regionfullmäktige fastställd uppdragsbeskrivning. I uppdragsbeskrivningen framgår bland annat beredningens sammansättning, arbetsformer och uppdrag. Beredningen för kompetensförsörjnings uppdragsbeskrivning fastställdes den 29 november (regionfullmäktige 2022-11-29--30 § 167).

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 för 2024

Riktade uppdrag fastställs av regionfullmäktige och vänder sig till beredningen för att konkretisera dess mål. För 2024 fick beredningen följande uppdrag:

- Att kartlägga projekt och aktörer som arbetar med kompetensförsörjning internt, regionalt, nationellt och globalt.
- Att titta på vilka antidiskrimineringsåtgärder som genomförs inom ramen för de rekryteringsinsatser som pågår i länet.
- Att föreslå metoder och förbereda hur regionen kan bidra till en långsiktig plan på 5–20 års sikt för kompetensförsörjningen i Västerbotten.

2.3 Beredningens verksamhetsplan för 2024

I uppdragsbeskrivningen framgår att Region Västerbottens fullmäktigeberedningar ska fastställa en verksamhetsplan senast februari varje år, där det framgår hur beredningen ska genomföra sina uppdrag.

Beredningen för kompetensförsörjning fastställde den 21 februari 2024 en verksamhetsplan som tydliggör mål och aktiviteter för beredningens arbete för året. Under 2024 har beredningen genomfört dessa aktiviteter enligt plan. Närmare redogörelse för aktiviteterna följer i kommande avsnitt, Metod för genomförande.

Mål

Aktiviteter

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

Kartlägga projekt och aktörer som arbetar med kompetensförsörjning internt, regionalt, nationellt och globalt.

Dialog och informationsutbyte med Strategirådet för kompetensförsörjning.

Strategirådet består av kommunchefer från Västerbottens län och utgör ett samordnande nav för kommunerna inom kompetensförsörjning.

Dialog och informationsutbyte med Delegationen för utbildning inom kommunal samverkan för regional utveckling.

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

Dialog och informationsutbyte med Region Västerbottens jämställdhetsstrateg om regionens interna jämställdhetsarbete.

Titta på vilka antidiskrimineringsåtgärder som genomförs inom ramen för de rekryteringsinsatser som pågår i länet.

Genom dialog med Region Västerbottens interna HR-avdelning få information om hur regionen arbetar för att motverka diskriminering i rekryteringsprocessen.

Föreslå metoder och förbereda hur regionen kan bidra till en långsiktig plan på 5–20 års sikt för kompetensförsörjningen i Västerbotten.

Omvärldsbevakning genom en enkät till de angränsande regionerna Region Norrbotten, Region Jämtland Härjedalen och Region Västernorrland om hur de ser på hanteringen av kompetensförsörjningsproblemen på längre sikt.

Dialog med SKR om kompetensförsörjning på lång sikt.



3. Metod för genomförande

De aktiviteter som beredningen för kompetensförsörjning genomfört för att inhämta kunskap är i huvudsak två olika metoder: intern- och extern kunskapsinhämtning.

3.1 Intern kunskapsinhämtning

Inför året har en organisatorisk förflyttning av beredningen genomförts vilket har medfört ökad tillgång till tjänstepersonsstöd från hela organisationen. Genom intern kunskapsinhämtning från tjänstepersoner på regionala utvecklingsförvaltningen har beredningen besvarat delar av frågeställningen i mål 1: Kartlägga projekt och aktörer som arbetar med kompetensförsörjning internt, regionalt, nationellt och globalt. Genom att samla den befintliga kunskapen som finns idag inom regionala utvecklingsförvaltningens verksamheter har beredningen kunnat samla in kunskap inom området kompetensförsörjning, men denna kunskap har också kompletterats av extern kunskapsinhämtning.

För mål 2: Beakta och väga in effekter av jämställdhet, jämlikhet och diskriminering, samt mål 3: Titta på vilka antidiskrimineringsåtgärder som genomförs inom ramen för de rekryteringsinsatser som pågår i länet, har beredningens aktiviteter under året fokuserat på Region Västerbottens interna arbete. Därför har informationsutbyte och dialog skett med Region Västerbottens jämställdhetsstrateg samt HR-avdelning.

3.2 Extern kunskapsinhämtning

För kompletterande information vad gäller mål 1 har beredningen fört dialog med Strategirådet för kompetensförsörjning och Delegationen för utbildning inom kommunal samverkan för regional utveckling för ytterligare information om pågående projekt och aktörer som arbetar med kompetensförsörjning inom länet.

Extern kunskapsinhämtning har också besvarat frågeställningen i mål 4: Föreslå metoder och förbereda hur regionen kan bidra till en långsiktig plan på 5–20 års sikt för kompetensförsörjningen i Västerbotten. För att inhämta information för att besvara frågeställningen skickades en enkät ut till de angränsande regionerna (Region Norrbotten, Region Jämtland Härjedalen och Region Västernorrland). Vidare fördes en dialog med Sveriges kommuner och regioner (SKR) om den nationella kompetensförsörjningen på lång sikt.

Presidiet, och andra ledamöter, har därutöver deltagit i konferenser, föreläsningar och möten med inriktning mot kompetensförsörjning.



4. Resultat

4.1 Kartläggning av projekt och aktörer som arbetar med kompetensförsörjning

Regionens ansvar och roll i det regionala kompetensförsörjningsarbetet

I lagen om regionalt utvecklingsansvar (2010:630) är regionerna tydligt utpekade som ansvariga för att fastställa mål och prioriteringar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet samt att bedöma kompetensbehov inom offentlig och privat sektor. Inom Region Västerbotten ligger det uppdraget på Regionala utvecklingsnämnden.

Regionala utvecklingsnämnden antog 2022 en agenda för kompetensförsörjning för Västerbottens län. Agendan tar sikte på målen i den regionala utvecklingsstrategin och formulerar tre utvecklingsområden för att med gemensam kraft hantera utmaningarna. Agendan ger regionala utvecklingsförvaltningen en tydlig riktning för det interna arbete samt fungerar som stöd och inspiration i den nödvändiga kraftsamling som krävs tillsammans med länets aktörer. Beredningen följer löpande regionala utvecklingsförvaltningens arbete utifrån agendan.

Region Västerbotten är ansvarig för arbetet med de regionala planeringsunderlagen i länet, vilket är ett uppdrag från Skolverket. Regionala utvecklingsförvaltningen blir en viktig aktör för kompetensförsörjningsarbetet i länet när det kommer till en bättre och effektivare matchning av det gymnasiala utbildningsutbudet och arbetsmarknadens behov. Beredningen har genom information från tjänstepersonsstöd vid Region Västerbotten samt i dialog med samverkansforumet Delegationen för utbildning skapat sig förståelse för detta uppdrag och hur det har fortskridit.

Under 2024 tillkom Strategirådet för kompetensförsörjning, vilket består av kommuncheferna vid Skellefteå-, Vilhelmina-, samt Vindelns kommun och verksamhetschef för näringsliv och samhällsbyggnad vid Regionala utvecklingsförvaltningen, Region Västerbotten. Rådet ska vara ett stöd för Kommuncheferforum i Västerbotten i frågor som rör kompetensförsörjning och samverkan mellan kommuner i Västerbottens län inom området. Under 2024 har beredningen för kompetensförsörjning och det strategiska rådet för kompetensförsörjning fört en dialog, för att på så sätt stärka samarbetet mellan Region Västerbotten och länets kommuner i arbetet med kompetensförsörjning.

Dialoger med nyckelaktörer inom kompetensförsörjning

Under verksamhetsåret har beredningen för kompetensförsörjning fört dialog med Akademi Norr. Akademi Norr är ett kommunalförbund med länsöverskridande samverkan mellan 12 kommuner i Jämtland Härjedalen, Västernorrland, Västerbotten och Norrbotten. Deras roll inom kompetensförsörjningsarbetet i Västerbottens län spänner över Yrkes högskolan, Lärcentra i Akademi Norrs medlemsområde och ett arbete för ett ökat antal decentraliserade akademiska utbildningar utspridda geografiskt i länet. Akademi Norr har under 2024 även producerat en rapport, Hållbar kompetensförsörjning i norra Sverige, som beredningen har diskuterat med Akademi Norr. Rapporten bygger på enkäter som skickats ut till både offentlig verksamhet och näringslivet där de svaranden har fått svara på vilka rekryteringsbehov och kompetensutvecklingsinsatser de är i behov av de närmaste åren. Akademi Norr menar att det genom analyser av resultatet kan skapas riktade och träffsäkra utbildningsinsatser. Kombinationen av Akademi Norrs arbete med att kvantifiera behoven och statistikbaserade prognoser ger en djupare förståelse av vilka kompetenser arbetsgivarna i länet behöver.

Vid ett besök i Lycksele kommun tog beredningen för kompetensförsörjning del av Lycksele kommuns arbete med att bygga upp ett eget campus för eftergymnasial utbildning. Bakgrunden var att kommunen såg ett stort behov av utbildad arbetskraft inom demografirelaterade sektorer, t.ex. äldreomsorg. Unga, främst kvinnor, flyttar på grund av avsaknad av tillgång till högre utbildning och detta resulterar i en åldrande befolkning. Genom att utveckla ett campus provar Lycksele kommun nya vägar för att skapa en god miljö och rätt förutsättningar för livslångt lärande lokalt på orten. Beredningen för kompetensförsörjning ser positivt på att utvecklingen av Campus Lycksele kan bli ett nav för och tillgängliggöra högre utbildning i inlandet, och öka möjligheten att göra karriär i både Lycksele och omkringliggande kommuner.

Beredningen för kompetensförsörjning har under verksamhetsåret också fört dialog med Sveriges kommuner och regioner (SKR). SKR har en egen beredning för kompetensförsörjning, som kommer vara en viktig aktör i det nationella arbetet med att säkra välfärdens kompetensförsörjning. Beredningens tre prioriterade områdena är arbete med friskfaktorer, arbeta heltid och arbeta längre, samt arbeta med tidig omställning. Målet är att bidra till att hela den befintliga arbetskraftens kapacitet och kompetens tas tillvara. Region Västerbottens beredning för kompetensförsörjning ser därför ett värde av en dialog med SKR:s beredning. Region Västerbotten är representerad i SKR:s beredning genom en ersättningsplats.

Genom beredningen för kompetensförsörjnings omvärldsbevakning, bland annat genom dialoger med olika aktörer, rapporter från organisationer och deltagande på aktiviteter kopplade till området kompetensförsörjning, har kunskap förvärvat från nationella företrädare inom kompetensförsörjningsområdet. Beredningen har genom detta ökat kunskapen om vilka aktörer som arbetar med kompetensförsörjning, både lokalt och nationellt. Beredningen har genom tillgänglig statistik ökat sin förståelse för de utmaningar Sverige och Västerbottens län står inför, men upplever också att det råder vissa eftersläpningar vad gäller bedömningar av konjunkturläget i Västerbotten.

4.2 Jämställdhet och jämlikhet

Region Västerbottens arbete för jämställdhet och jämlikhet

I Region Västerbotten finns en politisk vilja att arbeta med jämställdhet. År 2010 undertecknade Region Västerbotten den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män, CEMR-deklARATIONEN och i år har regionen även undertecknat de nio nya artiklar som tillkommit i senaste revideringen av deklARATIONEN. Undertecknandet innebär att regionen har åtagit sig att arbeta systematiskt med jämställdhetsintegrering vilket innebär att jämställdhet ska genomsyra allt som regionen gör.

Regionen har även deltagit i Sveriges kommuner och regioner (SKR) satsningen på Modellregioner för jämställd ledning och styrning 2019–2023 som både deltagare och mentorer för andra regioner. Inom ramen för satsningen togs bland annat beslut i Regionstyrelsen om att alla beslutsunderlag i Region Västerbotten ska vara jämställdhetsintegrerade. I regionplanen finns jämställdhet med som en vägledande princip som ska genomsyra allt regionen gör. I den regionala utvecklingsstrategin är jämställd och jämlik inkludering en av tre inriktningar som beskriver perspektiv som ska genomsyra det regionala utvecklingsarbetet. Region Västerbotten har också ett regionråd med särskilt ansvar för jämställdhet och jämlikhet.

Regionen har även ställt sig bakom flera regionala initiativ för samverkan inom jämställdhetsområdet: Avsiktsförklaring för god, jämställd och jämlik hälsa i Västerbotten, länsstrategin för jämställdhet Ett jämställt Västerbotten samt Avsiktsförklaring för jämställd industri. Inom regionen finns en policy för jämställdhet och jämlikhet samt en strategi för jämställdhet och jämlikhet som ska uppdateras under hösten 2024.

Region Västerbotten kan bidra till jämställdhet i Västerbottens län på en rad olika sätt inom sina ordinarie uppdrag. Jämställd ledning och styrning är en viktig pusselbit för att säkerställa att de beslut som fattas leder till jämställdhet. Region Västerbotten har även en viktig roll att fylla för att uppnå jämställd hälsa, inkluderande verksamheter, jämställd kommunikation, samt för att genomföra aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering. Mycket av arbetet för ett jämställt Västerbottens län behöver göras i samverkan med andra samhällsaktörer där alla kan bidra utifrån sina uppdrag och målgrupper. Regionen har en aktiv roll i länets samverkan kring jämställdhet genom bland annat regiondirektörens deltagande i Länsdelegationen för jämställdhet och samarbete kring regional könsuppdelad statistik, våldsförebyggande arbete samt en regional jämställdhetskonferens.

Regionen har under en rad år arbetat med jämställdhetsgranskningar som ett sätt att identifiera ojämställdhet inom olika områden. Granskningar har genomförts av Regionplan och årsredovisning, regionens fördelning av projektmedel, regionens primärvårdsbeställning, regionens arbete med jämställdhet i bolag samt av väntetider i primär- och specialistvård. Samtliga granskningar har visat på förbättringsområden och har lett till fortsatt arbete för att utveckla bland annat könsuppdelad uppföljning samt ärendeberedning för att väga in könskonsekvenser av olika beslut.

Under 2023 har Jämställdhetsmyndigheten redovisat sitt uppdrag kring kompetensförsörjning i välfärden. I rapporten Så ska fler ska fler välja jobb i välfärden, förslag för att motverka könsbundna yrkesval beskrivs att för att skapa en bredare rekryteringsbas till välfärden och bidra till ökad ekonomisk jämställdhet behöver fokus riktas mot arbetsvillkoren och arbetsmiljön inom välfärdsyrken liksom mot att bryta normer och föreställningar om vem som kan arbeta inom välfärden. I regionens kompetensförsörjningsstrategi nämns dock inte jämställdhet vilket innebär en stor risk för att dessa perspektiv går förlorade och försvårar arbetet med kompetensförsörjning. Jämställd kompetensförsörjning finns dock med som prioritering i regionens uppdaterade strategi för jämställdhet och jämlikhet som beslutas under hösten 2024.

Främjande av jämställdhet och jämlikhet i länets kommuner

Utöver dialogen med Region Västerbotten har jämställdhet och jämlikhet också varit ett fokus under de kommun- och företagsbesök beredningen gjort under året. Sorsele kommun beskrev sitt mångåriga arbete med att stärka kvinnligt företagande. Bland annat har projekt drivits med målet att få kvinnor att starta företag, vilket i sin tur har inspirerat även andra utanför projektet. Detta har lett till att kommunen idag har en hög företagsamhet bland kvinnor, och en hög andel kvinnor

i chefsposition. Kommunen beskrev att 31 % av kommunens företag har kvinnliga företagsledare, medan motsvarande siffra i länet endast är 17 %. Vid ett företagsbesök i Lycksele kommun fick beredningen information om hur företaget arbetat med normer och värderingar på arbetsplatsen, med utgångspunkt i att man såg att inga kvinnor arbetade på, eller sökte sig till, arbetsplatsen. Genom ett tydligt och målinriktat förbättringsarbete har företaget ökat jämställdheten på arbetsplatsen. Detta beskrevs ha gynnat både individer, företaget och samhället. Beredningen tog med sig viktiga insikter om att machokultur måste motarbetas med tydligt ledarskap, och vikten av att forma jämställda arbetsplatser som är attraktiva för både kvinnor och män.

4.3 Antidiskrimineringsåtgärder i rekryteringsprocessen

För arbetet under 2024 fokuserade beredningen för kompetensförsörjning sitt arbete gällande antidiskrimineringsåtgärder till Region Västerbottens interna arbete med antidiskrimineringsåtgärder inom rekryteringsprocessen.

Organisationskultur en del i arbetet för att motverka diskriminering och kränkande särbehandling

Vilken kultur som finns på Region Västerbottens arbetsplatser är en viktig del i arbetsmiljön, och regionen arbetar för en inkluderande arbetsplats som arbetar med att aktivt motverka diskriminering. I allt arbete är det viktigt att beakta jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv, och att behandla alla likvärdigt och med respekt för olika roller.

Utifrån regionbildningen 2019 påbörjades ett arbete för att bygga och beskriva en gemensam kultur i Region Västerbottens verksamhet. Den gemensamma kulturen har en grund i den offentliga värdegrunden och regionens uppdrag. De olika professionernas etik och omdöme är en annan viktig bas då det bygger på en stark inre motivation kring arbetet och en yrkesstolthet. Även de organisatoriska aspekterna ledning, styrning, principer och strategiska beslut är en grund där Region Västerbotten arbetar för att utveckla beteenden och kultur i det dagliga arbetet. Arbetet med att tolka, diskutera och utveckla beteenden och förhållningssätt ska ske verksamhetsnära. Region Västerbottens kultur ska bygga hållbara värden för framtiden, skapa trygghet genom tillit, respektera individen och ha yrkeskunnandet i fokus.

Kompetensförsörjning och kompetensbaserad rekryteringsmetod

Inom Region Västerbotten används kompetensbaserad rekrytering som metod inom rekryteringen. Detta innebär att arbeta på ett strukturerat sätt i alla urvalssteg. Fokus ligger på att rätt kompetens rekryteras i förhållande till verksamhetens behov, samt att på ett likvärdigt och kvalitativt sätt bedöma personliga kompetenser hos sökande. Metoden har visat sig lämplig för att minska risken för osakliga bedömningar och därmed öka chanserna för "rätt person på rätt plats". Alla rekryterande chefer erbjuds utbildning i kompetensbaserad rekrytering. Utbildningen går igenom lagkrav, forskning, fallgropar och hur rekryterarna kan bli fördomsmedvetna samt ger en praktisk vägledning i kompetensbaserad rekryteringsmetod.

Aktiva åtgärder

Under hösten 2024 kommer ett uppföljningsverktyg för aktiva åtgärder att skapas i det interna kontrollsystemet Stratsys. Verktyget ska hjälpa regionens chefer att undersöka och analysera risker för diskriminering i den egna verksamheten. Det ger även en möjlighet att sammanställa hela eller delar av regionens verksamheter för att göra övergripande analyser och åtgärder. Arbetet med att undersöka, analysera, åtgärda och följa upp styrs av Region Västerbottens interna riktlinje för aktiva åtgärder samt av tredje kapitlet i diskrimineringslagen.

Region Västerbottens arbetsmiljöpolicy säger bland annat att alla ska behandlas lika och med respekt. Regionen värdesätter en inkluderande arbetsplats och arbetar aktivt med att motverka diskriminering. Dessa värderingar genomsyrar alla verksamheter och allt arbete som genomförs i regionen och bidrar till en attraktiv arbetsmiljö. För att arbeta med en inkluderande arbetsplats finns verktyg som arbetsmiljöutbildning, ledarskapsutveckling, APT-material och medarbetarsamtal.

4.4 En långsiktig plan för kompetensförsörjningen i Västerbottens län

Enkätstudie om kompetensförsörjningens utmaningar i norra Sverige

Under 2024 genomförde beredningen för kompetensförsörjning en enkätstudie med de angränsande regionerna Region Norrbotten, Region Jämtland Härjedalen och Region Väster-norrland om hur de ser på hanteringen av kompetensförsörjningsproblemen på längre sikt. Region Västerbotten svarade också på samma frågor. Enkäten riktade sig till de regionala utvecklingsdirektörerna i respektive län.

Sammanfattningsvis delar de nordliga regionerna liknande utmaningar, bland annat brist på invånare i arbetsför ålder, bostadsförsörjning, åldrande befolkning, minskad invandring, och bristande utbildningsmöjligheter. I Norr- och Västerbotten utmanas man också av den snabba omställningstakt som råder, vilket ytterligare spår på kompetensförsörjningsutmaningen. Gemensamt för de fyra nordliga regionerna är att det råder brist på människor samt att bostadsbyggandet är en trång sektor som försvårar inflyttning av ny arbetskraft. De fyra nordliga regionerna är överens om att behovet av att skapa goda förutsättningar för boende är en viktig beståndsdel för att långsiktigt möta kompetensförsörjningsutmaningen. Man pekar också på behovet att arbeta med respektive regions attraktivitet för att möjliggöra ökad inflyttning.

För att hantera kompetensförsörjningsutmaningarna i de fyra nordliga regionerna är det enligt enkätsvaren viktigt att arbeta med flexibla strukturer för ett livslångt lärande som ger omställningskapacitet. Det behövs en nationell och internationell dialog, och de nordliga regionerna behöver även bli duktiga på att nyttja digitaliseringens möjligheter för att framgångsrikt hantera kompetensförsörjningsutmaningen på lång sikt. En nyckel till långsiktig hållbarhet när det kommer till kompetensförsörjning är också en höjning av kvaliteten på matchning mellan utbildning och arbetsmarknadens behov, samt tillvaratagandet av arbetskraftsreserven.

Regional utveckling och kompetensförsörjning i Västerbotten

Region Västerbottens regionala utvecklingsnämnd arbetar med primärkommunal samverkan i ett antal strukturer och plattformar när det kommer till kompetensförsörjningsarbetet. Detta arbete utgör en långsiktig grund för att arbeta med kompetensförsörjningsutmaningarna tillsammans med kommuner, näringsliv, branschföreträdare och övriga intressenter. Genom att som region vara en tydlig aktör inom kompetensförsörjningsområdet ser beredningen att Region Västerbotten kan bidra till länets attraktion och därigenom en inflyttning och tillväxt i hela länet.

Vad gäller gymnasial utbildning avser Region Västerbotten starta Kompetensråd Västerbotten för gymnasial utbildning inom gymnasieskolan och Vuxenutbildningen. Målet är att säkra en god dialog mellan utbildningsanordnare och branschföreträdare/näringsliv när det kommer till matchning av utbildningsutbud och arbetsmarknadens behov. Genom detta kompetensråd vill Region Västerbotten säkra det regionala planeringsunderlaget som ett rättvisande underlag av god kvalitet. Ett underlag som effektiviserar arbetet med kompetensförsörjningsutmaningen ur ett gymnasieskoleperspektiv, vilket kommer stärka länet på sikt.

Analys och prognoser för att möta framtidens kompetensbehov

För att skärpa överblicken av behoven inom eftergymnasiala yrken och näringslivets behov i länet är det viktigt att göra noggranna analyser av befintlig statistik och data, men även att genom andra kvalitativa och kvantitativa studier skapa en bild som är representativ för vårt län och våra förutsättningar. Länets demografi, stora etableringar, och regionalt konjunkturläge är alla faktorer som påverkar länet och något Region Västerbotten behöver studera särskilt för att vara effektiva i kompetensförsörjningsarbetet på kort och lång sikt. Genom analysportalnorr.se, en sida som delas av de fyra nordliga regionerna, går det att finna goda underlag för arbetsmarknadens behov på både kort- och lång sikt. Både för behoven av gymnasialt utbildad arbetskraft samt eftergymnasialt utbildade. Prognoserna är nationellt vedertagna och kommer från Statistiska centralbyrån (SCB) och Arbetsförmedlingen. Extraordinära händelser som stora etableringar, krig, pandemi är dock svåra att förutse och något som kan ändra förutsättningarna gentemot tidigare prognoser. En hjälp för att öka träffsäkerheten vad gäller bilden av kompetensbehoven i regionen är exempelvis enkätundersökningar likt den Akademi Norr gjorde som mynnade ut i rapporten Hållbar kompetensförsörjning.

En utvecklad samverkan mellan Region Västerbotten, universitet, andra utbildningssamordnare som exempelvis Akademi Norr, samt kommunerna i länet är nödvändig. Den forsknings- och kunskapskompetens som universiteten besitter kan skapa både nya vägar och innovationer tillsammans med region och kommuner i arbetet med kompetensförsörjningen.

I dialog med SKR:s avdelning för arbetsgivarpolitik tog beredningen för kompetensförsörjning del av information om bland annat det framtida behovet av arbetskraft. Behoven ökar inom äldreomsorgen, men minskar inom förskola och grundskola, och antalet personer i arbetsför ålder ökar i en betydligt lägre takt jämfört med tidigare. Bland annat resulterar detta i att kommuner och regioner får lägre skatteintäkter. SKR:s nationella prognos fram till 2032 är att ökningen av sysselsatta är 144 000, medan behoven totalt är 256 000. Där står kommuner och regioner för ett behov på 75 000, staten för 15 000 och näringslivet för ett behov på 175 000. Svensk arbetsmarknad står alltså inför stora utmaningar, där behovet av kompetensutveckling, vidareutbildning och omskolning kommer vara stort. Den offentliga verksamheten behöver förbättra sin attraktivitet som arbetsgivare för att kunna behålla och utveckla befintliga medarbetare, samt skapa ett hållbart arbetsliv.

Framtidens utmaningar

Både offentlig verksamhet och privat sektor utmanas inom kompetensförsörjningsområdet av en åldrande befolkning och pensionsavgångar både på kort- och lång sikt. På lång sikt kommer en omställning att behöva ske på grund av de låga födseltalen som vi ser både regionalt och nationellt. Genom nationellt påverkansarbete behöver Region Västerbotten skapa goda förutsättningar för att leva och verka i länet. I det bör finnas flexibla utbildningsvägar för ett livslångt lärande, en bra välfärd, goda kommunikationer och infrastruktur som gör det enkelt att ta steget att flytta till Västerbottens län. Region Västerbotten bör även påbörja ett strategiskt arbete för att möta scenarion med färre anställda inom regionens verksamheter för att verksamheterna ska kunna klara omställningen.

Beredningen har genom tillgänglig statistik ökat sin förståelse för de utmaningar Sverige och Västerbottens län står inför, men upplever att det råder vissa eftersläpningar vad gäller bedömningar av konjunkturläget i länet. Den nationella statistiken räcker inte till som underlag för analyser av norra Sverige. När det kommer till kunskap och en översiktlig bild av kompetensförsörjningsutmaningen i länet krävs i stället andra typer av underlag, som exempelvis ögonblicksbilder i form av enkäter och intervjuer. Rapporten från Akademi Norr och statistik från Analysportal Norr är till stor hjälp för att hitta tillförlitliga fakta, statistik och analyser. Prognoser bygger på statistik, och att nya etableringar och hastigheten i omställningen i norra Sverige inte fångas korrekt av dessa prognoser är en stor utmaning för de aktörer som arbetar med kompetensförsörjning i Västerbotten.





5. Avslutande kommentarer

Det finns många aktörer som arbetar med och för länets kompetensförsörjning. Det är av vikt att en kartläggning av dessa fortsätter, och detta ligger på Region Västerbottens ansvar. I Regionala utvecklingsnämndens Agenda för kompetensförsörjning lyfts behovet av att "synliggöra aktörer och hur de samspelar i en gemensam bild av aktörskartan". Beredningen har under året påbörjat denna kartläggning, men då andra aktörer arbetar med samma fråga anser beredningen att dess fokus i stället bör ligga på andra frågor kopplade till kompetensförsörjning.

Könsuppdelade arbetsmarknader, segregerade utbildningsval och diskriminering i rekryteringsprocessen är alla problem som försvårar kompetensförsörjningen. För att klara framtidens kompetensförsörjning är det därför viktigt att se till hela den tillgängliga rekryteringsbasen. Beredningen anser att Region Västerbottens jämställdhetsarbete är strukturerat, men att arbetet med jämlikhet och antidiskriminering upplevs mindre organiserat. Beredningen behöver vara självkritisk, och se till att dessa perspektiv lyfts i alla dess frågeställningar och sammanhang i arbetet med beredningens uppdrag. Beredningens medskick till nämnderna är att se över hur nämnden kan stärka sin egen och andras kompetens inom områdena jämställdhet, jämlikhet och antidiskriminering, och hur dessa påverkar kompetensförsörjningen.

Det är tydligt att kompetensbristen i Västerbottens län inte kommer gå att rekrytera bort. Det är därför nödvändigt att tänka igenom hur Region Västerbotten arbetar långsiktigt med kompetensförsörjning i vår egen organisation. Beredningens rekommendation till samtliga nämnder är att tänka igenom hur organisationen tar sig an omställningsuppdraget i varje verksamhet. Hur kommer nämndens verksamheter klara framtidens kompetensförsörjning? Hur kommer Regionstyrelsen leda omställningsarbetet inom kompetensförsörjningen?

Den nationella statistiken räcker inte till som underlag för analyser av norra Sverige. Nya etableringar och hastigheten i omställningen i norra Sverige fångas inte korrekt av nationella prognoser vilket är en stor utmaning för de aktörer som arbetar med kompetensförsörjning i länet. Både offentlig verksamhet och privat sektor utmanas inom kompetensförsörjningsområdet av en åldrande befolkning och pensionsavgångar både på kort- och lång sikt. Kompetensbristen driver omställningen, där alla verksamheter påverkas.

Utifrån detta anser beredningen för kompetensförsörjning att:

- En utvecklad samverkan mellan Region Västerbotten, universitet, andra utbildningssamordnare som exempelvis Akademi Norr, samt kommunerna i länet är nödvändig.
- Region Västerbottens intention att starta Kompetensråd Västerbotten för att möta uppdraget inom regional planering och dimensionering av gymnasial utbildning inom gymnasieskolan och vuxenutbildningen kommer stärka länets arbete med kompetensförsörjning.
- Beredskap och flexibilitet inom utbildning för ett livslångt lärande blir viktigt för kompetensförsörjning på lång sikt.
- Den offentliga verksamheten behöver förbättra sin attraktivitet som arbetsgivare för att kunna behålla och utveckla befintliga medarbetare, samt skapa ett hållbart arbetsliv. Detta bör vara ett fokus i Region Västerbottens interna arbete.
- Det är av betydelse för Region Västerbotten att ta ett helhetsgrepp kring omställningen av regionens verksamheter för att klara grunduppdraget i takt med att personalbristen ökar.

