



# 40 000 nya medarbetare behövs fram till 2025

Strategisk kompetensförsörjning i Västerbotten



## Förord

*En fungerande kompetensförsörjning är grunden för tillväxt och utveckling hos företag och offentlig sektor. Genom att tillvara ta kompetenser och förmågor hos befolkningen i Västerbotten, genom att attrahera kompetenser till länet och genom en bra matchning mellan arbetsmarknadens behov och utbud skapas goda förutsättningar för en hållbar tillväxt på kort och lång sikt. Samtidigt står Västerbotten inför ett antal möjligheter och utmaningar som kräver ett brett agerande från hela samhället för att skapa rätt förutsättningar i en verklighet där färre ska försörja allt fler. Det handlar också om att se möjligheterna och prova nya modeller för utveckling.*

*Region Västerbotten har i uppdrag av regeringen att genom den regionala Kompetensplattformen bidra till kompetensförsörjningsarbetet. I uppdraget ingår att ta fram relevanta kunskapsunderlag och analyser om behov av kompetens för bättre överensstämmelse mellan efterfrågan av kompetens och utbildningsutbud i Västerbotten. I den här rapporten tydliggörs kompetensförsörjningens breda perspektiv med utgångspunkten att 40 000 medarbetare behövs fram till år 2025 i Västerbotten.*

*Arbetet har genomförts vid Region Västerbotten. Projektledare och skribent har Aurora Pelli varit. Anna Norin, utredare vid Region Västerbotten, och Johanna Zola (tidigare utredare Region Västerbotten) har tagit fram det statistiska underlaget. Barbro Lundmark (tidigare projektledare för Kompetensplattformen) har bistått med kunskapsinnehåll.*

*Ett stort tack till alla som har läst och kommenterat under arbetets gång.*



Anna Pettersson  
Regiondirektör

# Sammanfattning

## Västerbottens kompetensförsörjning

Globalisering, urbanisering samt demografisk och teknisk utveckling innebär stora möjligheter och utmaningar i ett föränderligt samhälle. Rätt hanterat skapas förutsättningar för stärkt konkurrenskraft och hållbar tillväxt – trots att allt färre i arbetsför ålder ska försörja allt fler.

Ett kompetensförsörjningssystem matchar individer och utbildning med efterfrågan på arbetsmarknaden, både den offentliga och privata. Det omfattar stora politikområden som utbildning, arbetsmarknad och näringsliv, liksom innovations- och socialpolitik. Därför krävs också ett brett samarbete och samhandling på alla samhällsnivåer mellan utbildningsanordnare, näringsliv och offentlig sektor för rätt kraft och inriktning.

Västerbottens arbetsmarknad domineras av branscherna Vård och omsorg, Utbildning och Tillverkning med en tydlig könsuppdelning. De kvinnodominerade branscherna är färre och yrken inom vård och omsorg är vanligast för kvinnorna. Bland män är fordonsförare det vanligaste yrket. Jämställdhetsarbete är en viktig faktor som kan ge bidra till bättre matchning i en realitet där behoven av att hitta rätt kompetenser är avgörande för tillväxt och utveckling i Västerbotten.

## Om pensionsavgångarna

- Varje år lämnar ca 3 000 personer Västerbottens arbetsmarknad på grund av ålder.
- Åren 2012–2025 går drygt 40 000 personer i pension det är 35 procent av alla sysselsatta i Västerbotten. De inomregionala skillnaderna är påtagliga med en variation från 30 till 52 procent mellan kommunerna i Västerbotten.
- Flest pensionsavgångar för kvinnor sker inom Vård och omsorg
- Flest pensionsavgångar för män sker inom Tillverkningbranschen
- Även Utbildningsbranschen har stora pensionsavgångar att vänta
- Kommande bristyrken är vård- och omsorgspersonal, ingenjörer, tekniker, fordonsförare samt drift- och verksamhetschefer

## Digitaliseringen: en framtida möjlighet och utmaning

Till år 2035 kan vartannat arbetstillfälle i Sverige (53 procent) ha ersatts av digital teknik. Troligen är det yrken som administration, redovisningsarbeten, finansiell handel och repetitiva industrijobb, som rationaliseras bort men även fordonsförare kan komma att ersättas.

Upplevelseproducerande yrken, läraryrken, specialistyrken och delar av vård- och omsorgsyrken är däremot svåra att digitalisera, skala upp eller kopiera – och påverkas alltså i mindre utsträckning.

Morgondagens arbeten kommer att kräva nya och andra färdigheter. Därför måste dagens arbetsgivare omskola och kompetensutveckla personal, samtidigt som utbildningsvägar och innehåll ses över för att möta den nya arbetsmarknaden.

## Lösningen: Fem strategier för kompetensförsörjning

Västerbottens behov av 40 000 nya medarbetare till år 2025 kan delvis hanteras med ny teknik och digitala lösningar – men också genom att arbeta med innehållet i dessa fem strategier:

### 1. Kompetensutveckling

Vi kan ta tillvara människor och kompetenser i Västerbotten genom bättre matchning på arbetsmarknaden och kontinuerlig kompetensutveckling hos befintlig arbetskraft som i dag kännetecknas av:

- Gymnasial utbildningsnivå är vanligast bland den sysselsatta befolkningen.

- Kvinnor har oftare högre utbildning. Bland sysselsatta 30–34 år är andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning högre jämfört med män. Kustkommunerna har en högre andel med eftergymnasial utbildning i samma åldersgrupp.
- I offentlig sektor har merparten eftergymnasial utbildning. Andelen är lägre inom t.ex. handel, vatten och renhållning, tillverkning, jord- och skogsbruk, transport samt byggsektorn.
- Bland de sysselsatta 20-64-åringarna är utbildning inom transport, jord- och skogsbruk, vård och omsorg samt pedagogik vanligare i Västerbotten än i riket.
- Andelen utbildade civilingenjörer i Västerbotten är lägre än i riket.
- Bäst matchning mellan yrke och utbildning finns inom legitimationsyrken, som läkare, polis, speciallärare/-pedagoger, barnmorskor och andra specialistutbildade.
- Utbildningar inom t.ex. humaniora och turism har lägre matchningsgrad.

## 2. Ökat arbetskraftsutbud

Hur kan fler komma in på arbetsmarknaden och hur kan vi öka delaktigheten på arbetsmarknaden i Västerbotten?

Bland länets unga (19–24 åringar) har 82–89 procent en fullföljd gymnasieutbildning, vilket ofta är en förutsättning för att få jobb. Västerbotten har inomregionala skillnader men sett till hela länet så nås alltså inte EU2020-målet att andelen elever med fullföljd gymnasieutbildning ska vara minst 90 procent.

Det är viktigt att minska utanförskapet, dvs. att fler jobbar eller studerar. Personer med funktionshinder, utrikes födda och unga 18–24 år löper störst risk att hamna i utanförskap – där unga män är en särskild riskgrupp. År 2012 fanns cirka 2 800 personer i utanförskap i länet, vilket är en lägre andel än i riket. Även här finns inomregionala skillnader, där Storuman har lägst andel unga i utanförskap.

Integration och ökat deltagandet på arbetsmarknaden bland utrikes födda och nyanlända har stor betydelse för kompetensförsörjningen. I dag är utanförskapet betydligt större bland utrikesfödda än inrikes födda. Andelen inskrivna på arbetsförmedlingen i Västerbotten var bland de utrikes födda 23 procent (20 procent i riket) och för inrikes födda 6 procent (samma som i riket).

Dessutom finns stora skillnader mellan kön, ursprungsland, ålder och den tid det tar att etablera sig på arbetsmarknaden. Utrikes födda som invandrat till Västerbotten före 2008 har betydligt högre sysselsättningsgrad än de som kommit 2008–2012. Utanförskapet är störst bland nyanlända från Afrika och Asien, där bara 30 procent har en sysselsättning, jämfört med 81 procent för inrikes födda.

## 3 & 4 Inflyttning och Arbetskraftsinvandring

En strategi är att locka hit arbetskraft/kompetens från andra delar av landet och omvärlden. Västerbottens arbetskraftsinvandring är dock förhållandevis liten.

I Västerbotten går flyttlassen från inlandet till kusten, och från kusten till de större orterna. Umeå är en "magnet" men också en transitkommun där länsbor stannar till innan de flyttar vidare.

Samtidigt har inflödet av flyktingar bidragit till att befolkningsminskningen bromsats in. Utmaningen är att få dem att stanna, dvs. att se potentialen i utrikes födda som kanske redan är färdigutbildade. I dag flyttar varannan utrikes född vidare inom ett år.

## 5. Arbetspendling

Satsningar på kommunikationer och dagpendlingsmöjligheter bidrar till förstora arbetsmarknaderna och kan förbättra matchningen. Samtidigt är kompetensbehoven så stora att strategin inte enskilt löser utmaningen. De stora pendlingsströmmarna går mellan Umeå, Skellefteå och Lycksele samt från Vindelns, Robertsfors, Nordmaling och Vännäs till Umeå. De flesta av länets kommuner har fler som pendlar från, än till, kommunen. Män pendlar mer än kvinnor.

### Slutsats

Det råder inga tvivel om att kompetensförsörjning är en av våra största samhällsutmaningar. Att inte agera kommer att hämma näringslivets tillväxt och utveckling samt påverka den offentliga sektorns möjlighet att ge fullgod service. Ytterst är en fungerande kompetensförsörjning grunden för hållbar ekonomisk tillväxt och konkurrenskraft i Västerbotten.

Denna rapport är ett första steg mot att ringa in vad som påverkar en fungerande kompetensförsörjning. Rapporten redogör för fem strategier för kompetensförsörjning utifrån ett Västerbottensperspektiv.

Dessa löser inte på egen hand de utmaningar som Västerbottens står inför, det krävs ett samlat arbete. Det krävs också engagemang av aktörer från olika sektorer och nivåer, genom ett funktionellt flernivåstyre – liksom ett samlat och fokuserat grepp kring samtliga strategier, där digitalisering, den tekniska utvecklingen, jämställdhet och integration är våra framtida möjligheter.

# Innehållsförteckning

<b>FÖRORD</b> .....	3	<b>STRATEGI: ÖKAT ARBETSKRAFTSUTBUD</b> .....	44
<b>SAMMANFATTNING</b> .....	4	Var finns arbetskraften i Västerbotten?.....	44
<b>INLEDNING</b> .....	8	Fullföljd gymnasieutbildning.....	46
Bakgrund.....	8	Minskat utanförskap bland unga.....	47
Regional kompetensplattform i Västerbotten .....	8	Integration .....	48
Metod .....	8	<b>STRATEGIERNA: INFLYTTNING</b>	
Om Kompetensförsörjning .....	9	<b>    OCH ARBETSKRAFTSINVANDRING</b> .....	51
Västerbottens förutsättningar .....	10	Strategi för Inflyttning.....	51
Demografin .....	10	Strategi för arbetskraftsinvandring.....	53
En åldrande befolkning.....	11	Utvandring från Västerbotten .....	53
Sysselsättning.....	13	Arbetskraftsinvandring till Västerbotten .....	54
Branschstruktur.....	13	<b>STRATEGI: ARBETSPENDLING</b> .....	55
Yrkesstruktur .....	15	Pendling i Västerbotten .....	56
<b>VÄSTERBOTTENS BEHOV AV KOMPETENSER</b> .....	18	<b>DEFINITIONERNA</b> .....	57
Åldersavgångar i Västerbottens branscher.....	18	<b>KÄLLFÖRTECKNING</b> .....	58
Åldersavgångar i Västerbottens kommuner.....	20	<b>BILAGA 1</b> .....	59
Åldersavgångar bland Västerbottens yrken.....	22	<b>BILAGA 2</b> .....	61
<b>DIGITALISERINGEN OCH TEKNIKUTVECKLINGEN</b> ...	26		
Prognoser om framtiden .....	26		
Effekter av digitaliseringen.....	27		
<b>KONSEKVENSER AV</b>			
<b>ATT INTE HANTERA UTMANINGEN</b> .....	30		
<b>STRATEGI: KOMPETENSUTVECKLING</b> .....	32		
Tillgång till kompetenser i Västerbotten.....	33		
Högre utbildningsnivåer i Västerbotten .....	33		
Geografiska skillnader i tillgång till			
högutbildade .....	34		
Eftergymnasial utbildningsnivå i branscherna .....	35		
Matchningen på arbetsmarknaden i Västerbotten...35			
Vanliga utbildningar och kompetenser .....	35		
Matchning mellan utbildning och yrke.....	39		
Utbildningsvägar i Västerbotten .....	41		

# Inledning

## BAKGRUND

Globaliseringen, urbaniseringen, den demografiska och tekniska utvecklingen medför stora förändringar, skapar möjligheter och utmaningar. En utmaning, som följer av dessa megatrender, handlar om den framtida kompetensförsörjningen och behovet av arbetskraft med "rätt" kompetens för stärkt konkurrenskraft och hållbar tillväxt. Alla länder, storstäder, mindre städer, glesbygder, byar, sektorer, branscher och givetvis människor påverkas av förändringarna på ett eller annat sätt.<sup>1</sup>

Utträdet och inträdet på arbetsmarknaden påverkas. Det är inte alls säkert att de personer som utträder kommer att ersättas av någon med samma kompetens, eller ens kommer att ersättas överhuvudtaget. Det som träder in på arbetsmarknaden har kanske inte samma profil som de som träder ur. Yngre saknar t.ex. äldres erfarenhet, har en annan utbildningsbakgrund och bor kanske inte på samma lokala arbetsmarknad.<sup>2</sup> Denna "mismatch" mellan de som träder in på arbetsmarknaden och de som träder ut bidrar till strukturomvandlingen av näringslivet. Det stora utträde och inträde som nu sker förväntas skapa ytterligare tryck på omvandlingen av sysselsättningsstrukturen. Unga förväntas ha en positiv effekt på produktiviteten, eftersom unga generellt är rörligare och har i regel både färskare och längre utbildning.

Kompetensparadoxen beskriver det motsättningsfulla i att företag och offentlig sektor har svårt att rekrytera samtidigt som människor går arbetslösa. Det är svårt att få tag på rätt kompetens med de färdigheter och erfarenhet som krävs för att utföra uppgifterna. Utmaningen påverkar hela Europa vilket EU-kommissionen har prioriterat genom tillväxtstrategin Europa 2020 för åren 2014- 2020.<sup>3</sup> Med strategin som utgångspunkt har varje medlemsland antagit egna nationella mål för respektive område.<sup>4</sup>

## REGIONAL KOMPETENSPLATTFORM I VÄSTERBOTTEN

I Sverige har de regionalt tillväxtansvariga sedan år 2010 i uppdrag av regeringen att genom den regionala Kompetensplattformen bidra till kompetensförsörjningsarbetet. I Västerbotten är det Region Västerbotten som ansvarar för genomförandet. I uppdraget ingår bl.a. att ta fram relevanta kunskapsunderlag och analyser om behov av kompetens.<sup>5</sup> Det övergripande syftet med denna rapport är att tydliggöra kompetensförsörjningens breda perspektiv. Västerbottens kompetensförsörjningsbehov analyseras därför utifrån den regionala nivåns demografiska utmaningar och möjligheter att genom gemensamma insatser på lokal, regional och nationell nivå påverka kompetensförsörjningssystemet. Rapporten ska kunna användas som underlag för dialog och diskussioner för det lokala perspektivet. Syftet är också att synliggöra rekryteringsbehovet i Västerbotten fram till år 2025 utifrån pensionsavgångar.

Rapportens målgrupp är bred och riktar sig till arbetslivets företrädare, utbildningsanordnare, politiska beslutsfattare och relevanta myndigheter för att bidra till att öka koordineringen mellan länets utbildningar och efterfrågan som finns.

## METOD

Studien bygger delvis på samma statistik som förra studien av rekryteringsbehoven i Västerbotten.<sup>6</sup> Användningen av färsk data varierar, från 2012 till april 2015.<sup>7</sup> Metoden, tillvägagångssättet och fokus har vidareutvecklats genom att digitaliseringens effekter på arbetsmarknaden och de yrken som kan komma att ersättas genom den tekniska utvecklingen diskuteras. Med utgångspunkt i pensionsavgångarna och digitaliseringens inverkan på arbetsmarknaden presenteras fem strategier för att hantera kompetensförsörjningen i Västerbotten. Det är en mängd faktorer som påverkar kompetensförsörjningen, t.ex. behovet av ökad rörlighet på arbetsmarknaden för ökad anställningsbarhet och arbetsrättsliga lagar och regler. Det betyder också att det är många aktörer som har direkt betydelse för kompetensförsörjningen, däribland arbetsmarknadens parter; facken och arbetsgivarorganisationer, utbildningsanordnare, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Vidare påverkar också bostadspolitik, fysisk planering och infrastruktursatsningar i stor utsträckning kompetensförsörjningen. Följaktligen är det viktigt att utmaningen med kompetensförsörjningen möts från flera olika och väl kompletterande policyområden så att rätt policymix utformas. Arbetsförmedlingens prognosar-



bete är exempel på analysinsatser som är viktigt att ta del av för att komplettera och bredda bilden av var jobben finns på kort och lång sikt lokalt och regionalt.<sup>8</sup> Kompetensförsörjningen handlar om de stora sektorerna utbildning, arbetsmarknad och näringsliv.

## OM KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Kompetensförsörjning är ett system som bidrar till samhällsutvecklingen genom att försörja individer, arbetsplatser och organisationer med efterfrågad kompetens. Den går på tvären över flera politikområden – utbildnings-, arbetsmarknads-, tillväxt- och socialpolitik. Kompetensförsörjning handlar om flernivåstyre; departement, myndigheter, branschorganisationer, fackförbund och utbildningsanordnare på nationell, regional och lokal nivå behöver samverka om underlag och utmaningar samt om vilka åtgärder som ger resultat - dra åt samma håll. Ingen av dessa klarar själv kompetensförsörjningen inom någon bransch eller något yrkesområde.

Eftersom begreppen om kompetens och kompetensförsörjning är många och överlappande finns en förteckning med definitioner längst bak i rapporten.

*"På ett övergripande plan påverkas graden av problematiken med kompetensförsörjning av många olika faktorer. Det handlar inte enbart om generationsskiftet utan även om sådant som in- och utflyttning, näringslivets utveckling, attraktivitet, yrkesstruktur lokalt och regionalt, pendlingsmönster, tillgång på boende och samhällsservice men också naturligtvis storleken i de demografiska förändringarna utifrån andelen i olika åldrar. Frågor som rör kompetensförsörjning påverkas också i hög grad av de utbildningsval som unga gör, vilken tillgång det finns på relevant kompetens och utbildningar på utbudssidan i relation till kompetens- och utbildningsstrukturen i regionen (och omgivande regioner). Ytterligare faktorer av relevans kring detta område är hur man lyckas ta tillvara olika grupper som finns att tillgå inom arbetskraftsreserven. Här handlar det om kompetens och erfarenheter hos exempelvis invandrade personer, personer med olika funktionsnedsättningar och långtidssjukskrivna personer."*

Tillväxtverket (2012) Uppföljning av regionalt kompetensförsörjningsarbete. 0120.

<sup>1</sup> Se bl.a. McKinsey Global Institute (maj 2015) *No ordinary Disruption: The Four Global Forces Breaking all the trends*.

<sup>2</sup> CERUM och SKL (2011), Forsgren.A *Kommunal Kompetensförsörjning. Nuläge och mellankommunal samverkan*.

<sup>3</sup> Smart tillväxt – utveckla en ekonomi baserad på kunskap och innovation. Hållbar tillväxt främja resurseffektivare, grönnare och konkurrenskraftigare ekonomi. Tillväxt för alla – stimulera en ekonomi med hög sysselsättning och med social och territoriell sammanhållning

<sup>4</sup> Europa 2020 har fem överordnade mål; sysselsättning, innovation, utbildning, social sammanhållning, energi och klimat. Målen ska vara uppfyllda före 2020.

<sup>5</sup> Se även Länsstyrelsen Norrbotten (2013) *41000 anställningar till och med 2025*.

<sup>6</sup> CERUM (2011) *39 000 anställningar till och med 2020. En studie av rekryteringsbehoven i Västerbottens län*.

<sup>7</sup> Se bilaga 1 Om statisiken.

<sup>8</sup> Arbetsförmedlingen (2015) *Var finns jobben? Bedömning för 2015 och en långsiktig utblick*.

## OM VÄSTERBOTTEN

Västerbottens län är landets näst största län till ytan och ungefär lika stort som Västra Götaland, Skåne, Stockholm och Östergötland tillsammans. Avstånden är stora i länet: från fjäll till kust är det 40 mil och från norr till söder 25 mil. De tre största orterna är Umeå, Skellefteå och Lycksele. Övriga tolv kommuner är små och i Västerbottens finns 6 av landets 10 minsta kommuner

**Antal kommuner:** 15

**Befolkningstäthet:** 4,7 personer/kvm (jämförelse med riket 22,9 personer/kvm)

**Antal invånare:** 262 362 personer, varav i åldrarna 20-64 år 151 774 personer

**Antal sysselsatta:** 128 900, varav 60 år eller äldre 18 956 (14 procent, riket 13 procent)

**Största branscher:** Vård och omsorg, Tillverkning och utvinning och Utbildning

**Nettopendling:** -1953 personer

Västerbotten växer och år 2014 blev vi rekordmånga med 262 362 invånare

## VÄSTERBOTTENS FÖRUTSÄTTNINGAR

Bristen eller tillgången till människor och deras kompetenser, färdigheter och erfarenheter är avgörande för den regionala utvecklingen. Skillnaderna i en regions befolkningsstorlek, könsfördelning, sysselsättningsnivå, ålderssammansättning, utbildningsnivå och hälsa är några av de faktorer som påverkar och som bidrar till att regionerna har olika förutsättningar, utmaningar och möjligheter.

### Demografin

En regions demografiska profil är en viktig indikator för att utläsa den långsiktiga utvecklingen samt de utmaningar och möjligheter som man står inför. Grundbulten för kompetensförsörjningen är avhängigt av befolkningsutvecklingen. Födelsenetto (födda minus avlidna) och flyttnettot (inflyttade minus utflyttade) är det som avgör storleken på en befolkning.

Den 30 november 2014 uppgick Sveriges befolkning till 9 743 087 personer och Sveriges befolkning fortsätter att öka. Tillväxtökningen består till störst del av återinvandrande svenska medborgare (18 procent) men det oroliga läget i vår omvärld påverkar också befolkningsutvecklingen då många från bland annat Syrien och Somalia invandrar till Sverige. Enligt SCBs prognos kommer vi att vara 10 miljoner redan år 2017.<sup>9</sup>

Befolkningstillväxten sker framför allt i storstäderna Göteborg, Malmö och Stockholm och i de städer som är regionala centra<sup>10</sup>. De regioner med högst procentuella befolkningsökning har alla en befolkning på över 100 000 invånare, och de kommuner och regioner med största befolkningsminskningarna har redan en liten befolkning. Det betyder att regionernas storlek, sett till befolkning, är en viktig förklaring till hur befolkningstillväxten kan utvecklas.<sup>11</sup>

Motsvarande mönster finns i Västerbotten med stora inomregionala skillnader. I Umeå, Skellefteå och Lycksele kommuner bor ca 80 procent av länets befolkning. Skellefteå och Umeå kommuner har de största tätbefolkade områdena.

<sup>9</sup> [http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Artiklar/Sveriges-befolkning-okar--men-inte-i-hela-landet/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Sveriges-befolkning-okar--men-inte-i-hela-landet/)

<sup>10</sup> För information om regionindelningen: Tillväxtanalys.

<sup>11</sup> Arena för Tillväxt (2014) *Sveriges nya geografi*.

**BEFOLKNING I VÄSTERBOTTENS KOMMUNER ÅR 2014  
OCH FÖRÄNDRING 2013-2014**

KOMMUN	ANTAL	UTVECKLING 2013-2014
Västerbotten	262 362	1250
Umeå	119 613	1264
Skellefteå	72 024	36
Lycksele	12 280	-62
Vännäs	8 616	33
Nordmaling	7 085	79
Vilhelmina	6 848	-39
Robertsfors	6 724	-14
Storuman	5 955	1
Vindeln	5 383	39
Norsjö	4 180	5
Malå	3 155	-40
Åsele	2 838	-37
Dorotea	2 757	0
Sorsele	2 565	-30
Bjurholm	2 451	15

Källa: SCB, april 2015.

### En åldrande befolkning

Liksom övriga delar av västvärlden har Västerbotten och Sverige en stor åldrande befolkning och den delen av befolkningen växer i förhållande till övriga åldrar. Att befolkningen lever allt längre upp i åldrarna visar även den höjda medelåldern som har stigit från 37,1 år 1968 till 41,2 år 2013. Andelen äldre, 65 år och däröver, har under samma period ökat från 13,4 procent till 19,4 procent.<sup>12</sup> Alla kommuner i Västerbotten, bortsett från Umeå, har en andel äldre bland befolkningen som överstiger riksnittet.

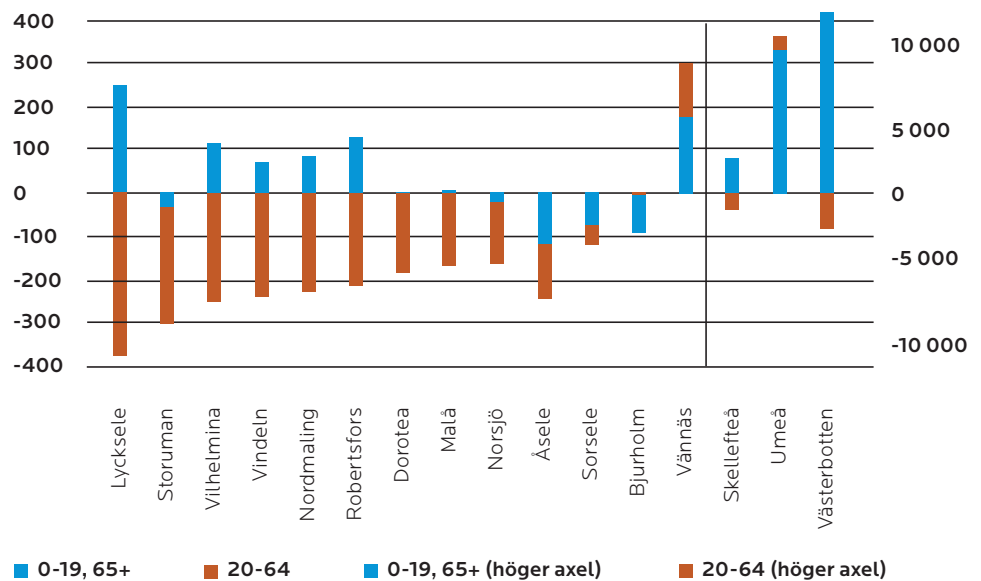
<sup>12</sup> SCB *Befolkningsdatabasen*.

TABELL ÖVER ANDEL I BEFOLKNINGEN 65+ (2013, VÄSTERBOTTENS KOMMUNER)

KOMMUN	ANDEL ÖVER 65+ (2013)
Riket	19,4
Sorsele	26,8
Storuman	27,7
Vilhelmina	23,9
Dorotea	30,2
Åsele	30,7
Lycksele	24,0
Malå	25,2
Norsjö	25,5
Skellefteå	22,4
Umeå	15,7
Bjurholm	30,3
Vindeln	27,2
Robertsfors	24,0
Vännäs	20,2
Nordmaling	26,2

Källa: SCB: 2013

PROGNOS BEFOLKNINGSUTVECKLING 2012-2022 I VÄSTERBOTTENS KOMMUNER



Notering: Skellefteå, Umeå och Västerbotten läses mot höger axel

Källa: Tillväxtanalys/Region Västerbotten

Samtidigt som befolkningen minskar på många orter har antalet Västerbottningar aldrig tidigare varit så många. Det sker en stor omflyttning av individer inom länet<sup>13</sup>.

- I nästan alla kommuner i Västerbotten kommer den arbetsföra befolkningen, dvs. antalet 20-64 åringar, att fortsätta minska.
- Vännäs och Umeå förväntas ha en positiv befolkningsökning i samtliga åldersklasser
- I Åsele, Sorsele och Bjurholm sker en befolkningsminskning i samtliga åldrar, dvs. även 64+ minskar.
- Trots att 20-64-åringarna blir färre i alla kommuner (förutom i Vännäs och Umeå) är minskningstakten lägre än den har varit 2002-2014.
- Befolkningsminskningen skulle vara större om inte många utrikes födda flyttade till Västerbotten.

Befolkningsutvecklingen innebär att färre i arbetsför ålder ska försörja fler, framför allt äldre. Den demografiska utvecklingen ställer också krav på andra samhällsutvecklingsfrågor och kommande investeringar inom vård, hälsa och omsorg.

### Sysselsättning

Ett mål i Europa 2020-strategin är att 75 procent av 20-64-åringarna ska arbeta. Sverige har en högre ambitionsnivå med ett motsvarande mål på 80 procent av 20-64-åringarna. I jämförelse med andra EU-länder är sysselsättningen i Sverige hög och enligt Arbetsförmedlingen fortsätter den att stärkas; ca 75 procent av befolkningen i åldern 15-64 (2013) har arbete. Sysselsättningsgraden i Sverige skiljer sig dock mellan könen och mellan inrikes och utrikes födda.<sup>14</sup>

Västerbotten har en något högre andel sysselsatta än riket. År 2013 var 78,4 procent av dagbefolkningen (20-64 år) sysselsatta i länet, i riket var motsvarande siffra 77,1 procent.<sup>15</sup> Fem av kommunerna i Västerbotten sticker ut med en sysselsättningsgrad som överensstämmer med det nationella målet om 80 procents sysselsättning. Dessa kommuner är Vindeln, Robertsfors, Norsjö, Malå, Skellefteå, Lycksele och Sorsele. Umeå med sin stora andel studenter drar ned sysselsättningsgraden för hela länet.

### Branschstruktur

I jämförelse med riket har Västerbottens län en högre andel av de sysselsatta inom offentlig sektor. Det är framför allt Vård- och omsorgssektorn som är större (22 procent jämfört med 17 procent i riket).<sup>16</sup> Även Utbildnings- och forskningssektorn är större i länet relativt riket.

Västerbotten kännetecknas också av en könsuppdelad arbetsmarknad. Kvinnorna är överrepresenterade i de traditionellt kvinnliga branscherna Vård och omsorg samt Utbildning. Männerna är överrepresenterade i traditionellt manliga branscher, som Byggverksamhet, Transport och magasinering, Tillverkning och utvinning, Energi och miljö samt i Jord-, skog och fiskenäringarna. Totalt sett är de kvinnodominerade branscherna färre än de mansdominerade. Dessutom är de kvinnliga branscherna de branscher som i större utsträckning karaktäriseras av en högre andel låglöneyrken. Det är också värt att notera att de branscher som tillhör de privata tjänstenäringarna har en jämnare könsfördelning.

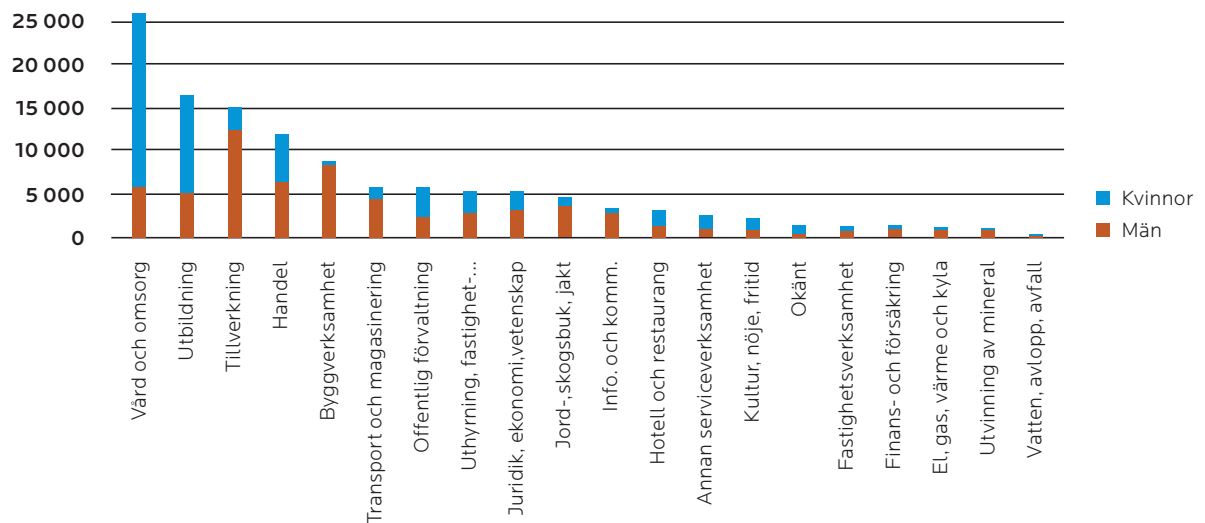
<sup>13</sup> Se även kapitel 7.

<sup>14</sup> Se även kap. 6.

<sup>15</sup> SCB/RAMS.

<sup>16</sup> SCB november 2014.

## ANTAL FÖRVÄRVSARBETANDE EFTER BRANSCH (DAGBEFOLKNING 16+ VÄSTERBOTTEN)



Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

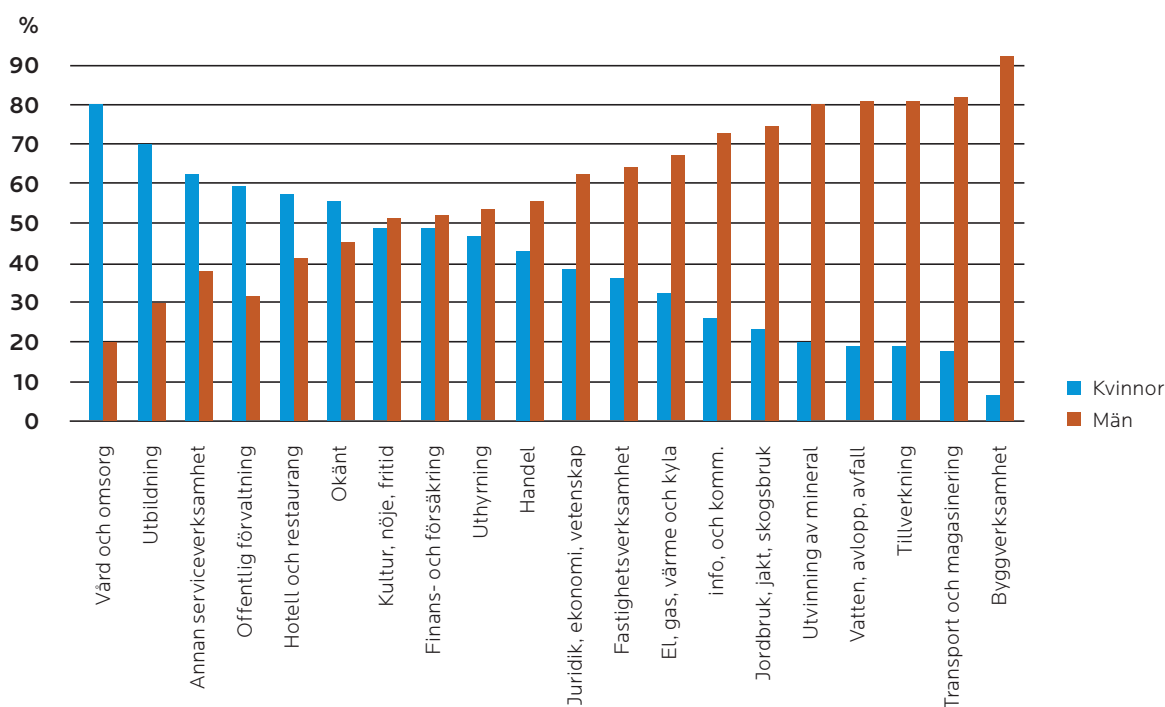
- Vård och omsorg är en stor arbetsgivare i Västerbottens län. Totalt arbetar 26 000 personer i de branscherna.
- I länet är arbetsmarknaden könsuppdelad där kvinnor arbetar inom traditionellt kvinnliga yrken och branscher och vice versa.
- Jämställdhet är ett verktyg för Västerbotten att arbeta vidare med för en bättre matchning mellan arbetsmarknadens behov och utbud av arbetskraft.

Befolkningsutvecklingen är något sämre för kvinnor än för män genom att kvinnor i större utsträckning flyttar från länet medan männen stannar kvar. Jämställdhetsfrågan blir därför särskilt viktig för samhällenas överlevnad. Ska orter i norra Sverige vara attraktiva måste de kunna erbjuda bra och utvecklande arbeten, ett mångsidigt arbetsliv och en meningsfull fritid för fler kvinnor än idag. Jämställdhetsfrågan är också viktig eftersom att ett könsuppdelat näringsliv med låg differentieringsgrad är sårbart.

Risken finns att kvinnornas arbetsmarknad koncentreras till ett fåtal sektorer med få arbetsgivare vilket kan medföra att kvinnor hellre bosätter sig och arbetar i andra regioner som kan erbjuda en större mångfald på arbetsmarknaden.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden kan ytterligare illustreras i andel av de sysselsatta inom respektive bransch.

## KÖNSFÖRDELNING PER BRANSCH I VÄSTERBOTTEN (SYSSELSATTA, ÅR 2012, %)



Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

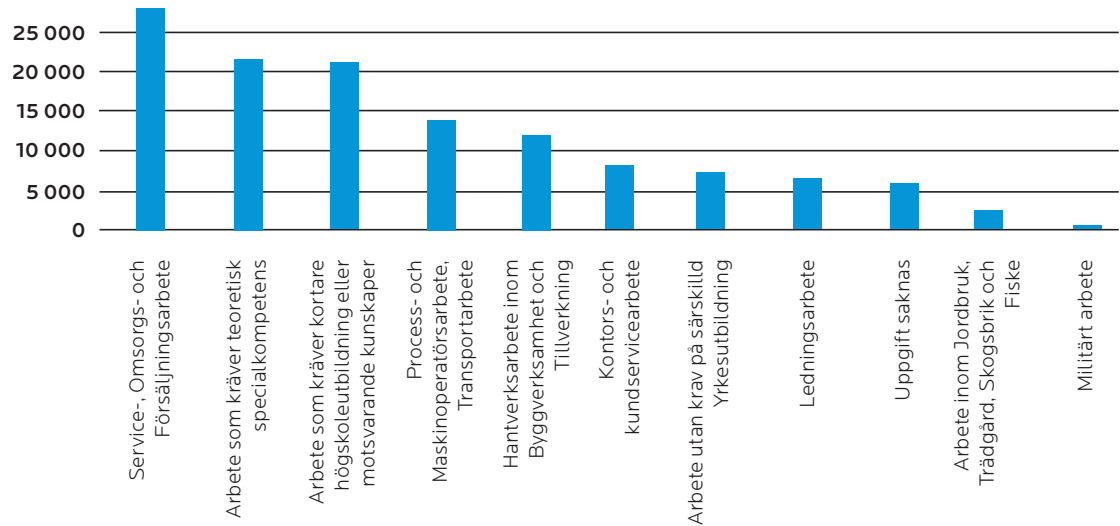
- Männens lägsta andel av sysselsatta inom en bransch är 20 procent; Vård och omsorg.
- Kvinnornas lägsta andel av sysselsatta inom en bransch är 7 procent; Byggverksamhet. I branscherna Transport och Magasinering samt Tillverkning och utvinning är under 20 procent av de sysselsatta kvinnor.
- Mäns branschbredd är större än kvinnors, vilket påverkar möjligheten för kvinnor till sysselsättning.

### Yrkesstruktur<sup>17</sup>

Det vanligaste yrket i Västerbotten i dag finns inom Service, omsorgs- och försäljningsarbeten, vilket också stämmer väl överens med den största branschen i länet som är Vård och omsorg.

<sup>17</sup> Yrkesstrukturen speglas med utgångspunkt i de största yrkesgrupperna i Västerbotten, utifrån olika kvalifikationsnivåer i termer av utbildningskrav samt köns- och åldersfördelning.

ANTAL SYSSELSÄTTA INOM YRKESOMRÅDEN I VÄSTERBOTTEN (ÅR 2012 SSSYK1)



Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

- Yrken inom Service, omsorg och försäljning är vanligast. Det är flest kvinnor som innehar den kompetensen. Inom yrkesområdet finns också länets största yrkesgrupp, Vård och omsorgspersonal.
- Andra stora yrkesområden i Västerbotten är yrken som kräver teoretisk specialistkompetens och yrken som kräver kortare högskoleutbildning, dvs. eftergymnasial kompetens. Yrkena domineras av kvinnor. Kvinnor var även i högre utsträckning sysselsatta inom Kontors- och kundservicearbete samt Service-, omsorgs- och försäljningsarbete än män.
- Män var i sin tur i högre utsträckning sysselsatta inom yrken som Hantverksarbete inom byggverksamhet och Process- och maskinoperatörsarbete mm., Ledningsarbete och Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske än kvinnorna.
- Yrkesstrukturen avspeglar den könsuppdelade arbetsmarknaden i Västerbotten.



## DE STÖRSTA YRKESGRUPPERNA I VÄSTERBOTTENS LÄN 2012 (SSYK TRESIFFERNIVÅ)

YRKE	2001	2008	2012	(%-FÖRÄNDRING)	KVINNOR (%)	MÄN (%)
Vård- och omsorgspersonal	16 126	17 115	18 782	14 %	82	18
Försäljare	4 368	5 291	5 706	23 %	61	39
Fordonsförare	2 962	3 524	3 617	18 %	8	92
Ingenjörer och tekniker	2 853	3 014	3 510	19 %	16	84
Säljare och inköpare	2 785	3 228	3 433	19 %	31	69
Byggnads- och anläggningsarbetare	2 211	2 613	2 985	26 %	3	97
Byggnadshantverkare	2 207	2 598	2 982	26 %	5	95
Förskolelärare och fritidspedagoger	2 196	2 496	2 778	21 %	88	12

Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

- Vård- och omsorgspersonal är i särklass den största yrkesgruppen 2001, 2008 och 2012. Vård- och omsorgspersonal, t.ex. Barnskötare, Undersköterskor, Vårdbiträden och personliga assistenter, utgjordes till 83 procent av kvinnor.
- Den största yrkesgruppen för män var Fordonsförare (92 procent).

## Västerbottens behov av kompetenser

### I KORTHET:

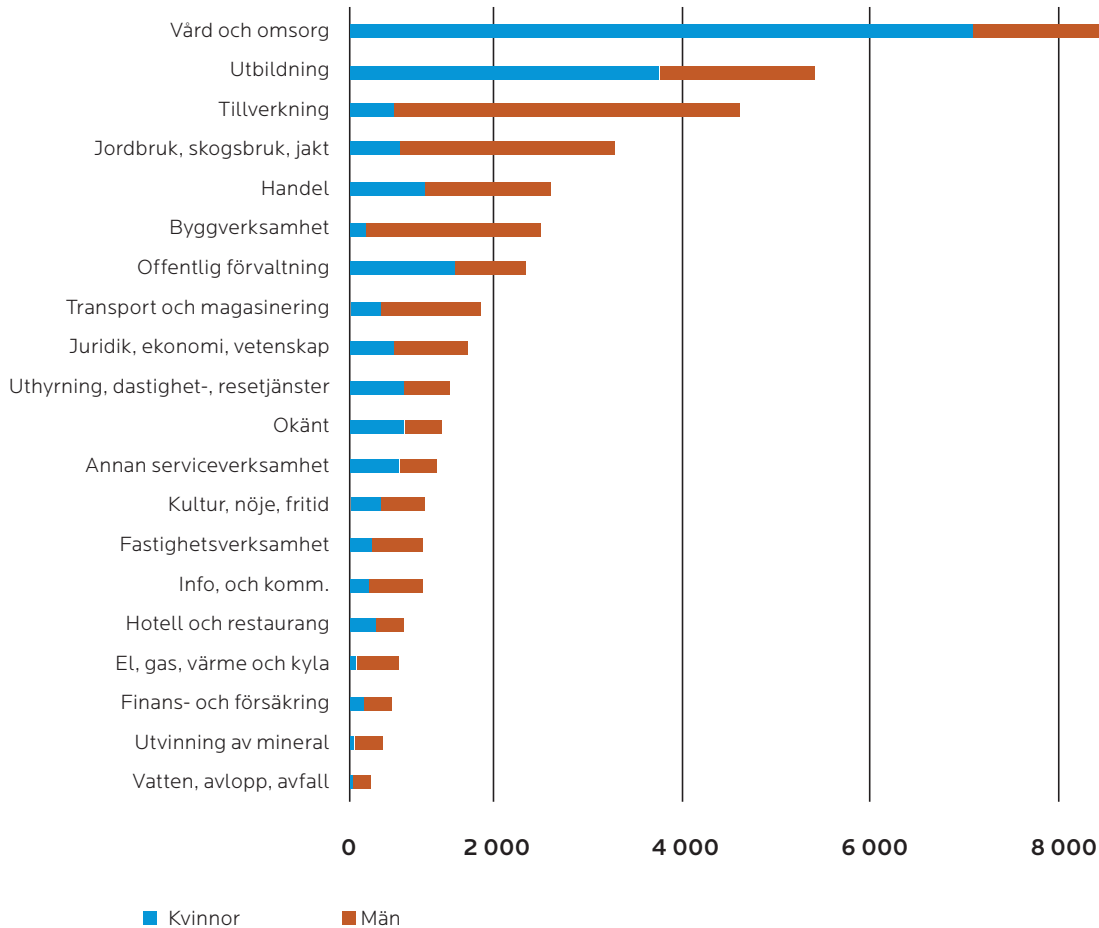
- Den demografiska utvecklingen i kombination med urbaniseringstrenden medför att Västerbotten står inför ett stort antal bristyrken som påverkar branschernas utveckling.
- Åldersavgångarna fram till år 2025 varierar mellan branscherna och mellan kommunerna, men i Västerbotten lämnar drygt 40 000 personer arbetsmarknaden till följd av ålder. Det är ca 3 000 personer per år.
- Åldersavgångarna påverkar många branscher i Västerbotten, framför allt Vård och omsorg, Utbildning och Tillverkning. Jord och skogsbruk har högst andel åldersavgångar.
- Västerbotten har stort behov av Vård- och omsorgspersonal, tekniker och ingenjörer, lärare från grundskolenivå och uppåt, drifts- och verksamhetschefer och fordonsförare.

### ÅLDERSAVGÅNGAR I VÄSTERBOTTENS BRANSCHER

I figuren nedan framgår hur många personer som i dag är sysselsatta i respektive bransch som förväntas träda ur arbetsmarknaden fram till år 2025. Pensionsåldern är beräknad till 65 år.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Medelpensionsåldern i Sverige är 64,7 år. Se [www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se).

## PENSIONSavgångar i Västerbottens branscher 2012-2025 (ANTAL)



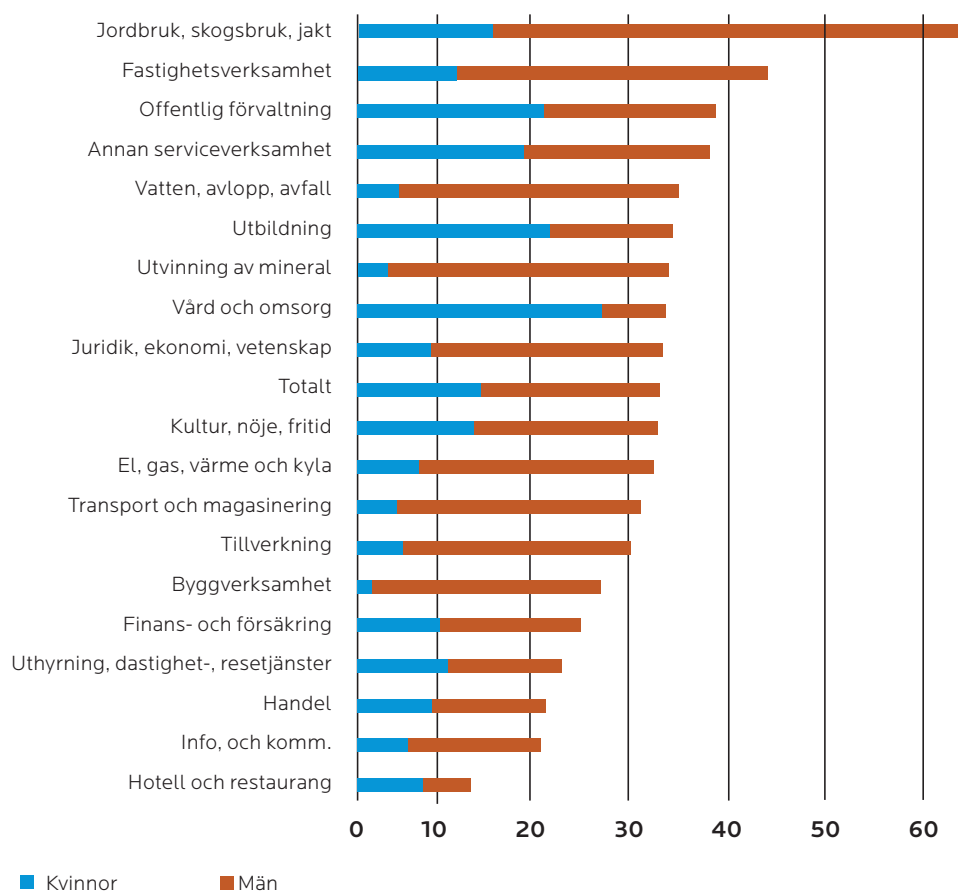
Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

- Åldersavgångarna i Västerbotten uppgår till 40 187 personer 2012-2025.<sup>19</sup>
- Flest åldersavgångar sker inom branscherna Vård och Omsorg, Utbildning och Tillverkning.
- För männen blir de största pensionsavgångarna i branschen Tillverkning och för kvinnorna i Vård och omsorg.
- Att länet har en mycket könsuppdelad arbetsmarknad märks även i siffrorna för pensionsavgångar. Det finns stor potential i och med åldersavgångarna att bredda branscherna för män inom vård och omsorg och för kvinnor inom Tillverkning och utvinning.

Antalet personer som till följd av ålder träder ur arbetsmarknaden är ca 3 000 per år. Bilden behöver kompletteras med andel av de sysselsatta inom respektive näringsgren och då blir det tydligt att vissa branscher med hög andel äldre kommer att drabbas. De branscher dit många yngre söker sig, t.ex. Hotell- och restaurang, har en betydligt lägre andel som lämnar arbetslivet.

<sup>19</sup> I Norrbotten förväntas åldersavgångarna fram till 2025 uppgå till 41000 personer.

PENSIONSavgångar i Västerbottens län mellan åren 2012-2025  
(% av sysselsatta i respektive bransch)

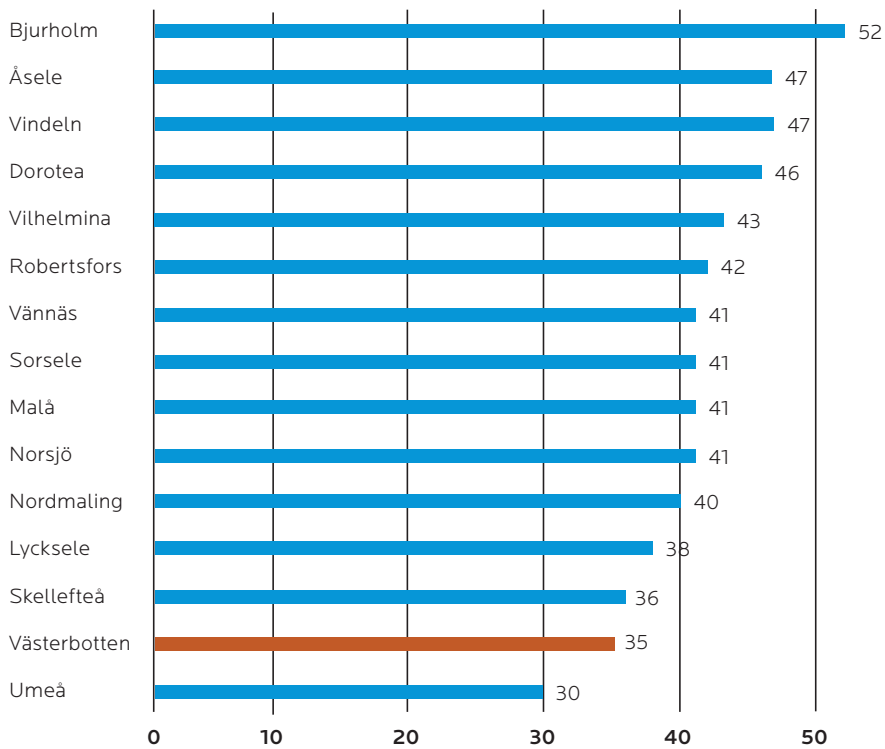


Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

- Jord-, skogsbruk och jakt är den bransch som har flest sysselsatta i åldersspannet 52-75 åringar. Majoriteten av de sysselsatta i branschen är män.
- Handel, information och kommunikation samt Hotell och restaurang är de unga branscherna sett till åldersstrukturen inom dessa näringar.
- Notera branschen Offentlig förvaltning med jämn könsfördelning och också könsneutrala åldersavgångar.

**ÅLDERSavgångar i Västerbottens kommuner**

Som inledningsvis nämndes är Västerbotten ett län med stora inomregionala skillnader. Olikheterna synliggörs bland annat i befolkningstillväxten, den demografiska sammansättningen och i näringslivets struktur. Åldersavgångarna fram till år 2025 skiljer sig därför också mellan kommunerna.

PENSIONSavgÅNGAR I VÄSTERBOTTENS KOMMUNER 2012-2025 (%)<sup>20</sup>

Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

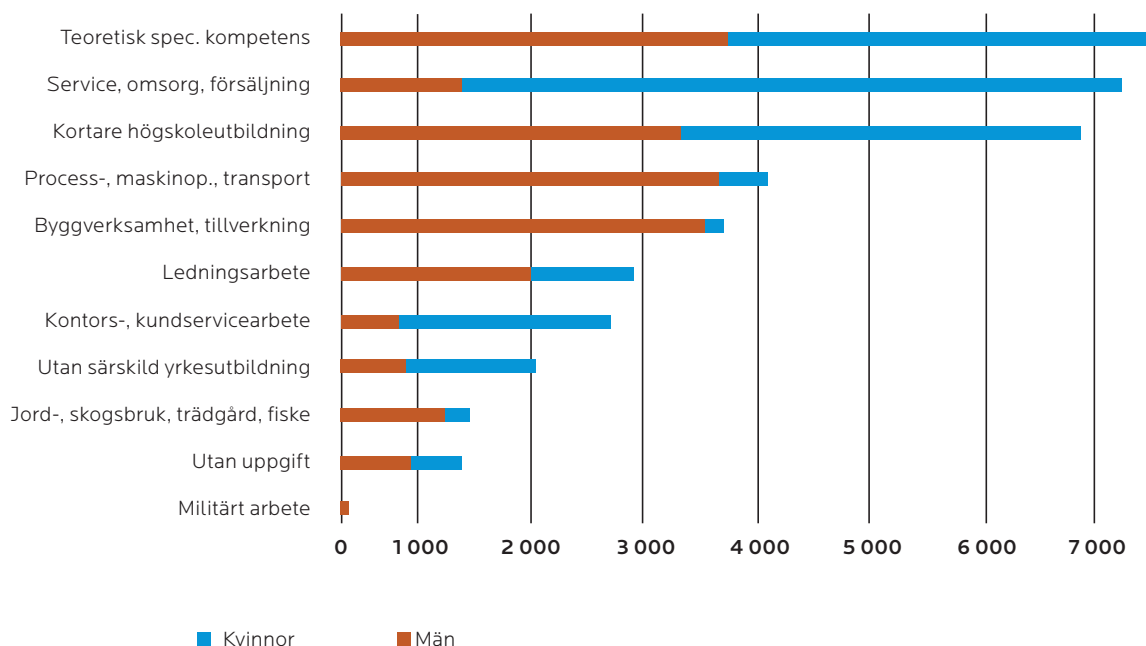
- Mellan 2012-2025 är det 35 procent av den sysselsatta befolkningen i Västerbotten som uppnår pensionsåldern 65 år.
- Bjurholms kommun förväntas få den största andelen pensionsavgångar (52 procent) följt av Åsele och Robertsfors (47 procent).
- Skellefteå, Umeå och Lycksele har minst andel åldersavgångar.

<sup>20</sup> Antal sysselsatta 51-74 åringar som andel av antal sysselsatta 16-74 åringar.

### ÅLDERSAVGÅNGAR BLAND VÄSTERBOTTENS YRKEN

Utifrån åldersfördelningen bland de i dag yrkesverksamma i länet kommer cirka 40 000 personer att träda ut ur arbetsmarknaden fram till år 2025. På den minst aggregerade yrkessiffernivån, SSYK 1, är det många i Västerbotten med teoretisk specialistkompetens som går i pension.

ANTAL ÅLDERSAVGÅNGAR FÖRDELAT PÅ YRKESOMRÅDEN 2012-2025  
(SSYK 1)

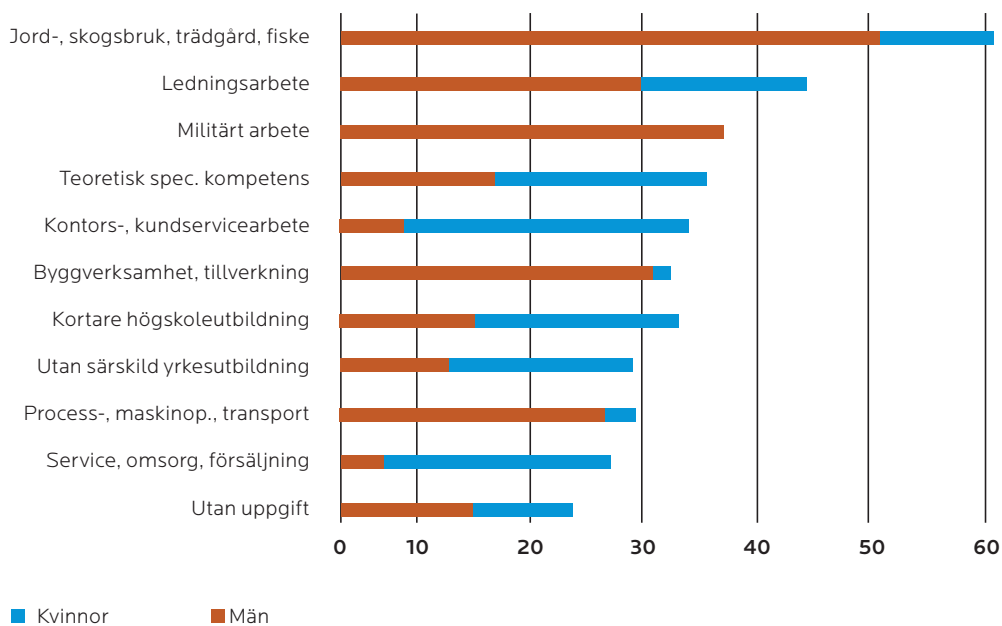


Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

- Flest åldersavgångar för kvinnor sker inom yrkesområden där arbetstagaren jobbar med sysslor inom Service, omsorg och försäljning. Den gemensamma klassificeringen är kvalifikationskrav som kräver gymnasieutbildning.
- Flest åldersavgångar för männen uppstår i de yrken där man arbetar med uppgifter kopplade till Process- och maskinoperatör och Transport (ca 3 700 personer). Det är yrken som normalt kräver gymnasieutbildning.
- I yrkesområdet "Teoretisk specialistkompetens" är det något fler kvinnor som uppnår pensionsålder. Totalt sett handlar det om närmare 7600 personer.

För att få lite perspektiv på åldersavgångarna inom respektive yrkeskategori är det intressant att kartlägga andelen som går i pension av de totalt anställda inom yrket. Bilden blir lite anorlunda än sett till antalet.

## ANDEL ÅLDERSAVGÅNGAR FÖRDELAT PÅ YRKESOMRÅDEN 2012-2025 (SSYK 1, %)



Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

- Personer som utför arbeten inom Jord- och skogsbruk med en kvalifikationsnivå motsvarande gymnasiet har störst minskning.
- Andel inom yrkeskategorin Service-, omsorg- och försäljning som går i pension fram till 2025 närmare 30 procent.

På mindre aggregerade nivåer av yrkesstatistiken blir yrkena mer framträdande. I nästa tabell synliggörs åldersavgångar både uttryckt i antal och andel kvinnor och män. Inom flertal yrken utgör pensionsandelarna ca 33 procent av de i dag yrkesverksamma med vissa undantag.

## ÅLDERSAVGÅNGAR 2012-2025 I VÄSTERBOTTENS LÄN, (SSYK 2 ANTAL ÅLDERSAVGÅNGAR I FALLANDE ORDNING)

Yrkesklassificering	Män	Kvinnor	Totalt	Män (%)	Kvinnor (%)	Totalt (%)
Service-, omsorgs- och säkerhetsarbete	957	5411	6368	22	32	30
Läraryrke inom universitet, gymnasie- och grundskola	1274	1685	2959	38	35	36
Annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning	1488	1356	2844	36	31	33
Annat arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	1210	1354	2564	46	34	38
Kontorsarbete m.m.	695	1717	2412	32	44	39
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	2149	80	2229	32	26	32
Ledningsarbete i stora och medelstora företag, myndigheter m.m.	1196	740	1936	45	43	44
Transport- och maskinförarsarbete	1723	86	1809	32	24	32
Tekniker- och ingenjörarbete m.m.	1477	206	1683	35	24	33
Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning	545	1133	1678	29	31	31
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	316	1233	1549	37	33	33
Maskinoperatörs- och monteringsarbete	1243	233	1476	25	22	24
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	1206	236	1442	64	49	61
Uppgift Saknas	959	464	1423	26	21	24
Metallhantverk, reparatörsarbete m.m.	1225	13	1238	32	19	32
Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	494	704	1198	42	36	38
Försäljningsarbete inom detaljhandel m.m.	367	616	983	16	18	17
Ledningsarbete i mindre företag, myndigheter m.m.	737	173	910	46	34	43
Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom teknik och datavetenskap m.m.	693	162	855	25	22	24
Läraryrke som kräver kortare högskoleutbildning	113	704	817	24	28	27
Processoperatörsarbete	727	54	781	38	26	37
Annat arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	267	64	331	23	27	24
Kundservicearbete	44	235	279	9	18	15
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk m.m.	109	24	133	42	34	40
Annat hantverksarbete	86	34	120	27	32	28
Politiskt arbete m.m.	64	28	92	76	65	72
Militärt arbete	48	0	48	38	0	36
Arbete inom lantbruk m.m. utan krav på särskild yrkesutbildning	28	2	30	25	6	21

- Yrken med störst andel äldre är Politiskt uppdrag och Arbete inom Jord- och skogsbruk.
- Kundservicearbeten och jobb inom detaljhandel lockar till sig yngre arbetstagare. Åldersavgångarna är därför endast runt 16 procent av de yrkesverksamma.



DE 10 YRKENA MED STÖRST ANTAL PENSIONSavgÅNGAR I VÄSTERBOTTEN  
(2012-2025 SSSYK 3)

YRKE	MÄN	KVINNOR	TOTALT
513 Vård- och omsorgspersonal	708	4936	5644
311 Ingenjörer och tekniker	1115	131	1246
122 Drift- och verksamhetschefer	617	590	1207
832 Fordonsförare	1072	76	1148
341 Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	885	229	1114
713 Byggnadshantverkare	988	49	1037
522 Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.	367	616	983
712 Byggnads- och anläggningsarbetare	899	22	921
131 Chefer för mindre företag och enheter	737	173	910
419 Övrig kontorspersonal	185	677	862

Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

## Digitalisering och teknikutveckling

### I KORTHET:

- Tjänstesektorn fortsätter växa men tillgången till efterfrågad kompetens påverkar sektorns och övriga näringslivets utveckling och utvecklingstakt.
- I dag pågår en ständig omvandling där digitaliseringen och den tekniska utvecklingen medför att sysselsättningen minskar inom många tidigare arbetskraftsintensiva näringar.
- Det sker en kontinuerlig omställning av yrkenas innehåll och därmed behov av kompetens. Generationsväxlingen innebär att det inte alltid kommer att ske en ”växling”, utan vissa arbeten försvinner och andra tillkommer.
- Kunskapsbaserade arbeten är svåra att helt ersätta med digitala tjänster. Upplevelse- och kunskapsbaserade arbeten tenderar att vara svåra att ersätta.

### PROGNOSE OM FRAMTIDEN

På kort sikt prognostiserar Konjunkturinstitutet att återhämtningen i den svenska ekonomin fortsätter men att arbetslösheten består på dagens nivå till följd av att flyktingströmmarna. Den demografiska trenden med en ökande andel äldre och stor flyktinginvandring gör att behovet av välfärdstjänster ökar relativt snabbt under de kommande två åren. Näringslivets branscher prognostiseras att utvecklas positivt inom industri, bygg och tjänsteproduktion. Tjänstebanscher Handel och Informations- och kommunikationstjänster lyfts särskilt fram. Förtroendeindikatorer för tjänstesektorn i både Konjunkturbarometern och inköpschefsindex visar på en tillväxt över det historiska genomsnittet. Det är både hushållens konsumtion och efterfrågan från övriga näringslivet som driver den ökade tjänsteproduktionen.<sup>21,22</sup>

Framväxten av tjänstesektorn har pågått sedan 1960-talet och har dominerat sysselsättningen sedan dess till skillnad från varuproduktionen. I takt med att ekonomier utvecklas och levnadsstandarden ökar ges också ett större utrymme för produktion och konsumtion av tjänster. Ökade ekonomiska resurser ger vidgade produktionsmöjligheter inom områden som sjukvård, utbildning, omsorg, privata personliga tjänster, parti- och detaljhandel, post- och telekommunikationer och transporter. I den meningen sker en utveckling där efterfrågan på och produktionen av primära varor kompletteras med en ökad efterfrågan på och produktion av tjänster.

Kunskapsintensiva företagstjänster, KIBS, är benämning på en typ av tjänsteproducerande företag som karaktäriseras av innovativ tjänsteutveckling, men även standardisering och produktifiering, med stor betydelse för näringslivsdynamiken. I begreppet ingår uthyrningsfirmor (SNI 71), datakonsulter och dataservicebyråer (SNI 72), företag verksamma inom forskning och utveckling (SNI 73) och andra företagstjänster (bl.a. juridisk och ekonomisk

<sup>21</sup> Konjunkturinstitutets prognoser sträcker sig två år i framtiden. Prognoser med längre tidshorisont bedöms som trendframskrivningar i syfte att användas som underlag för diskussion.

<sup>22</sup> Konjunkturinstitutet *Konjunkturläget mars 2015*.

konsultverksamhet, arkitekter och teknisk konsultverksamhet och specialiserad designverksamhet, SNI 74). KIBS består av en heterogen blandning av företag med betydande inslag av kundanpassad tjänsteutveckling i det dagliga arbetet, standardisering och innovation samt produktifiering av tjänsteerbjudandet. Gemensamt för många KIBS-företag är att de besitter en hög professionell kunskap. De utgör viktiga källor till nya innovationer och bidrar till att stärka konkurrensfördelarna för de kunder som köper tjänsterna. KIBS-tjänster produceras i nära samarbete med den som producerar den slutgiltiga tjänsten eller varan, något som dessutom tycks vara en förutsättning för KIBS-företagets framgång. En viktig förändring är de moderna KIBS-företagens allt snabbare internationalisering. Detta har i hög grad underlättats av en sofistikerad IT-användning vilket sannolikt bidragit till att KIBS blivit en nyckelaktör för global kunskapsspridning av nya tjänster och produkter.<sup>23</sup>

Den tekniska utvecklingen och digitaliseringen av samhället kommer att ge konsekvenser och möjligheter som i dag inte går att prognostisera. Exempelen är många; e-handeln har ökat från att vara tre till 12 procent av den globala varuhandeln år 2013 och själv-scanning i livsmedelsbutikerna är numera en självklarhet. I kompetensförsörjningstermer innebär utvecklingen mot fler kunskapsintensiva branscher att nya kompetenser efterfrågas som kompletterar de mer traditionella, t.ex. specialistyrken som läkare.

McKinsey Global Institute (2014) delar in digitaliseringens påverkan på ekonomin i tre huvudsakliga kanaler:

- Fysiska varor blir digitala tjänster, t.ex. CD-skivorna håller på att försvinna från marknaden till förmån för tjänster som Spotify, TIDAL, Wimp, Deezer och Beats Music. Nyheter på webben ersätter papperstidningar, e-böcker och talböcker är vardag. 3D-skrivare ersätter fysisk transport.
- Digitala plattformar effektiviserar och internationaliserar tjänster som tidigare var lokala. Det betyder att mellanled och distributionsled slopas. Lokala arbetsmarknader blir globala och användningen av t.ex. molntjänster gör att arbetsställen är mindre platsbundna. Universitetsutbildning genom Massive Online Open Courses (MOOC) skapar nya möjligheter till studier.
- Digitaliseringen effektiviserar traditionell produktion. Elanvändning och övrig energiförbrukning kan anpassas direkt till behoven. Logistik inom och mellan geografier förenklas genom digital spårning. Robotiseringen skapar nya möjligheter för den traditionella tillverkningsindustrin genom artificiell intelligens.

## EFFEKTER AV DIGITALISERINGEN

Nyligen genomförda studier visar att inom en tjuogoårsperiod kan 53 procent av yrkena i Sverige komma att ersättas av digital teknik.<sup>24</sup> Att siffran är så pass hög beror på att Sverige fortfarande har fler personer i industriyrken som riskerar att försvinna. I enlighet med McKinseys indelning av digitaliseringens inverkan på ekonomin är det rutinartade arbeten inom handel och administration samt vissa högkvalificerade arbeten som kan ersättas. Robotiseringens genomslagskraft är svår att sätta om men att den finns inom räckhåll. Om detta vittnar t.ex. utvecklingen i den amerikanska delstaten Kalifornien. Där blir det under hösten 2015 lagligt med autonoma fordon som styrs av sensorsystem, GPS och datorseenden utan en mänsklig förare. Företag som Google, Daimler, Volkswagen och Bosch har tilldelats tillstånd hittills. I Storbritannien tillåts reglerad testkörning av autonoma fordon i fyra städer från och med år 2015. I Sverige har en testverksamhet nyligen inletts i samarbete mellan Volvo, Trafikverket, Transportstyrelsen, Lindholmen Science Park och Göteborg stad. Enligt analysföretaget

<sup>23</sup> Tillväxtanalys (2010:13) *Tjänsternas betydelse för tillväxt och omvandling för svensk ekonomi*.

<sup>24</sup> Stiftelsen för Strategisk forskning (2014) *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år - utmaningar för Sverige*.

IHS Automotive beräknas den årliga försäljningen av robotstyrda bilar att uppgå till ca 12 miljoner år 2035 och år 2050 tror man att nästan alla bilar är robotstyrda.<sup>25</sup>

Enligt Stiftelsen för strategisk forskning kommer vartannat yrke att ersättas till följd av den tekniska utvecklingen. Upplevelseproducerande yrken är svåra att digitalisera, skala upp och kopiera och tillhör den kategori av tjänster och yrken som påverkas i mindre utsträckning.<sup>26</sup> Mer traditionella yrken inom t.ex. administration, finansiell handel eller repetitiva industrijobb är mer troligt att kunna rationaliseras bort. Det betyder att datorteknik kan ersätta, alternativt gynna, arbetskraft i jobb med vissa typer av arbetsuppgifter.<sup>27</sup> Det leder till jobbpolarisering där arbeten som ligger i mitten av lönefördelningen enklast kan ersättas då de i regel utförs utifrån fasta rutiner och regler och det blir möjligt för datorer att utföra dem. Det kan leda till fler hög- och låglönejobb och därmed en ökad grad av polarisering på arbetsmarknaden.

#### SANNOLIKHETEN ATT YRKEN TAS ÖVER AV DATORER DE KOMMANDE 20 ÅREN

YRKE	SANNOLIKHET ATT YRKET ÖVERTAS AV DATORER (%)
521 Fotomodeller	98,0
412 Bokförings- och redovisningsassistenter	97,0
824 Maskinoperatörer trävaruindustrin	97,0
414 Biblioteksassistenter	96,6
421 Kassapersonal m.fl.	96,3
921 Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	95,0
829 Övriga maskinoperatörer och montörer	94,8
522 Försäljare, detaljhandel; demonstratörer	94,4
911 Torg- och marknadsförsäljare	94,0
419 Övrig kontorspersonal	94,0
915 Renhållnings- och återvinningsarbetare	93,0
411 kontorssekreterare och dataregistrerare	92,2
828 Montörer	91,4
833 Maskinförare	90,2

Källa: Stiftelsen för strategisk forskning

<sup>25</sup> Se [www.reforminstitutet.se](http://www.reforminstitutet.se)

<sup>26</sup> Yrken som kräver fingerfärdighet, originalitet, konstnärlighet, social förmåga, förhandling, förmåga att övertala och bygger på omtanke om andra människor har lägst sannolikhet att ersättas. Skogsmästare, präst och speciallärare hör till de grupper som är svårdigitaliserade medan kassapersonal, försäljare och maskinoperatör tillhör de med hög digitaliseringsgrad.

<sup>27</sup> Denna hypotes kallas Task-biased-technological change, TBTC. Se SNS-analys nr 28 *Teknisk utveckling och jobbpolarisering*.

Digitaliseringens utveckling påverkas förstås av fler faktorer, t.ex. ekonomisk utveckling och branschernas konkurrenssituation. Tabellen ovan relaterar till sannolikheten att yrket kan ersättas av datorer. Hur arbetsmarknadsstrukturen påverkas beror på hur många som arbetar inom ett yrke med potential att datoriseras. Låg grad av datorisering har läraryrken, ledningsarbeten och chefer, präster och frisörer.<sup>28</sup>

Den digitala revolutionen ger också upphov till många nya jobb, inte bara för programmerare, datatekniker, systemtekniker i enlighet med digitaliseringens indirekta effekter<sup>29</sup>. Morgondagens arbeten kommer sannolikt kräva nya och andra färdigheter än de vi har i dag med påföljden att dagens arbetsgivare behöver agera för att omskola och kompetensutveckla den befintliga personalen. Traditionella utbildningsvägar och utbildningsinnehåll kanske inte är helt rätt för en ny ekonomi och åtgärder behövs för att fylla ett kompetensgap.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Stiftelsen för strategisk forskning (2014) *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år- utmaningar för Sverige*.

<sup>29</sup> Stiftelsen för strategisk forskning (2015) *De nya jobben i automatiseringens tidevarv*.

<sup>30</sup> Odi, Pompa C. (mars 2015) *Jobs for the future*.

## Konsekvenser av att inte hantera utmaningen

### I KORTHET:

- En fungerande kompetensförsörjning är en förutsättning för företagens och välfärdens utveckling i samhället, och för den långsiktiga konkurrenskraften.
- Svårigheten att hitta lämplig arbetskraft är det näst vanligaste tillväxthindret för företagen i Västerbotten. Brist på kompetens kan medföra begränsningar i utveckling och tillväxt för individer, privat och offentlig sektor.
- Kompetensförsörjning kan hanteras med hjälp av fem strategier; kompetensutveckling, ökat arbetskraftsutbud, inflyttning, arbetskraftsinvandring och arbetspendling.

Stora åldersavgångar, urbanisering och effekterna av digitaliseringen på arbetsmarknaden kräver mobilisering av gemensamma resurser i samhället från lokal, regional och nationell nivå för att hantera kompetensförsörjningen. Utmaningarna behöver också anpassas och styras mot de målsättningar och investeringsinstrument som finns kopplat till Europa 2020-strategin. Kompetensförsörjning är en organisatorisk fråga som besvaras av flernivåstyre genom ett fungerande samspel mellan olika samhällsaktörer horisonellt och vertikalt med ett gemensamt fokus.

En fungerande kompetensförsörjning är en förutsättning för företagens utveckling och för välfärden i samhället. Tillgången till kompetent arbetskraft varierar mellan branscher och beror också på företagets storlek och i vilken geografi företaget verkar. Tillväxtverkets omfattande undersökning om små och medelstora företags utmaningar och möjligheter, visar tydligt att näringslivets svårighet att hitta personer med relevant kompetens är ett av de största hindren för tillväxt. I Hallands, Västmanlands och Västernorrlands län anger nästan vart tredje företag att tillgången på kompetent arbetskraft utgör ett hinder för tillväxt (32 procent av de tillfrågade). Motsvarande siffra för Västerbotten är 22 procent och för riket 23 procent.<sup>31</sup> Enligt Småföretagarbarometern anges svårigheten att hitta lämplig arbetskraft det näst vanligaste tillväxthindret för företag i Västerbotten.<sup>32</sup>

<sup>31</sup> Tillväxtverket (2014) *Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014.*

<sup>32</sup> Företagarna (juni 2015) *Småföretagarbarometern.*

Risker och händelser som kan uppstå om företag och offentlig sektor i Västerbotten inte kan anställa kompetenta människor:

1. Tillväxt och utveckling i näringslivet hämmas, planerad expansion skjuts upp, t.ex. kan företag tvingas tacka nej till order eller uppdrag.
2. Företag expanderar sin verksamhet i länder med bättre kompetensförsörjning, t.ex. kan teknikföretag välja att flytta verksamheten till ett land med stor tillgång till utbildade ingenjörer.
3. Etableringen av utländska företag riskerar att minska, t.ex. ett företag väljer ett annat land eller län med god tillgång till utbildad personal.
4. Offentlig sektor får svårigheter att bedriva och ge fullgod service inom t.ex. vård, omsorg och skola. En konsekvens kan bli obehöriga lärare i skolan vilket kan betyda svårigheter för elever att få ut sina betyg (krav på behörighet för betygssättning). Inom sjukvård kan sjuksköterskebrist medföra att ökade väntetider i vården.
5. Verksamheter kan tvingas lägga ned eller flytta.

Det finns fem strategier för att påverka förutsättningarna för en fungerande kompetensförsörjning.<sup>33</sup>

1. Kompetensutveckling
2. Ökat arbetskraftsutbud
3. Inflyttning
4. Arbetskraftsinvandring
5. Pendling

Dessa utgör rubrikerna för de kommande avsnitten och för varje strategi ges en nulägesbeskrivning av Västerbotten. Strategierna för kompetensutveckling och ökat arbetskraftsutbud har getts mest utrymme eftersom de sammanfaller med den regionala kompetensplattformen. Strategierna för att attrahera kompetenser till Västerbotten genom inflyttning och Arbetskraftsinvandring är viktiga och de hanteras gemensamt men fokus i rapporten ligger på den interna kompetensförsörjningens utmaningar och möjligheter.

---

<sup>33</sup> Tillväxtanalys (2013:03) *Strategier för regional kompetensförsörjning*.

## Strategi: Kompetensutveckling

### I KORTHET:

- Kompetensutveckling handlar om att tillvarata människor och den kompetens som finns i Västerbotten genom löpande anpassning av kompetenser eller arbetsuppgifter.
- Gymnasial utbildning är den vanligaste utbildningsnivån för både kvinnor och män i Västerbotten.
- Fler kvinnor än män har eftergymnasial utbildning. Det finns även inomregionala skillnader i befolkningens utbildningsnivåer.
- Västerbotten har en högre andel utbildade inom Transport, Jord och skog, Vård och Omsorg än riket och har en lägre andel Civilingenjörer än riket.
- Matchningsgraden mellan utbildning och yrke är högst inom legitimationsyrken.
- Matchningsgraden är lägre för breda utbildningar som t.ex. humaniora, handel, turism och restaurang.

Strategin Kompetensutveckling innebär att ta tillvara de människor och den kompetens som finns på olika platser i Västerbotten och därför är det betydelsefullt att kartlägga behov och utbud av kompetens. Åtgärden innefattar tre insatser. Den första (1) handlar om att i största möjliga utsträckning anpassa utbildningsutbudet till den regionala efterfrågan på kompetens (ökad grad av matchning) vilket är en systempåverkande åtgärd. Detta sammanfaller med Kompetensplattformsuppdraget som regionalt tillväxtansvariga har fått av regeringen.<sup>34</sup>

Den andra insatsen riktar sig mot arbetsgivare inom privat och offentlig sektor, företag och arbetsplatser för kompetensutveckling inom arbetet. Om det är svårt att hitta personal som motsvarar efterfrågad kompetens kan arbetsgivare vara tvungna att anställa individer med annan kompetens. Då handlar det om att anpassa arbetsuppgifterna men också att arbetstagare ges möjlighet till kompetensutveckling för arbetsuppgifterna.

Den tredje, omskolning och kompetensutveckling, kan vara svårt att påverka genom åtgärder och insatser från statligt, regionalt eller kommunalt håll. Däremot finns möjligheter med systempåverkande åtgärder riktade mot att bidra till en överensstämmelse mellan efterfrågan och utbud på utbildning. Socialfonden är en möjlighet för att finansiera kompetensutveckling av redan anställda.

<sup>34</sup> Se inledning för Kompetensplattformsuppdraget.



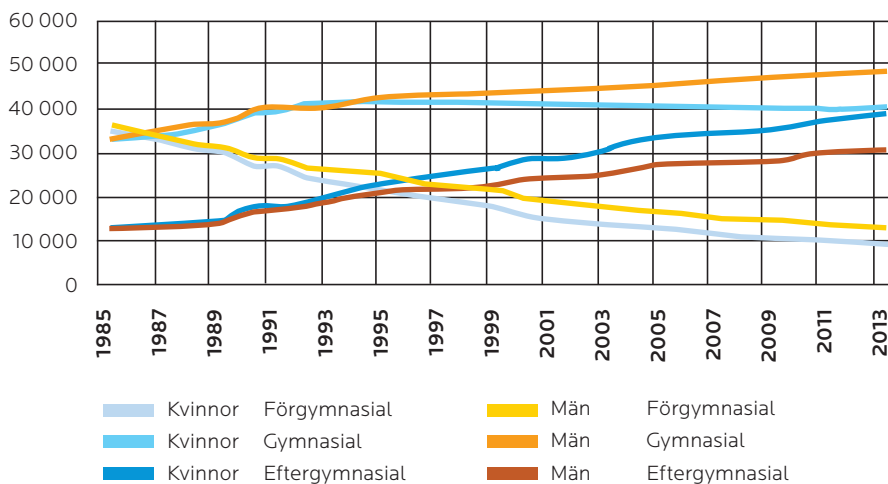
## TILLGÅNG TILL KOMPETENSER I VÄSTERBOTTEN

Utbildning är ett betydelsefullt verktyg för framtida konkurrenskraft och tillväxt för att också kunna matcha det kunskapsbaserade samhället. I både riket och Västerbotten har utbildningsnivåerna bland de sysselsatta ökat. I dag är individer betydligt fler år i utbildning än i tidigare<sup>35</sup> men samtidigt behöver genomströmningen i gymnasiet öka. I Sverige är genomsnittsåldern för högskoleexamen 30 år. Det är högt i jämförelse med andra OECD-länder där genomsnittsåldern är 26,6 år. Lägst ålder för högskoleexamen har Storbritannien med en genomsnittlig ålder på strax under 25 år. Sveriges relativt höga examinationsålder beror på att studenterna i Sverige inleder studierna sent, vid en ålder på drygt 22 år. I OECD är genomsnittet 20,5 år.

### Högre utbildningsnivåer i Västerbotten

Utbildningsnivån bland Västerbottens sysselsatta indelas efter andelen sysselsatta med högst förgymnasial utbildningsnivå, gymnasial och eftergymnasial (kort och lång) utbildningsnivå.

FÖRÄNDRING AV DE SYSSELSATTAS UTBILDNINGSNIVÅER I VÄSTERBOTTEN 1985-2012 (ANTAL)



Källa: Västerbottensdatabasen /SCB

De blå linjerna beskriver kvinnors utbildningsnivåer bland den sysselsatta befolkningen mellan år 1985-2012. Den gula beskriver motsvarande för männen.

- Reformen i gymnasieskolan och att fler individer i dag ska erbjudas och fullfölja gymnasieutbildningen har medfört att antalet kvinnor och män med gymnasial utbildningsnivå har ökat sedan 1985. De med enbart förgymnasial utbildning har blivit färre.
- Antal kvinnor med gymnasial utbildning har varit konstant de senaste tio åren medan män som fullföljer gymnasiet har ökat.
- Särskilt noterbart är att kvinnor med eftergymnasial utbildningsnivå stadigt har ökat. Kvinnorna i Västerbotten är mer välutbildade än männen.

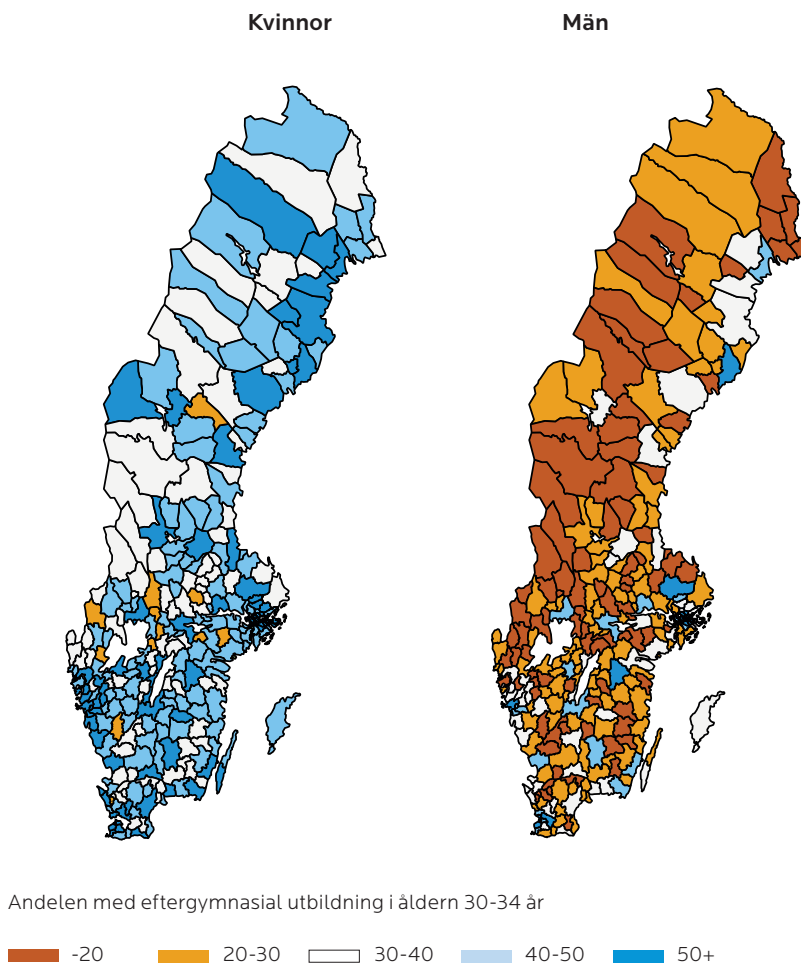
<sup>35</sup> År 1968 var den genomsnittliga utbildningstiden 8,7 år och år 2000 12,7 år

### Geografiska skillnader i tillgång till högutbildade

Ett av de två utbildningsmålen i Europa 2020-strategin är att minst 40 procent av 30–34-åringarna ska ha en avslutad, minst 2-årig eftergymnasial utbildning<sup>36</sup>. Sverige har en något högre ambitionsnivå och har satt målet till 40-45 procent.

I Västerbotten finns både geografiska och könsskillnader i tillgång till eftergymnasialt utbildade personer.

ANDEL MED EFTERGYMNASIAL UTBILDNING I ÅLDERN 30-34 ÅR (2014)



Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

<sup>36</sup> Eftergymnasial utbildning kan vara en utbildning på universitet eller högskola eller minst tvåårig yrkeshögskoleutbildning.

### Könsskillnader

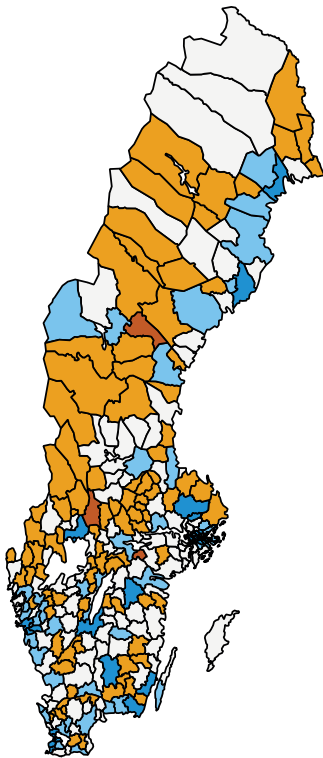
- Bland de sysselsatta kvinnorna i Västerbottens kommuner har mellan 30-50 procent eftergymnasial utbildningsnivå.
- Bland de sysselsatta männen i Västerbottens kommuner varierar siffran mer; från under 20 procent till 40 procent.

### Inomregionala skillnader

I Umeå har fler än 50 procent av 30-34-åringarna eftergymnasial utbildning. Kommunerna Umeå och Skellefteå ligger över 40 procent och uppnår målsättningen i EU 2020.

- I Malå, Sorsele, Dorotea, Vilhelmina och Åsele är det färre än 30 procent av 30-34-åringarna som har eftergymnasial utbildning.
- I Storuman, Lycksele, Vindeln, Robertsfors, Norsjö och Nordmaling har 30-40 procent av 30-34 åringarna eftergymnasial utbildning.

ANDEL MED EFTERGYMNASIAL UTBILDNING I ÅLDERN 30-34 ÅR  
(KVINNOR OCH MÄN, 2014)



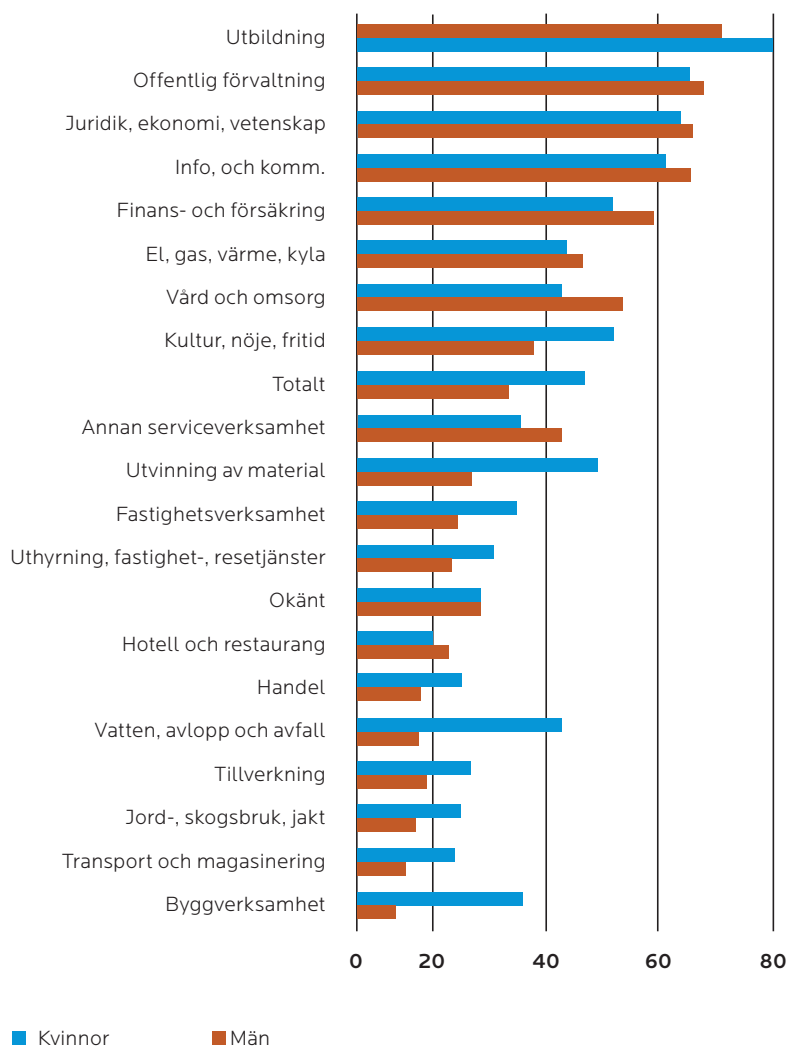
Andelen med eftergymnasial utbildning i åldern 30-34 år

■ -20   ■ 20-30   □ 30-40   ■ 40-50   ■ 50+

För att öka andelen 30-34-åringar med eftergymnasial utbildning i kommuner och orter som i dag har låga andelar behövs flera åtgärder:

- Ett skolväsende av hög kvalitet så att ungdomarna får förutsättningar för att fullfölja både grundskolan och gymnasieskolan. Ungdomarna själva ska vara motiverade att söka sig till eftergymnasial utbildning
- Även arbetsmarknaden behöver utvecklas så att företag och offentlig sektor efterfrågar arbetskraft med eftergymnasial utbildning.

ANDEL MED EFTERGYMNASIAL UTBILDNINGSNIVÅ FÖRDELAT PÅ BRANSCHER 2012 (%)



Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

## EFTERGYMNASIAL UTBILDNINGSNIVÅ I BRANSCHERNA

- Inom offentlig sektor (Utbildning och forskning samt inom offentlig förvaltning) har 68 procent av de sysselsatta någon form av eftergymnasial utbildning. I båda branscherna är andelen män med eftergymnasial utbildning något högre än kvinnorna.
- Branscher med lägst andel sysselsatta med eftergymnasial utbildning är Handel, Vatten, Avlopp/Avfall, Tillverkning, Jord-, skogsbruk och jakt, Transport/Magasiner och Bygghverksamhet.
- Både kvinnor och män har lättare att etablera sig som underrepresenterat kön inom könsuppdelade branscher genom att utbilda sig på eftergymnasial nivå. Det går att skönja ett mönster att de kvinnor som jobbar i "traditionellt manliga branscher" har eftergymnasial utbildning i större utsträckning än männen. Skillnaderna är dessutom påtagliga, inom t.ex. Vatten och avlopp har 42 procent av kvinnorna eftergymnasial utbildning medan männens andel är 13 procent. Samma mönster finns i den traditionellt kvinnliga branschen Vård och omsorg.

## MATCHNINGEN PÅ ARBETSMARKNADEN I VÄSTERBOTTEN<sup>37</sup>

Även om det finns tillgång på människor med olika utbildningsbakgrund innebär det inte att det finns tillgång till de specifika kompetenser som arbetsgivare kan ha behov av. Tillhandahålllet av utbildningar beslutas oftast på lokal och nationell nivå med hänsyn till en mängd olika faktorer, där regionala kompetensförsörjningsbehov bara är en faktor bland flera. Själva utbildningsbeslutet är sedan upp till den enskilda individen och alla de faktorer som vägs in i ett sådant beslut. Det kan även saknas kunskap hos arbetsgivare kring vilka kompetenser som finns i regionen och hur de kompetenserna skulle kunna vara en tillgång. Det här gör sammantaget att matchningen mellan utbildning och yrke inte alltid överensstämmer. Matchningsproblematiken förstärks i en region som Västerbotten med långa avstånd mellan befolkningscentra.

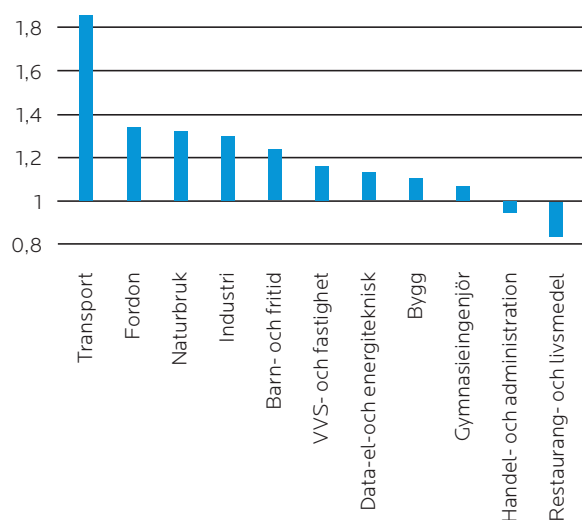
### Vanliga utbildningar och kompetenser

Ett sätt att bedöma tillgången på kompetens är att använda lokaliseringskvot (lk) som anger tillgångar på en specifik kompetens i jämförelse med rikets tillgångar. En lokalisering på över 1 betyder att det är en högre andel av arbetskraften i åldern 20-64 år som har en specifik utbildning jämfört med riket. Ett värde under 1 innebär motsatsen, att utbildningen har lägre andel i Västerbotten i jämförelse mot riket. Koncentrationen inom utbildningsgrupperna speglar näringslivsstrukturen i länet och tillgången till kompetens i regionen har betydelse för möjligheterna för nya och befintliga näringsgrenar att utvecklas. Urvalet av utbildningar har i detta fall gjorts utifrån ett näringslivsperspektiv och därmed har offentlig sektor exkluderats.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Statistiken kommer från de regionala kompetensindikatorer som SCB tagit fram på uppdrag av de svenska regionerna.

<sup>38</sup> Se även Region Västerbotten *Konjunkturläge Västerbotten (vinter 2014)*, [www.regionvasterbotten/rapporter.se](http://www.regionvasterbotten/rapporter.se)

## VÄSTERBOTTENS LOKALISERINGSKVOT (DAGBEFOLKNING 20-64 ÅRINGAR, 2013)

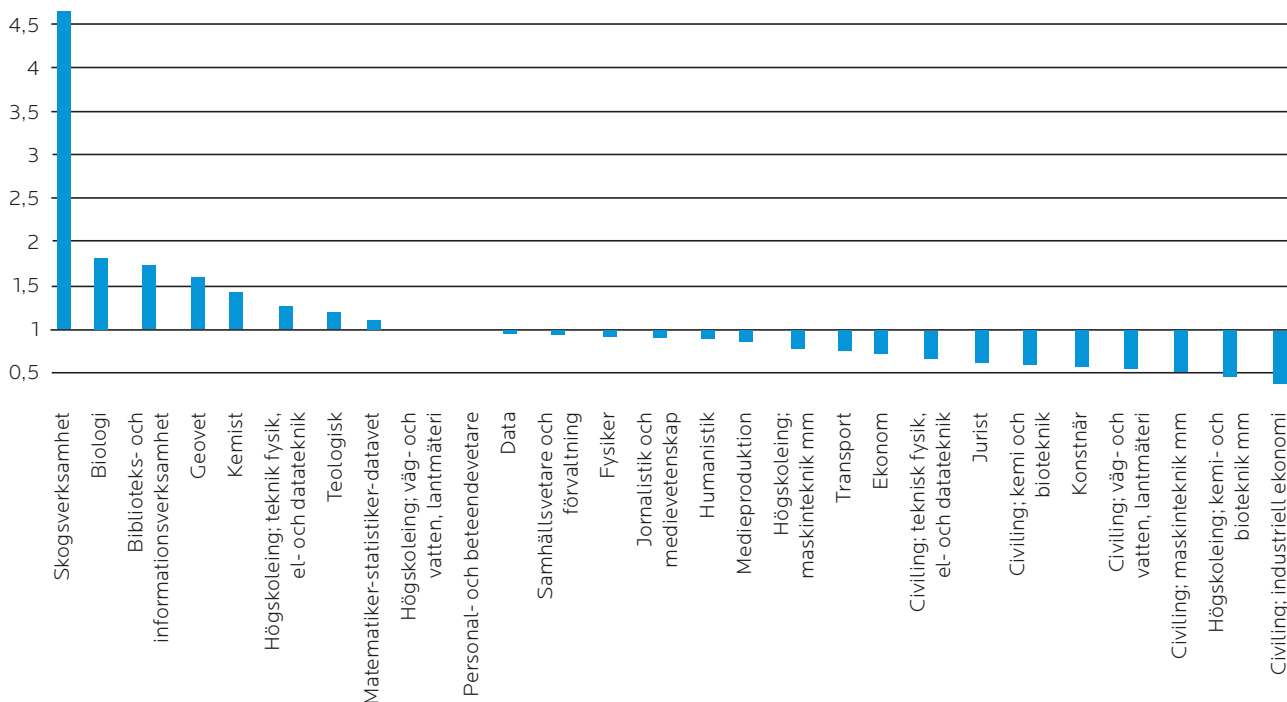


Källa: Reglab Matchningsindikatorpaketet

- I Västerbotten är andelen sysselsatta med gymnasial utbildning inom Transport, Fordon, Naturbruk, Industri och Barn och fritid mer välrepresenterade än i riket som helhet. Det betyder att regionen har en specialisering inom dessa utbildningsgrupper.
- Utbildningsgrupper med samhällsvetenskaplig, ekonomisk och humanistisk inriktning är färre i länet i jämförelse mot riket. Civilingenjörer utgör en betydligt mindre andel av arbetskraften (20-64 år) i Västerbotten än riket.<sup>39</sup>

<sup>39</sup> Region Västerbotten Konjunkturläge Västerbotten (vinter 2014), [www.regionvasterbotten.se](http://www.regionvasterbotten.se).

## VÄSTERBOTTENS LOKALISERINGSKVOT EFTERGymNASIALT UTBILDADE (DAGBEFOLKNING 20-64, 2013)



Källa: Reglab Matchningsindikatorpaketet

- I jämförelse med riket har Västerbotten fler med eftergymnasial utbildning inom skog, biologi, biblioteks- och information, geovetare, kemister och högskoleingenjörer med inriktning teknisk fysik. Däremot har vi färre civilingenjörer inom flera specialområden.
- Utbildade civilingenjörer utgör alltså en betydligt mindre andel av arbetskraften (20-64 år) i Västerbotten än riket.

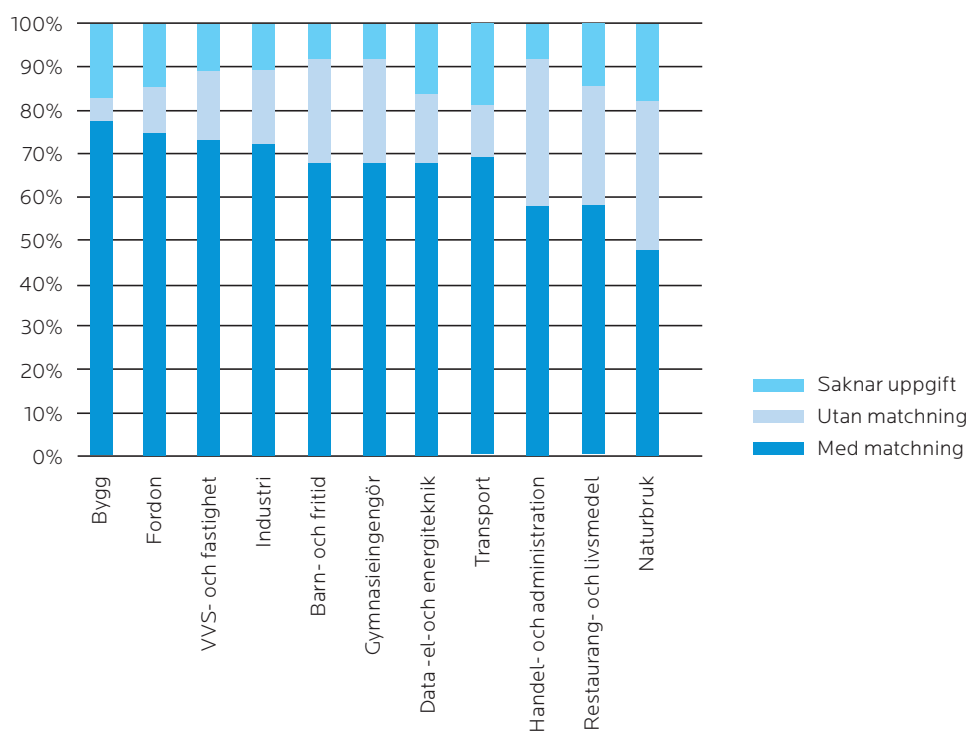
### Matchning mellan utbildning och yrke

Hur många bland de vanligaste utbildningsinriktningarna har ett yrke som matchar deras utbildning dvs. arbetsmarknadsläget i förhållande till utbildning? Får människor jobb inom yrken som kan kopplas till deras utbildning?

Matchad förvärvsgrad är andelen i en utbildningsgrupp som är matchade mellan utbildning och aktuellt yrke. Måttet indikerar om det är utbildningarna eller individuell kompetens som efterfrågats av arbetsgivarna. Måttet pekar också på inom vilka utbildningar det är hög eller låg efterfrågan på arbetskraft.

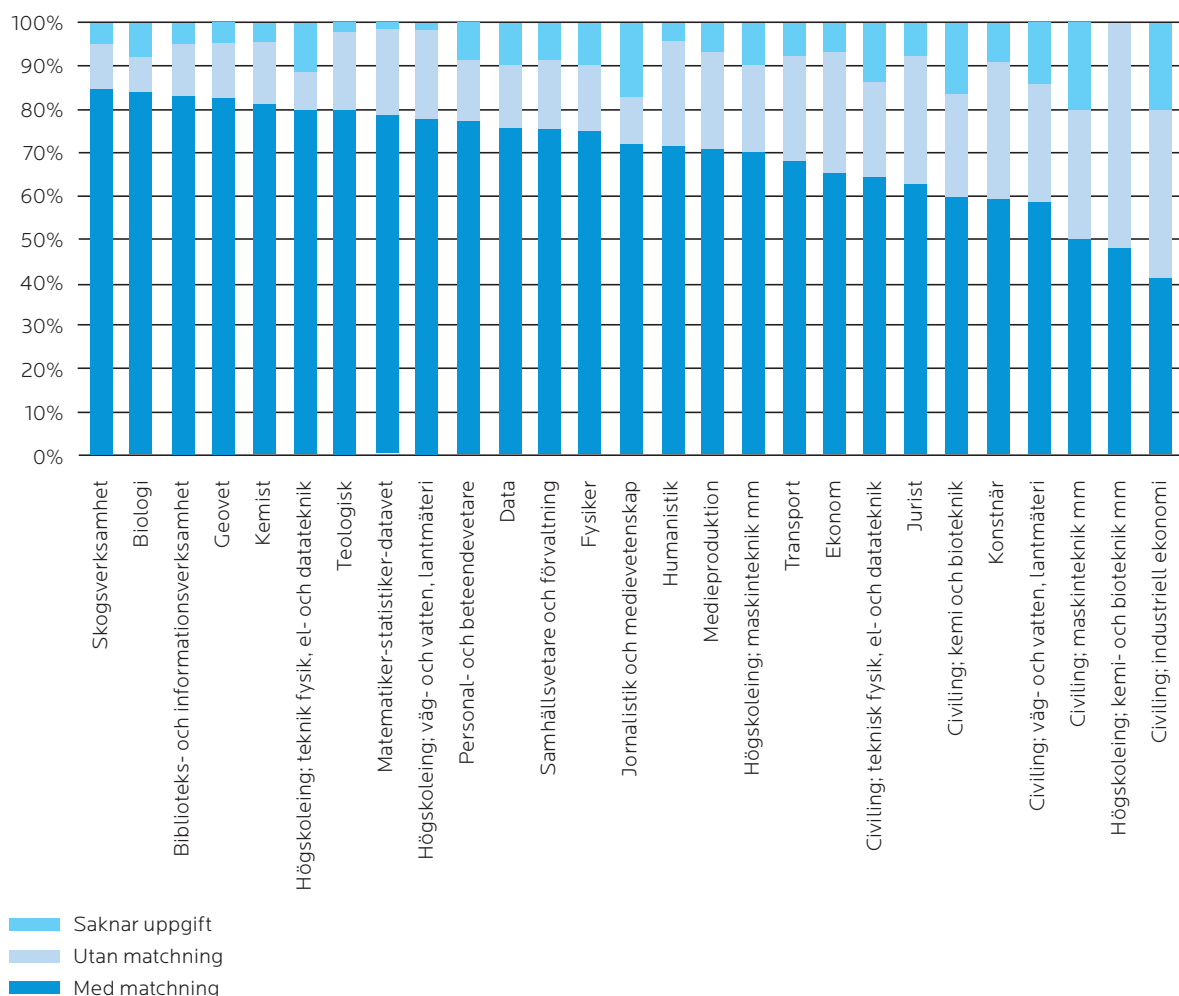
Matchningsgraden i Västerbotten är hög inom de legitimationsgrundande yrkena. Högst matchning har individer med läkarutbildning, polisutbildning, speciallärare med specialpedagogisk utbildning, barnmorskeutbildade och Specialistutbildade. Legitimationsyrken med lägst grad av matchning är Fritidsledarutbildade, Yrkeslärareutbildade och Tandsköterskeutbildade. Därför är det intressant att mer specifikt undersöka matchningen mellan utbildning och yrke utanför offentlig sektor.

MATCHADE YRKEN BLAND VÄSTERBOTTENS SYSSELSATTA (20-64 ÅR, ÅR 2013)



Källa: Reglab Matchningsindikatorpaketet

## MATCHAD FÖRVÄRVSGRAD BLAND VÄSTERBOTTENS ANSTÄLLDA, EFTERGYMNASIALA UTBILDNINGAR (MINST 2 ÅR, 20-64 ÅR, ÅR 2012)



Källa: Reglab Matchningsindikatorpaketet

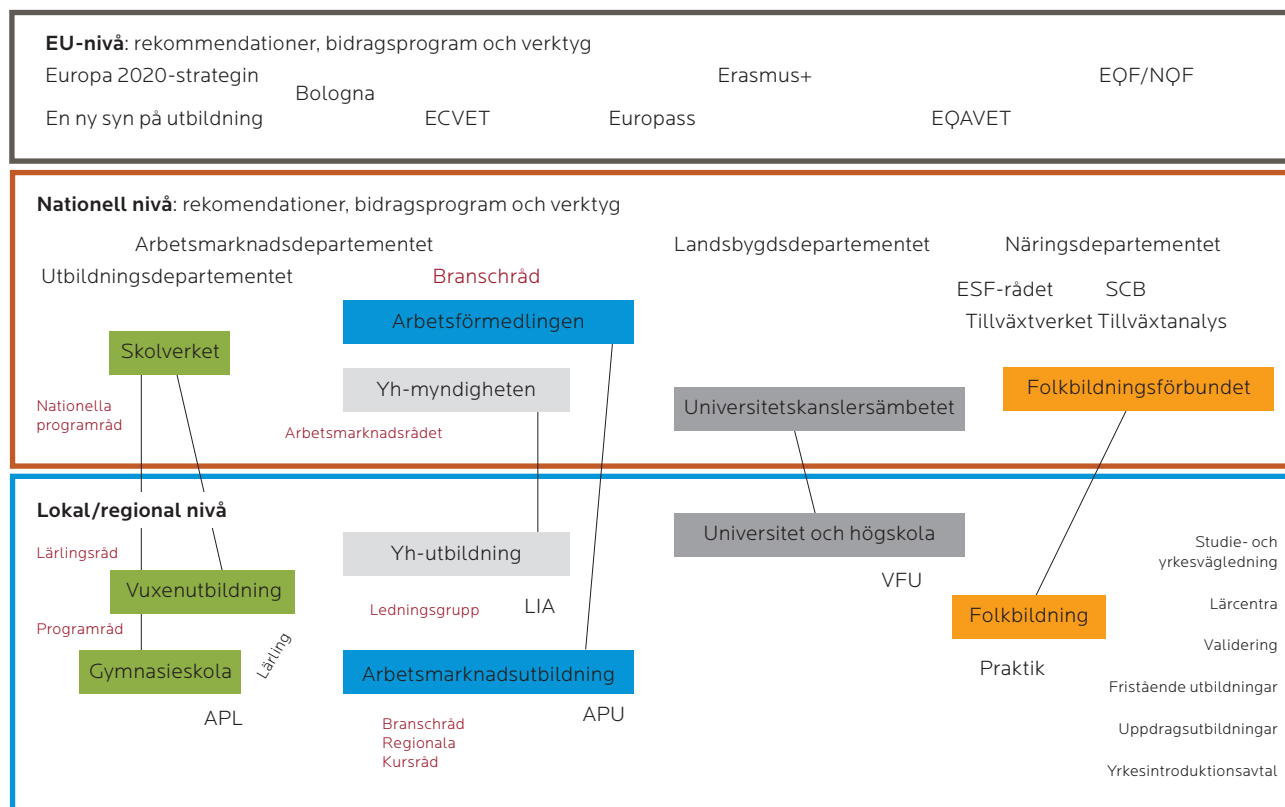
- Ju mer specialiserad utbildningsinriktning man har, desto högre grad av matchning. Gymnasial utbildningsnivå inom Bygg, och Fordon är matchningsgraden närmare 80 procent.
- Inom gymnasial utbildningar som Handel- och administration, Restaurang och livsmedel samt Naturbruk är matchningsgraden lägre.
- Eftergymnasial utbildning inom teknik och naturvetenskap har hög matchningsgrad. Jurister och bibliotekarie finns också med bland de med hög matchningsgrad.
- Bredare utbildningar har lägre matchningsgrad. Dessa individer arbetar med andra typer av sysslor och bidrar med kompetensen där istället.



## UTBILDNINGSVÄGAR I VÄSTERBOTTEN<sup>40</sup>

Utbildningssystemet är komplext och förutsätter samarbete mellan flera samhällsnivåer för att fungera – flernivåstyrt. Bilden nedan syftar till att ge en samlad bild över utbildningssystemet. Utbildningarna ska svara mot arbetsmarknadens behov av kompetenser, utbildningssystemet och dess aktörer behöver därmed också ges utrymme till flexibilitet för anpassning.

### UTBILDNINGSLANDSKAPET (EU, NATIONELL, LOKAL OCH REGIONAL NIVÅ)



Utbildningspolitiken är nationell, men EU tillhandahåller strategier, rekommendationer, finansieringsmöjligheter och verktyg som påverkar utbildningspolitiken i medlemsländerna. Exempel är EU:s tillväxtstrategi EU 2020, EQF (European Qualifications Framework), ett gemensamt ramverk för kvalifikationer som ska göra det enklare att jämföra EU-medborgarnas olika kvalifikationer samt Erasmus+, EU:s program för utbildning, ungdom och sport 2014 - 2020.

På nationell nivå ansvarar olika departement och myndigheter för skilda delar av utbildningssystemet. Den konkreta utbildningsverksamheten sker lokalt eller regionalt.

Kommunerna har enligt skollagen skyldighet att erbjuda sina medborgare likvärdig utbildning i förskola, grundskola, gymnasieskola och vuxenutbildning. Den kommunala infrastrukturen för lärande tas ofta för given och har inte setts som en tillväxtfråga. I Västerbottens län med stora geografiska avstånd och en skiftande demografisk utveckling är det i flera kommuner en utmaning att upprätthålla ett utbildningssystem av god kvalitet. Kostnaderna ökar, skatteunderlaget minskar, det kan vara svårt att rekrytera lärare och dagens lagstiftning begränsar möjligheterna till fjärr- och distansundervisning.

<sup>40</sup> Kartläggningen över Utbildningssystemet i Västerbotten har tagits fram av Kompetensplattformens referensgrupp Länsgruppen. Länsgruppen består av myndigheter och utbildningsanordnare i Västerbottens län.

Kommunerna i Västerbotten samverkar för att kunna erbjuda länets ungdomar ett allsidigt utbud av gymnasieutbildningar. Samtliga femton kommuner har undertecknat det länsövergripande samverkansavtalet vilket innebär att ungdomar fritt och på samma villkor kan söka utbildningar i andra kommuner än där de bor. Kommunerna har också byggt upp ett gemensamt antagningskansli i Vindeln. Exempel på utvecklingsområden för gymnasieskolornas huvudmän i Västerbotten är att upprätthålla ett allsidigt och tillgängligt utbildningsutbud, att utveckla skolverksamheten så att andelen elever som lämnar gymnasieskolan med ofullständiga betyg minskar samt att, i samverkan med branscher, utveckla yrkesrelevansen i utbildningarna och öka intresset för yrkesutbildningar.

*Kommunal vuxenutbildning* består av vuxenutbildning på grundskole- och gymnasienivå, särskild utbildning för vuxna och utbildning i svenska för invandrare. Den ger människor möjlighet att komplettera kunskaper och ställa om i yrkeslivet. Kommunerna samverkar även inom vuxenutbildningen inom ramen för "Västerbottensvux". Utvecklingen de senaste åren har medfört en allt mer flexibel vuxenutbildning som kan möta enskilda personers och branschens behov med kort varsel.

I Västerbotten finns cirka 20 *yrkeshögskoleutbildningar*, som bedrivs i nära samarbete mellan arbetsliv/bransch och utbildningsanordnare. Utbildningsformen uppvisar goda resultat, åtta av tio studerande har ett jobb sex månader efter examen. Det behövs fler initiativ i regionen för att göra yrkeshögskoleutbildningarna mer attraktiva och kända samt att involvera fler företrädare för näringslivet under utbildningarnas framtagande och genomförande.

*Collegekonceptet* är en nationell och regional samverkansmodell mellan branschföreträdare och utbildningsanordnare. Syftet är att förstärka utbildningens kvalitet och relevans för arbetslivet samt långsiktigt stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv. Samverkan inom college sker vanligtvis kring gymnasieutbildning, kommunal vuxenutbildning och yrkeshögskola. För att en utbildningsanordnare ska få kalla sig college krävs certifiering. I Västerbotten finns Vård- och omsorgscollege och Teknikcollege Botnia.

I Västerbotten finns *tre universitet*; Umeå universitet och Sveriges lantbruksuniversitet, SLU i Umeå och Luleå tekniska universitet med verksamhet i Skellefteå. Akademi Norr är ett kommunalförbund ägt av tretton kommuner i fyra län och samverkar över kommungränser för att öka tillgängligheten till eftergymnasial utbildning. Lärcentra finns i de flesta kommuner i länet. När lärcentra etablerades i början av 2000-talet, var uppdraget att tillhandahålla fysiska mötesplatser och distansöverbyggande teknik för de studenter som läste på distans. Genom bredbandsutbyggnaden och digitaliseringen har studenterna i de flesta fall tillgång till teknik i hemmet och samlas därför inte lika frekvent i stora grupper, vilket gör att lärcentras roll förändras. I framtiden kan lärcentra i stället arbeta mer med behovsanalyser av utbildningar på orten, handledning av studenter och arbetsgivare, samordning av praktikplatser samt vara behjälplig med kontakter och nätverk. De regionala kompetensplattformarna är en naturlig samarbetspartner.

I Västerbotten finns *7 folkhögskolor och 11 studieförbund*. Folkbildningen har en lång historia i svenskt samhällsliv, är en del av den idéburna sektorn och kännetecknas av att den är "fri och frivillig". Föreningslivet kan vara betydelsefullt för att integrera nyanlända invandrare i samhället. Folkhögskolor och bildningsförbund kan erbjuda mer individriktade och flexibla utbildningsformer som kan vara bättre anpassade för personer som av olika anledningar har haft svårigheter i ordinarie utbildningssystem.

*Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar* är yrkesinriktade kurser som arbetsförmedlingen upphandlar av exempelvis ett utbildningsföretag eller en kommunal uppdragsverksamhet. Vilka arbetsmarknadsutbildningar som är aktuella beror på hur arbetsmarknaden ser ut. För att gå en arbetsmarknadsutbildning ska man vara inskriven arbetssökande.

Utifrån regionens utmaningar kring kompetensförsörjning är en väl fungerande studie- och yrkesvägledning på alla nivåer i utbildningssystemet, av största vikt. Dagens studerande ställs inför många val, både när de är i utbildning och efteråt. Detta ställer också höga krav på studie- och yrkesvägledningen att rusta de studerande, så att de lär sig hantera övergångar mellan olika faser i livet samt fatta medvetna och väl underbyggda studie- och yrkesval. Studie- och yrkesvägledning är inte enbart en fråga för studie- och yrkesvägledarna, utan

även för alla som arbetar i en utbildning. En viktig del är att utveckla samverkan mellan utbildning och arbetsliv samt att aktivt och målinriktat arbeta för att motverka att de studerandes studie- och yrkesval påverkas av kön eller social och kulturell bakgrund. Studie- och yrkesvägledningen kan spela en särskilt betydelsefull roll för unga som riskerar att lämna gymnasieskolan utan fullständiga betyg.

*Validering* innebär att kartlägga och dokumentera kunskaper och färdigheter som personer förvärvat på annat sätt än i formell utbildning. Genom validering kan utbildningsinsatser göras kortare och bilda grund för rekrytering. I Västerbotten finns goda exempel på arbete med och verktyg för validering, men trots detta används validering i liten utsträckning.

De flesta utbildningsformer har inslag av arbetsplatsförlagt lärande i utbildningarna. Praktik är det begrepp som används till vardags, men de formella begreppen varierar mellan utbildningsformerna, till exempel APL (arbetsplatsförlagt lärande) i gymnasieskolan, LIA (lärande i arbete) i yrkeshögskolan och VFU (verksamhetsförlagd utbildning) i lärarutbildningen. Hur stor del av utbildningen som är arbetsplatsförlagd varierar mellan olika utbildningar. Grundläggande yrkesutbildningar kan också ges som lärlingsutbildning i gymnasieskola och kommunal vuxenutbildning. I gymnasieskolan ska minst halva lärlingsutbildningen ske på en arbetsplats. Motsvarande för lärlingsvux är minst 70 procent. Lärlingsutbildning förutsätter ett nära samarbete mellan arbetsliv och skola. På arbetsplatsen ska den studerande ha en handledare som har ansvar för elevens lärande och yrkesmässiga utveckling. Skolan säkerställer att eleven får kunskaper och färdigheter enligt utbildningens mål.

Regeringen har kommit överens med arbetsgivarföreträdare och fackföreningar om en modell med yrkesintroduktionsanställningar för unga 15–24 år, som saknar relevant yrkeserfarenhet eller som är arbetslösa.

För kompetensutveckling av redan anställda ansvarar främst arbetsmarknadens parter. Det reguljära utbildningssystemet kan användas för kompetensutveckling av anställda, men det finns också många andra aktörer, exempelvis organisationer som ägs av arbetsmarknadens parter och privata utbildningsanordnare. Det finns få möjligheter till extern finansiering av anställdas kompetensutveckling men Socialfonden kan vara en möjlighet. Socialfonden kan även användas för att utveckla mer långsiktiga strukturer och metoder för att kompetensutveckla anställd personal.

## Strategi: Ökat arbetskraftsutbud

### I KORTHET:

- Genom ett fungerande integrationsarbete, fler heltidstjänster och genom utvecklade metoder för att de som står längre bort från arbetsmarknaden kan komma i arbete kan kompetensförsörjningen i Västerbotten stärkas. Fullföljd genomströmning i utbildningssystemet ökar också arbetskraftsutbudet.
- De flesta ungdomar i Västerbotten fullföljer påbörjad utbildning men det finns också de som av olika skäl hoppar av i förtid. Dessa riskerar att hamna i ett långvarigt utanförskap på arbetsmarknaden. Bland Västerbottens kommuner är det ingen som når Europa 2020-strategins målsättning om att andelen elever som inte slutför gymnasieutbildningen ska vara lägre än tio procent.
- Kvinnor står utanför arbetsmarknaden i högre utsträckning än män, trots att kvinnors utbildningsnivå generellt är högre.
- Utlands födda kvinnor och män står utanför arbetsmarknaden i större utsträckning.

Strategin innebär att ta tillvara de människor och den kompetens som redan finns på olika platser i Västerbotten. Det kan ske genom att öka arbetskraftsdeltagandet både bland den huvudsakliga arbetskraften (personer i åldrarna 20-64 år) och bland personer utanför den huvudsakliga arbetskraften (personer yngre än 20 eller äldre än 64).

Att öka arbetskraftsdeltagandet i gruppen 20-64 år kan handla om att erbjuda heltidstjänster till personer som arbetar deltid (främst kvinnor), att förbättra integrationen på arbetsmarknaden, att hitta metoder och arbetssätt för att långtidsarbetslösa, långtidssjukskrivna och personer med funktionsnedsättningar ska komma i arbete samt att arbeta med arbetsmiljön för att förhindra sjukskrivningar.

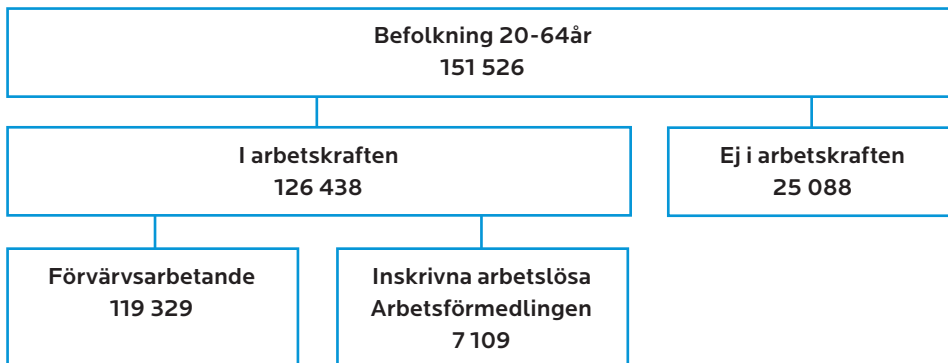
För kompetensförsörjningen är det viktigt att stärka genomströmningen i utbildningssystemet, dvs. verka för att elever får fullständiga betyg men också att tidigarelägga inträdet på arbetsmarknaden. Det är även viktigt att personer som vill och kan senarelägga utträdet från arbetsmarknaden.

### VAR FINNS ARBETSKRAFTEN I VÄSTERBOTTEN?<sup>41</sup>

Västerbottens befolkning i åldrarna 20-64 år kan indelas i de som arbetar och de utanför arbetskraften. Personer i utanförskap finns i båda grupper.

<sup>41</sup> Statistiken kommer från de regionala kompetensindikatorer som SCB tagit fram på uppdrag av de svenska regionerna.

## ARBETSKRAFTSTRÄD 2013



Källa: SCBs Matchningsindikatorer/Reglab

- Av de drygt 262 000 personer som bor i Västerbotten räknas 151 526 personer till den arbetsföra befolkningen, dvs. i åldern 20-64 år. Dessa personer är antingen förvärvsarbetande eller söker jobb som inskrivna hos Arbetsförmedlingen.
- Övriga står utanför arbetskraften. I Västerbotten är det cirka 25 000 personer. Långtids-sjukskrivna och långtidsarbetslösa befinner sig i arbetskraften men räknas ändå stå långt från arbetsmarknaden.
- Arbetslösa är personer som står till arbetsmarknadens förfogande. Därför är dessa en del av arbetskraften. I december 2013 var det totala antalet arbetslösa i Västerbotten 7 109 personer och ungefär hälften av dessa deltog i något slags program med aktivitetsstöd. Arbetskraften i Västerbotten bestod 2013 av ungefär 126 000 personer (i åldern 20-64 år).

Kvinnor står i större utsträckning utanför arbetskraften jämfört med män. I jämförelse med riket är skillnaden relativt liten, andelen kvinnor som befann sig utanför arbetskraften i Sverige var 2012 var cirka 32 procent medan andelen män var cirka 26 procent.<sup>42</sup> Arbetslösheten är lägre i Västerbotten än i riket, 6,9 procent (riket 7,7 procent).<sup>43</sup>

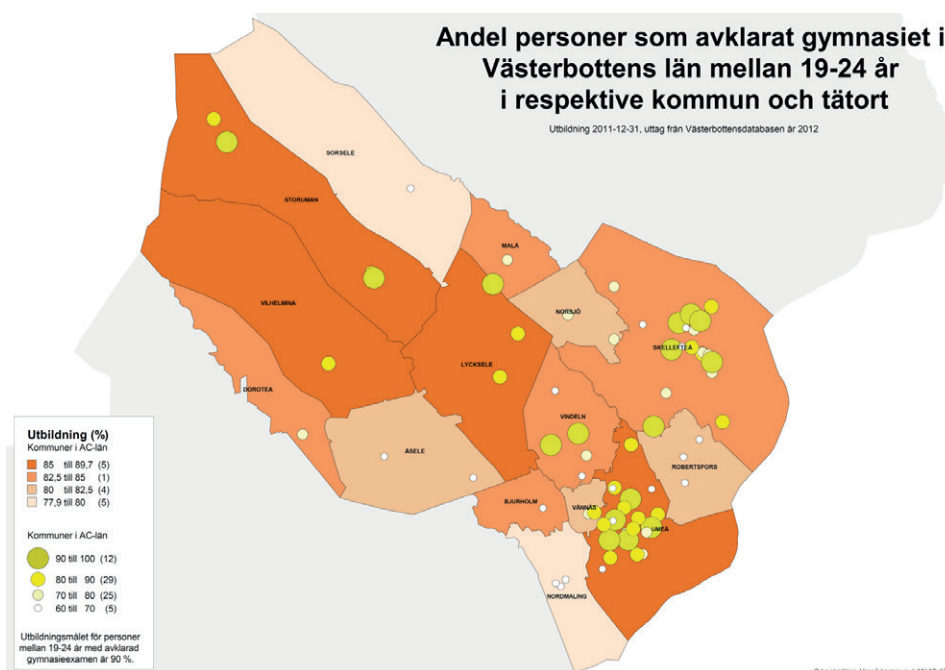
<sup>42</sup> Region Västerbotten (2013) Socioekonomisk analys för ESF 2014-2020 Övre Norrland.

<sup>43</sup> Arbetsförmedlingen: inskrivna arbetslösa i april 2015 som andel (%) av den registerbaserade arbetskraften 16 – 64 år.

### FULLFÖLJD GYMNASIEUTBILDNING

En åtgärd inom strategin för ökat arbetskraftsutbud är att motverka tidiga avhopp från gymnasieskolan. Eftersom arbetsgivare i dag allt oftare kräver gymnasial utbildning blir det svårare för personer utan fullföljd gymnasieutbildning att komma in på arbetsmarknaden. Ett av utbildningsmålen i Europa 2020-strategin är därför att minska de sk. drops-out genom målsättning att andelen elever utan fullföljd gymnasieskola ska vara lägre än tio procent. Sverige har samma målsättning som EU. Den svenska gymnasieskolan har genomgått flera reformer under de senaste åren, bl.a är kommunerna numera skyldiga att erbjuda gymnasieutbildning till alla ungdomar i kommunen och har också aktivitetsansvar för ungdomar som inte fyllt 20 år och som inte genomför eller har fullföljt utbildning på nationella program på gymnasial nivå.

#### ANDEL ELEVER MED SLUTFÖRD GYMNASIEUTBILDNING I VÄSTERBOTTENS KOMMUNER (%)



Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

- Bland Västerbottens kommuner var det år 2012 ingen som nådde Europa 2020-strategin målsättningen om att andelen elever som inte slutför gymnasieutbildningen ska vara lägre än 10 procent.
- I Storuman, Vilhelmina, Lycksele och Umeå har 85-89 procent fullföljt gymnasiet i åldern 19-24 år.
- I Dorotea, Malå, Bjurholm, Vindelns och Skellefteå var det 82-85 procent som fullföljde gymnasiet.
- I Åsele, Norsjö och Robertsfors är den procentuella andelen med fullföljd gymnasieutbildning lägre än övriga kommuner och minst andel med fullföljd gymnasieutbildning finns i Nordmaling och Sorsele.

## MINSKAT UTANFÖRSKAP BLAND UNGA

Ungdomsarbetslösheten har ökat i alla länder och förklaras ofta av att ungdomskullarna är stora i förhållande till arbetsmarknadens behov, att utbildningskostnaderna i många länder är höga och en mismatch mellan studenters kunskap och arbetsmarknadens behov. Att unga har svårt att komma in på arbetsmarknaden förklaras också av snabba samhällsförändringar; globalisering, ökad livslängd, teknisk utveckling samt framväxten av stora och integrerade organisationsformer (multinationella företag).<sup>44</sup> Bland många företag är efterfrågan på specialister och akademiker stor och man letar efter den svåra kombinationen nyutexaminerad med stor erfarenhet. Skiftningen mot den kunskapsbaserade ekonomin ställer krav på nya kunskaper, t.ex. innovationskunskaper och entreprenöriell förmåga, som det traditionella utbildningssystemet kanske inte helt förmår att fånga upp.<sup>45</sup> I Västerbotten uppgick ungdomsarbetslösheten i april 2015 till 617 personer, vilket motsvarar 3,4 procent och är under riksnivån.<sup>46</sup>

Enligt SCB definieras utanförskapet på arbetsmarknaden som *antalet personer som försörjs av sociala ersättningar och bidrag samt antal ungdomar som varken studerar arbetar, dvs Not in Employment, Education or Training, NEET*.<sup>47</sup> En ungdomsgrupp som särskilt uppmärksammas på senare år är s.k. "hemmasittare". Det handlar om unga människor som dragit sig undan ett aktivt liv och är beroende av den närmaste familjen för sin försörjning. Ett vanligt hinder för att komma in på arbetsmarknaden är någon form av psykisk funktionsnedsättning, det gäller såväl ungdomar som äldre.

Sedan år 2006 har unga utan arbete eller studier ökat med 1,2 procent i Sverige. Hela ökningen har skett i åldersgruppen 20-25 år men det är stora skillnader över riket och mellan olika grupper av unga:<sup>48</sup>

- Det finns en kraftig överrepresentation i NEET-gruppen av utrikes födda.
- Det är vanligare att unga med lägre utbildningsgrad och unga med utbildade föräldrar hamnar i utanförskap.<sup>49 50</sup>

År 2012 var det 112 100 personer i åldern 16-25 år i Sverige som varken arbetade eller studerade. Individer med funktionshinder, utrikes födda och unga i åldersgruppen 18-24 år löper större risk än den övriga befolkningen att hamna i utanförskap<sup>51</sup>. Dessa grupper kan dessutom bestå av samma personer; en person kan finnas med i statistiken för 18-24 år, utrikes född samt funktionsnedsatt. Unga män utgör en särskilt stor riskgrupp för utanförskap. Orsaker till utanförskap kan bl.a. bero på att:

- Arbetsmarknaden är inte anpassad efter målgrupperna
- Bristande kompetens hos målgrupperna
- Komplicerade regelverk och brister i samverkan
- En ojämsställd arbetsmarknad

<sup>44</sup> Se även avsnitt 1 och 3.

<sup>45</sup> [www.odi.org](http://www.odi.org) (2015) *Jobs for the future*

<sup>46</sup> Arbetsförmedlingen totalt arbetslösa i åldern 18-24 år.

<sup>47</sup> Statistiken fångar upp antal och andel ungdomar i åldersspannet 15-24 år som varken studerar eller arbetar under en given vecka (referensvecka).

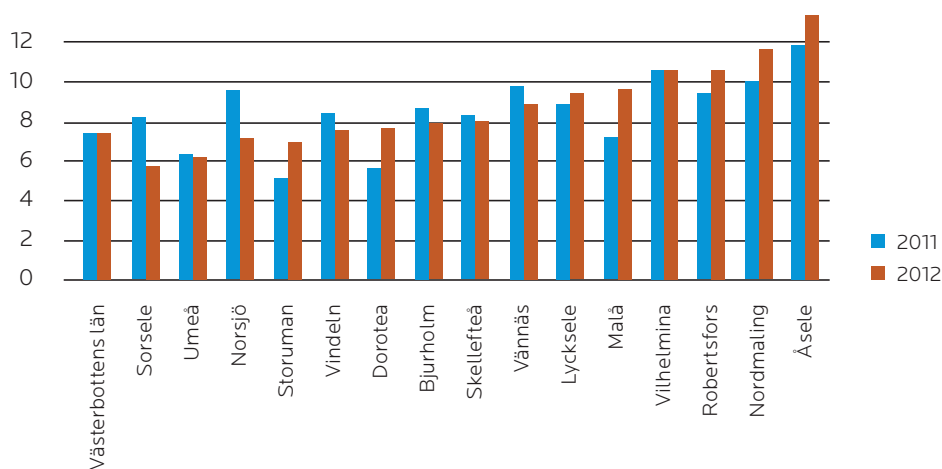
<sup>48</sup> Temagruppen för Unga har utvecklat en analysmodell för att fånga upp gruppen unga som varken arbetar eller studerar. Modellen utesluter bl.a. att det finns något samband mellan gruppens storlek och konjunkturcykeln.

<sup>49</sup> LO (2015) *Unga vuxna som varken arbetar eller studerar i Sverige. Vilka är det och vad kan samhället göra för att stärka deras möjlighet till arbetslivsetablering.*

<sup>50</sup> Temagruppen för Unga: aktuell statistik är från 2011 och bygger på folkbokföringsregistret men det tar upp till två år att upprätta detta register. Uppdaterade siffror planeras till hösten 2015.

<sup>51</sup> Region Västerbotten (2013) *Socioekonomisk analys för ESF 2014-2020 Övre Norrland*

ANDEL UNGA SOM VARKEN ARBETAR ELLER STUDERAR I VÄSTERBOTTEN, ÅR 2011-2012 (% AV BEFOLKNINGEN 16-25 ÅR)



Källa: LO/SCB

- I Västerbotten uppgick antalet till 2 868 personer år 2012. Västerbotten hade år 2011 en lägre andel ungdomar i åldern 16-25 i utanförskap än riket (7,4 procent och i riket ca 9 procent).
- Det finns inomregionala skillnader i utanförskapet bland ungdomarna i Västerbotten. Storuman har minst andel ungdomar i utanförskap och Åsele har högst andel unga i utanförskap.

### INTEGRATION

De resurser och kompetenser som utrikes födda individer tillför Västerbotten och Sverige tillvaratas inte på arbetsmarknaden i tillräcklig utsträckning för bl.a. stärkt kompetensförsörjning. Utanförskapet på arbetsmarknaden är betydligt större bland utrikes födda än svensk födda; bland de inskrivna på arbetsförmedlingen i Västerbotten uppgick andelen utlands födda till 23 procent (20 procent i riket) medan de inrikes födda utgjorde 6 procent (i enlighet med riket).<sup>52</sup>

Deltagandet på arbetsmarknaden bland utrikes födda varierar mellan kön, ursprungsland och mellan generationer.

- De med ursprung utanför Europa har svårast att etablera sig på arbetsmarknaden varav kvinnor och ungdomar har det allra svårast. Personer som anlänt till Sverige som flyktingar eller med familjeband som orsak till bosättning stannar ofta kvar i landet.
- Den vanligaste åldern att invandra till Sverige är mellan 25-29 år. Det är få som är äldre än 40 år.
- Bland flyktingar och anhöriginvandrare är det få som börjar arbeta direkt, den vanligaste sysselsättningen är studier.
- Efter ca tio år i Sverige förvärvsarbetar ungefär 60 procent av kvinnorna som kommit som flyktingar eller som anhöriginvandrare. Siffran är lite högre för männen i båda grupperna. De som inte förvärvsarbetar försörjs via a-kassa eller ekonomiskt bistånd men inkomster

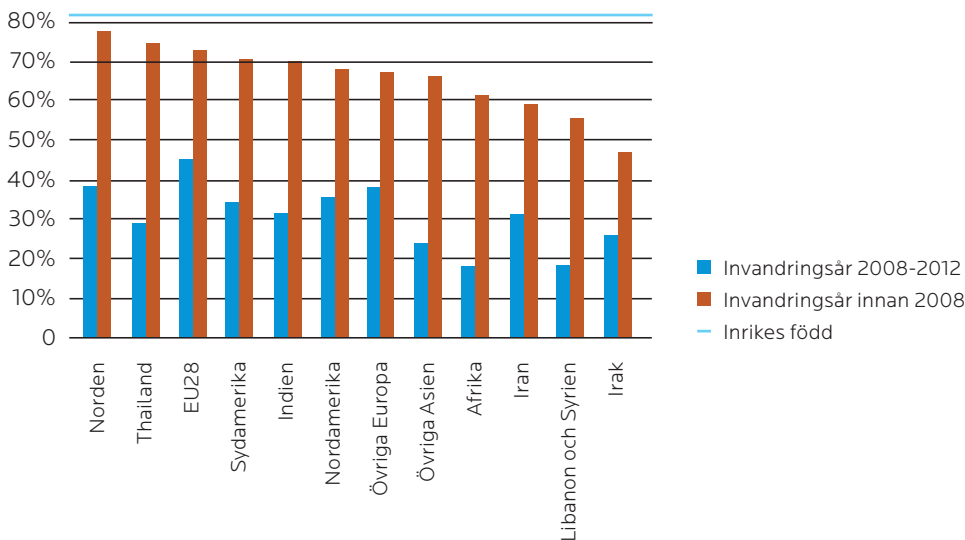
<sup>52</sup> Arbetsförmedlingen (2014) *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2014 Västerbottens län. Prognos för arbetsmarknaden 2015.*



från bland annat sjuk- och aktivitetsnedsättningar förekommer också. Bland kvinnor är det vanligt med studier istället för arbete.<sup>53</sup>

I Västerbotten, liksom i riket, uppgår sysselsättningsgraden till 81 procent i den arbetsföra befolkningen 20-64 år. Skillnad i sysselsättningsgrad mellan inrikes födda och utrikes födda är däremot stor även i Västerbotten. Det tar tid att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden.

#### SYSSELSÄTTNINGSGRAD I VÄSTERBOTTEN UTIFRÅN INVANDRINGSÅR (20-64-ÅRINGAR, %)



Källa: Västerbottensdatabasen / SCB

- Utrikes födda som invandrat till Västerbotten före 2008 har betydligt högre sysselsättningsgrad än de som kommit mellan år 2008 och 2012.
- Utrikes födda från Irak, Libanon och Syrien samt Afrika har en betydligt lägre sysselsättning än övriga trots att de flyttat till länet före 2008.
- Bland nyanlända, dvs. de som flyttat till Västerbotten mellan år 2008-2012, har utrikes födda från EU28, övriga Europa och Nordamerika lättast att etablera sig på arbetsmarknaden.
- Utanförskapet är störst bland nyanlända från Libanon och Syrien, Afrika, Övriga Asien och Iran. Endast 30 procent har en sysselsättning vilket kan jämföras med inrikes födda (81 procent).
- Individer som är unga, män och utrikes födda har stor risk för att hamna i utanförskap.

Enligt Arbetsförmedlingen har sysselsättningen för utrikes födda med lång akademisk utbildning stigit påtagligt sedan 2005. Det är en positiv utveckling eftersom invandringen under samma period varit relativt hög och som statistiken visar tar det tid att etablera sig på arbetsmarknaden. I riket har sysselsättningsgraden ökat markant för alla högutbildade, men

<sup>53</sup> SCB (2014) *Integration- etablering på arbetsmarknaden*.

allra mest bland utomeuropeiskt födda. 2013 är 71 procent av de utomeuropeiskt födda med en längre akademisk utbildning sysselsatta, jämfört med 58 procent år 2005. Fortfarande finns dock ett stort gap till de inrikesfödda akademikerna, där 91 procent är sysselsatta år 2013.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> Arbetsförmedlingen (2014) *Utbildningsexplosion i befolkningen- men får akademikerna arbete i nivå med sin utbildning?*

## Strategierna: Inflyttning och Arbetskraftsinvandring

### I KORTHET:

- Genom att vara ett attraktivt län kan arbetskraft från andra delar av landet eller världen bosätta sig i Västerbotten och bidra till kompetensförsörjningen.
- Västerbottens arbetsföra befolkning bidrar i större utsträckning till att hjälpa andra regioner med deras kompetensförsörjningsutmaning än vice versa.
- Oavsett kust- eller inlandskommun eller kommunstorlek går flyttlassen till andra län i Sverige. Oftast söderut. Det inomregionala flyttmönstret kommer inte att på lång sikt lösa kompetensförsörjningsutmaningen med ett behov av drygt 40 000 medarbetare.
- Västerbotten har stor potential att tillvara ta i de nyanlända som kommer till länet med varierande kompetenser för att bidra till kompetensbehovet.
- Det är utrikes inflyttning som ökar storleken på befolkningen i arbetsför ålder och ger förhoppningsvis även positiva effekter på födelsenettet.

### STRATEGI FÖR INFLYTTNING<sup>55</sup>

Strategin med inflyttning innebär att en region tar tillvara arbetskraft från andra delar av landet för att attrahera dessa individer att flytta och bosätta sig i regionen. Strategin handlar om regioners eller en plats förmåga att göra sig attraktiv och locka till sig arbetskraft. En individs/familjs beslut att flytta baseras vanligtvis av en sammanvägning av en rad faktorer, t.ex. jobb, karriärmöjligheter, levnadsomkostnader, fritid osv. Strategin innehåller också en etisk dimension eftersom andra regioner och länder har samma demografiska utmaning som Västerbotten. Arbetskraftens geografiska rörlighet kan även bestå av in- och utflyttning inom regionen.

Kommunerna i norra Sverige ( Jämtland, Västernorrland, Västerbotten och Norrbotten) har de senaste tio åren haft samma flyttmönster:

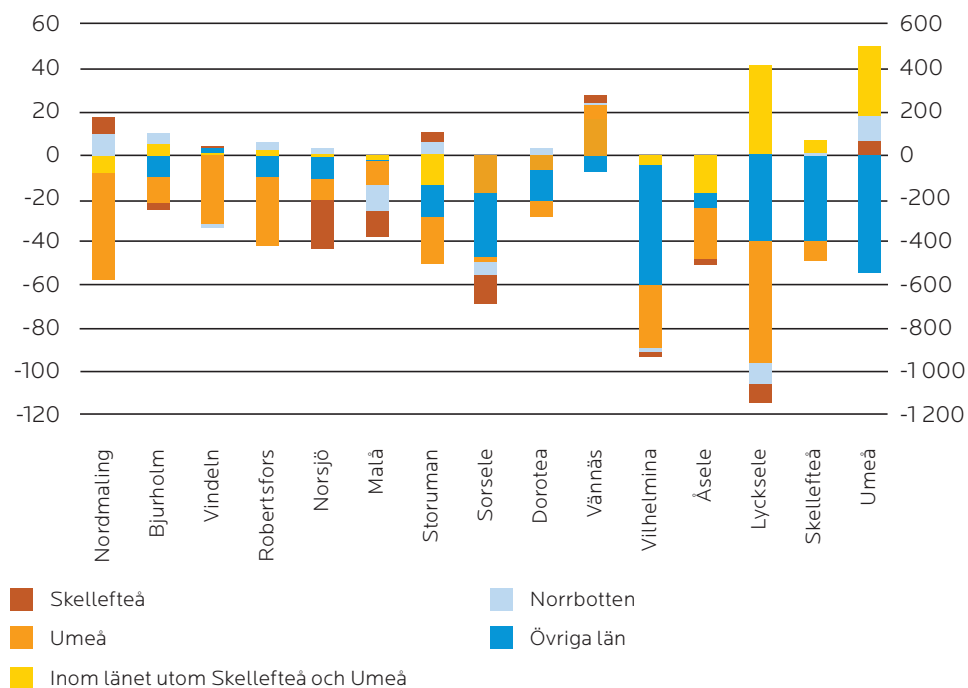
- Flyttlassen går från inlandet till kusten och från kusten till storstadsregionerna. Kommunerna vid kusten blir "transitkommuner" där överskott från mindre kommuner i både kust och inland samlas innan flytten går vidare. En stor del av de som flyttar vidare från norrläna är utrikes födda.

Umeå, Sundsvall och Luleå är de kommuner som har den högsta befolkningstillväxten, dvs. ett positivt flyttnetton, följt av Piteå, Skellefteå och Örnsköldsvik samt inlandskommunerna Åre, Östersund och Krokoms. Under 2013 hade ett tiotal kommuner positiv befolkningsut-

<sup>55</sup> För mer information om flyttmönster i Västerbotten: Region Västerbotten (2013) *Konjunkturläge Västerbotten. Våren 2013.*

veckling i Norra Sverige. Största procentuella ökningen hade universitetsstäderna Luleå och Umeå.<sup>56</sup> Det är främst kranskommunerna till Umeå som också har den största nettoutflyttningen till Umeå. För övriga kommuner är det istället nettoutflyttning till övriga län eller till Skellefteå som dominerar. Undantaget är Vännäs kommun som i stället har vunnit befolkning från Umeå.

FLYTTMÖNSTRET I VÄSTERBOTTEN (GENOMSNISSLIGT FLYTTNETTO I ANTAL, ÅR 2010-2013)



Källa: Västerbottensdatabasen /SCB

#### Flyttmönster i Västerbotten (nettoflyttningar):

- Oavsett kust- eller inlandskommun eller kommunstorlek går flyttlassen till andra län i Sverige. Oftast söderut.
- Mer än hälften av Västerbottens kommuner har "vunnit" folk från Norrbotten. Nordmaling, Storuman, Skellefteå och Umeå är de som fått mest plus från Norrbotten.
- Skellefteå kommun "vinner" folk från andra delar av länet och Norrbotten, men förlorar folk mot Umeå och övriga län.
- Umeå kommun är en magnet för Västerbotten; kommunen vinner folk både från andra kommuner och Västerbotten och Norrbotten. Samtidigt förlorar kommunen nästan lika många. Förklaringen är att Umeå är en studentstad och att många väljer att flytta från Umeå efter avslutad utbildning.
- Det inomregionala flyttmönstret kommer inte att på längre sikt kunna lösa kompetensförsörjningsutmaningen med ett behov av drygt 40 000 medarbetare.

<sup>56</sup> Umeå kommun (nr 2 2015) *Så flyttar norrlänningarna. Del 2: Tillväxt- och förlustkommuner i Norrland.*

Under de senaste tio åren har Norrlandslänet fått ett betydande flyttöverskott från övriga Världen och Europa<sup>57</sup>. Det beror i stor utsträckning på den flyktingmottagning som finns i Norrlandskommunerna. Det är utrikes inflyttning<sup>58</sup> som ökar storleken på befolkningen i arbetsför ålder och ger förhoppningsvis även positiva effekter på födelsenettet. Några kommuner tar emot många asylsökande i förhållande till sin folkmängd.

- Sorsele är den kommun som har haft störst flyttöverskott från övriga Världen och Europa. År 2012 var utrikes flyttnetto i Sorsele, Åsele och Boden närmare 2 procent av folkmängden. Många av dessa flyttar dock vidare till annan kommun inom Sverige.

Utmaningen handlar om att få de med utländsk bakgrund att inte flytta vidare till andra delar av Sverige eller tillbaka till utlandet. I dag flyttar varannan vidare inom ett år.<sup>59</sup>

#### I KORTHET

- **Genom att attrahera och rekrytera arbetskraft från andra länder kan både specifika kompetensbehov och även de breda behoven av nya medarbetare inom t.ex. Vård och omsorg hanteras.**
- **Problemet med strategin är att hela västvärlden har samma kompetensförsörjningsbehov som Västerbotten och Sverige. Arbetskraftsinvandringen är därför förhållandevis liten till Västerbotten.**
- **Potentialen för kompetensförsörjningsutmaningen finns bland nyanlända och utrikes födda som kommer till Västerbotten till följd av oroligheter i omvärlden.**

#### STRATEGI FÖR ARBETSKRAFTSINVANDRING<sup>60</sup>

Strategin med arbetskraftsinvandring innebär att en region tar tillvara arbetskraft från andra länder. Om efterfrågan på arbetskraft inte kan tillfredsställas av arbetskraft bosatt inom regionen eller inom Sveriges gränser, behöver arbetskraft från andra länder rekryteras. Det kan handla om att locka hit specifik kompetens genom att t.ex. företag och organisationer aktivt marknadsför arbetstillfällena i andra länder. Även denna strategi innehåller en etisk dimension då länderna kan ha behov av att behålla kompetensen i landet.

#### Utvandring från Västerbotten

Under 2014 utvandrade närmare 800 personer från Västerbotten.<sup>61</sup> I Sverige är Norge, Danmark, Storbritannien, USA och Finland de vanligaste utvandrarländerna. Flyttströmmarna till Norge har vuxit och är fortfarande stora. Det är främst unga och vårdutbildade som söker sig till landet.<sup>62</sup> Under år 2013 fick t.ex. ca 1 300 svenska sjuksköterskor norsk sjuksköterskeskegitation, vilket är en tredjedel av det antal som utexaminerades i Sverige. Det är en utveckling som pågått under de senaste tio åren. Flyttnettot från de nordiska länderna är av mindre betydelse i dag för våra norrlandskommuner. Oftast är det dessutom ett negativt flyttnetto.

<sup>57</sup> Övriga Världen: avser länder utanför Europa. Övriga Europa: samtliga länder i Europa utom de nordiska länderna.

<sup>58</sup> Asylsökande räknas som utrikes inflyttade när de fått uppehållstillstånd. Om de sedan väljer att flytta vidare till någon annan kommun räknas de som inrikes utflyttande.

<sup>59</sup> Umeå kommun (nr 2 2015) Så flyttar norrlänningarna. Del 2: Tillväxt- och förlustkommuner i Norrland.

<sup>60</sup> Med denna strategi avses inte utrikes födda som flyr till Sverige, t. ex. flyktingar som söker skydd.

<sup>61</sup> SCB Utvandringar efter region, kön och år 2014.

<sup>62</sup> Umeå kommun (nr 1, 2015) Så flyttar norrlänningarna.

Andelen som lämnar Sverige är högst bland medborgare från länder utanför Norden och EU som flyttat till Sverige för att arbeta eller studera. Av den totala utvandringen år 2012 var det 69 procent återutvandrade efter i genomsnitt 6 år i Sverige.<sup>63</sup>

#### Arbetskraftsinvandring till Västerbotten

Att flyktingmottagningen har stor betydelse för inflyttningen till Västerbotten är tydlig vid en jämförelse mot studie- och arbetsmarknadsinvandringen.

- Under de senaste tio åren har ca 6 000 personer studie- och arbetsmarknadsinvandrat till Västerbotten. Om EES-medborgarna exkluderas, har 3 800 personer invandrat, varav merparten för att studera.<sup>64</sup>
- Närmare 10 000 personer har flyttat till Västerbotten som anhöriga eller flyktingar de senaste tio åren.<sup>65</sup>

#### BEVILJADE UPPEHÅLLSTILLSTÅND I SVERIGE FÖR ARBETSTAGARE UTANFÖR EU: DE STÖRSTA YRKESGRUPPERNA 2015 (RIKET)

YRKESGRUPP	JAN-DEC 2014	JAN-DEC 2013	FÖRÄNDRING (ANTAL)	FÖRÄNDRING (%)
Medhjälpare inom jord, skog och trädgård	2885	5915	-3030	-51%
Dataspecialister	2525	3477	-952	-27%
IT-arkitekter, systemutvecklare	903		903	-17%
Restaurangpersonal	666	830	-164	-20%
Civilingenjörer	424	415	9	2%
Köks- och restaurangbiträdande	364	470	-106	-23%
Ingenjörer och tekniker	335	267	68	25%
Städare	208	397	-189	-48%
Företagsekonomer, marknadsförare	199	190	9	5%
Vård- och omsorgspersonal	189	282	-93	33%
Övriga	3396	3114	282	9%
<b>TOTALT</b>	<b>12094</b>	<b>15357</b>	<b>-3263</b>	<b>-21%</b>

Källa: Migrationsverket, april 2015.

<sup>63</sup> SCB Utvandring 2012.

<sup>64</sup> Umeå kommun (nr 1 2015) *Så flyttar norrlänningarna. Del 1. Flyktingmottagning bromsar avfolkningen.*

<sup>65</sup> Umeå kommun (nr 1 2015) *Så flyttar norrlänningarna. Del 1. Flyktingmottagning bromsar avfolkningen.*

## Strategi: Arbetspendling

### I KORTHET

- Strategin innebär att en region eller kommun tar tillvara arbetskraft från andra regioner och kommuner genom fungerande kommunikationer och en välutbyggd infrastruktur.
- I Västerbotten är arbetspendlingen i huvudsak koncentrerat till kommuner kring de större städerna i regionen.
- Ökad arbetspendling löser inte enskilt utmaningen med brist på lämplig arbetskraft i mindre kommuner.
- Strategin innehåller en etisk dimension: flertalet regioner och kommuner i landet har samma demografiska utmaning som Västerbotten och kan ha behov av att behålla arbetskraften på hemmaplan.

En faktor för att öka rörligheten på arbetsmarknaden är fungerande infrastruktur som medger pendling mellan hem och arbetssälle, dvs. arbetspendling<sup>66</sup>. Pendlingsmöjligheter har effekt på den regionala utvecklingen; genom ökad tillgänglighet nås en större arbetsmarknad, företagens kompetensförsörjning underlättas och behov av arbetskraft kan mätas. Strategin med inpendling innebär att en region eller kommun tar tillvara arbetskraft från andra regioner och kommuner genom fungerande kommunikationer och en välutbyggd infrastruktur.

Myndigheten för Trafikanalys har analyserat arbetspendlingen i Norrbottens och Västerbottens län. Sett över riket pendlar ca 30 procent av den förvärvsarbetande befolkningen över en kommungräns, medan könsskillnaderna är påtagliga när det gäller pendling. Män i både riket och Västerbotten arbetspendlar i högre utsträckning än kvinnor.<sup>67</sup>

Trafikanalys kartläggning konstaterar att över tid har pendlingen ökat i både Norr- och Västerbotten men att pendlingsmönstret har inomregionala skillnader:

- De stora pendlingsströmmarna går mellan de större tätorterna Umeå, Skellefteå och Lycksele samt från Umeås kranskommuner Vindelns, Robertsfors, Nordmaling och Vännäs mot Umeå.
- Pendlingen mellan kustkommunerna och mellan kommuner med gruvnäring i inlandet ökar, men i absoluta tal är ökningen liten.
- Pendlingen mellan Västerbotten och Norrbottens län är låg.

Från både Västerbotten och Norrbotten pendlar individer till andra regioner och län. Dessa pendlingsströmmar går i huvudsak till Stockholms län. Veckopendling är vanligast. Inpendlingen från Stockholms län var under 2011 betydligt mindre, ca 1/3.

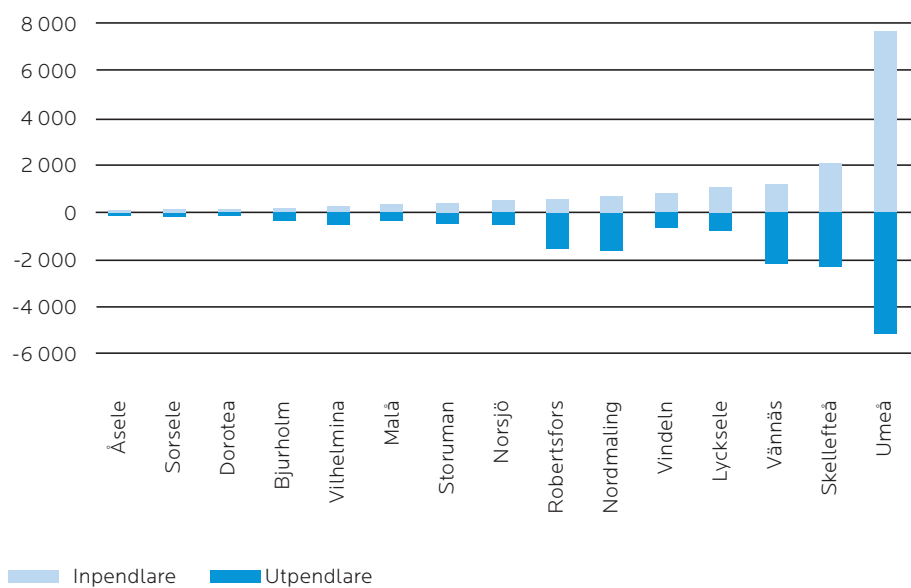
<sup>66</sup> Arbetspendling är förhållandet mellan förvärvsarbetande dagbefolkning och förvärvsarbetande nattbefolkning för respektive kommun. Det här måttet på pendling mäter pendling över kommungräns. Pendling inom kommunen ingår inte.

<sup>67</sup> Trafikanalys (2013:5) *Arbetspendling i Norrbottens och Västerbottens län - en nulägesanalys*.

### PENDLING I VÄSTERBOTTEN

Kommuner med större befolkning på dagarna (kommuner med fler förvärvsarbetande på dagen än på natten) är inpendlingskommuner. Kommuner med färre förvärvsarbetande på dagen är utpendlingskommuner. I de flesta av kommunerna i Västerbotten kommuner är det fler som pendlar till en annan kommun för arbete än som har inpendling. Män arbetspendlar i större utsträckning än kvinnor.<sup>68</sup>

IN- OCH UTPENDLING I VÄSTERBOTTENS KOMMUNER (NATTBEFOLKNING, ÅR 2013)



Källa: Västerbottensdatabasen/SCB

- Kommuner med störst utpendling ligger i närheten av större inpendlingskommuner och är därmed delar av Umeå, Skellefteå och Lycksele arbetsmarknadsregioner.
- Lycksele och Umeå har fler inpendlade än utpendlande.
- I Vännäs kommun är det nästan 30 procent färre förvärvsarbetande på dagen än på natten.

<sup>68</sup> Se även *Socioekonomisk analys för Övre Norrland 2014-2020*.



## Definitioner<sup>69</sup>

**Kompetens.** Förmåga och vilja att utföra en definierad (arbets-)uppgift (individnivå)

**Kompetensutveckling.** Löpande anpassning av förmågan att utföra definierade uppgifter (individnivå)

**Kompetensförsörjning.** Organisatoriska former och infrastruktur för löpande anpassning (systemnivå). Ett system som bidrar till samhällsutvecklingen genom att försörja individer, arbetsplatser och organisationer med efterfrågad kompetens.

**Spets- eller specialistkompetens.** Fördjupad kompetens inom ett kunskapsområde. Kan vara på olika utbildningsnivåer, t.ex. universitet eller hantverksskicklighet.

**Utbildning.** Utbildningens inriktning och utbildningsnivå är hämtad från Utbildningsregistret. Dessa följer SUN-koden (Svensk utbildnings nomenklatur) uppbyggnad. SUN-koden reviderades 2002.

**Livslångt lärande.** All inlärningsverksamhet som företas under livets gång och som syftar till att förbättra kunskaper, färdigheter och kvalifikationer ur ett personligt, medborgerligt, socialt eller sysselsättningsrelaterat perspektiv. (EU:s definition)

**Formell utbildning.** Utbildning i det formella utbildningssystemet som resulterar i ett formellt utbildningsbevis, t.ex. betyg, certifikat eller examen.

**Ikke-formell utbildning.** Deltagande i kursformad utbildning som inte är sådan examensinriktad utbildning som ges inom ramen för skolsystemet, t.ex. personalutbildning som bekostas av arbetsgivaren, yrkesinriktade fortbildningskurser och hobbykurser.

**Informellt lärande.** Lärande under mindre organiserade och strukturerade former än vid formell eller ikke-formell utbildning, t.ex. lärande som sker på egen hand, i familjekretsen, på arbetsplatsen eller i det dagliga livet.

**Validering.** En process som innebär en strukturerad bedömning, värdering och dokumentation samt ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats. (Skollagen kap 20, § 32)

**Prövning.** Bedömning av kunskaper i förhållande till uppställda kunskapskrav i kursplaner eller ämnesplaner. (Skollagen kap 20, § 30)

**Arbetskraft.** En människas resurser för att utföra arbete. De arbetsföra i befolkningen (Wikipedia). Arbetskraften indelas i två kategorier; 1. Sysselsatta och 2. Arbetslösa. Arbetslö-

sa består av personer som inte är sysselsatta men som har sökt och kunnat ta ett arbete. Gruppen arbetslösa omfattar även personer som har fått ett arbete som börjar inom tre månader, förutsatt att de skulle ha kunnat arbeta under den undersökta veckan eller börja inom 14 dagar från den undersökta veckans slut.

**Anställd.** Som anställd räknas personer som har lön för sitt förvärvsarbete och därmed erhåller kontrolluppgift.

**Andel förvärvsarbetande/Förvärvsintensitet.** Mått som anger andel personer med bostad i regionen (nattbefolkning) som förvärvsarbetar i en viss åldersgrupp i relation till samtliga personer i den aktuella åldersgruppen. Förvärvsintensiteten beräknas ofta utifrån 20-64 år eller 16-64 år.

**Bransch/näringsgren.** Näringsgren avser företagets eller arbetsställets huvudsakliga verksamhet. Arbetsställets näringsgrenskod används när sysselsatta redovisas efter bransch. SNI reviderades år 2002.

**Dagbefolkning.** Med förvärvsarbetade dagbefolkning avses förvärvsarbetande som redovisas efter arbetsställets geografiska belägenhet t.ex. alla som har sitt förvärvsarbete i Örebro kommun oberoende av var de är folkbokförda.

**Förvärvsarbetande.** Förvärvsarbetande befolkning utgörs av personer som är folkbokförda i Sverige den 31 december undersökningsåret och som har klassats som förvärvsarbetande i november i samband med SCB:s avgränsning av förvärvsarbete.

**Inpendling.** Med inpendling avses personer som har förvärvsarbete i kommunen i fråga och har sin bostad i en annan kommun.

**Pendling.** Pendling uppstår när en förvärvsarbetande har sitt arbetsställe i en annan kommun än där denne är folkbokförd.

**Yrke.** Sysselsättning eller specialisering som en person utbildar sig till eller går i lära för. Ett yrke behåller en person trots byte av arbets- eller uppdragsgivare eller utbildar sig till något annat yrke.

<sup>69</sup> Definitionerna är framtagna i samband med arbetet för den regionala utvecklingsstrategin, RUS Västerbottens län 2014-2020.

## Källförteckning

Arbetsförmedlingen (2014) *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2014 Västerbottens län. Prognos för arbetsmarknaden 2015.*

Arbetsförmedlingen (2014) *Utbildningsexplosion i befolkningen- men får akademikerna arbete i nivå med sin utbildning?*

Arbetsförmedlingen (2015) *Var finns jobben? Bedömning för 2015 och en långsiktig utblick.*

Arena för Tillväxt (2014) *Sveriges nya geografi.*

CERUM (2011) *39 000 anställningar till och med 2020. En studie av rekryteringsbehoven i Västerbottens län.*

CERUM och SKL (2011), Forsgren, A. *Kommunal kompetensförsörjning. Nuläge och mellan-kommunal samverkan.*

Företagarna (juni 2015) *Småföretagarbarometern.*

Konjunkturinstitutet (mars 2015) *Konjunkturläget.*

LO (2015) *Unga vuxna som varken arbetar eller studerar i Sverige. Vilka är det och vad kan samhället göra för att stärka deras möjlighet till arbetslivs-etablering.*

Länsstyrelsen Norrbotten (2013) *41000 anställningar till och med 2025*

McKinsey Global Institute (May 2015) *No ordinary Disruption: The Four Global Forces Breaking all the trends*

Odi, Pompa C. (mars 2015) *Jobs for the future.*

OECD (2015) *Supporting Quality Jobs in Tourism.*

Region Västerbotten (2013) *Konjunkturläge Västerbotten. Våren 2013.*

Region Västerbotten *Konjunkturläge Västerbotten (vinter 2014)*

Region Västerbotten (2013) *Socioekonomisk analys för ESF 2014-2020 Övre Norrland.*

Region Västerbotten *Regional utvecklingsstrategi för Västerbotten (RUS) 2014-2020.*

SCB (2014) *Integration- etablering på arbetsmarknaden*

Stiftelsen för Strategisk forskning (2014) *Vartannat jobb automatiseras inom 20 år- utmaningar för Sverige.*

Stiftelsen för strategisk forskning (2015) *De nya jobben i automatiseringens tidevarv.*

Umeå kommun(nr 1 2015) *Så flyttar norrlänningarna.*

Umeå kommun (nr 2 2015) *Så flyttar norrlänningarna. Del 2: Tillväxt- och förlustkommuner i Norrland.*

Trafikanalys (2013:5) *Arbetspendling i Norrbottens och Västerbottens län- en nulägesanalys.*

Tillväxtanalys (2010:13) *Tjänsternas betydelse för tillväxt och omvandling för svensk ekonomi.*

Tillväxtanalys (2013:03) *Strategier för regional kompetensförsörjning.*

Tillväxtverket (2012) *Uppföljning av regionalt kompetensförsörjningsarbete. 0120.*

Tillväxtverket (2014) *Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014.*

[http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Artiklar/Sveriges-befolkning-okar--men-inte-i-hela-landet/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Sveriges-befolkning-okar--men-inte-i-hela-landet/)

# Bilaga 1. Om statistiken

## ÅLDER FÖR PENSIONSavgÅNGAR

I Sverige är det möjligt att ta ut pension från den månad man fyller 61 år. Efter 67 års ålder krävs samtycke från arbetsgivaren för att få fortsätta arbeta. Den genomsnittliga åldern för utträde från arbetslivet är fortfarande 64,6 år därför används 65 år som pensionsålder i beräkningarna av förväntade pensionsavgångar.

## KÖN

Rapporten har som utgångspunkt att i så stor utsträckning som möjligt redovisa statistiken utifrån kvinnor och män.

## DATABASER

I arbetet har använts flera olika databaser:

### Offentlig statistik från SCB

Västerbottensdatabasen: en mikrodatabas över befolkningen i Västerbotten som Region Västerbotten och kommunerna köper tillgång till från SCB.

rAps-RIS: en databas kopplat till prognosverktyget rAps som Region Västerbotten köper tillgång till från Tillväxtanalys. Statistiken tillhandahålls av SCB.

Regionala kompetensindikatorer: databas framtagen på uppdrag från de svenska regionerna. Statistiken tillhandahålls av SCB.

## DATAREGISTER

Den statistik som tillhandahålls av SCB baseras på många olika register. De register som används i den här rapporten är främst Befolkningsregistret, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik, Yrkesregistret och Utbildningsregistret. Dessa register har olika täckning. Det innebär att antalet sysselsatta med information om utbildning skiljer sig från antalet sysselsatta med information om yrke. Antalet sysselsatta kan därför variera mellan diagram beroende på storlek på bortfall. Här finns en förteckning över alla mikrodataregister hos SCB med detaljerad information om indikatorerna i respektive register. <https://www.h6.scb.se/metadata/mikrodataregister.aspx>

## GEOGRAFISKA INDELNINGAR

I rapporten används huvudsakligen statistik på länsnivå. Statistik över förväntade pensionsavgångar på kommunnivå kommer finnas tillgängligt i en separat excelfil.

## YRKESREGISTRET

Yrkesregistret är ett totalräknat individregister i vilket SCB årligen redovisar yrkesstatistik för Sveriges befolkning. Den yrkesstatistik som används i rapporten inkluderar sysselsatta, anställda i åldrarna 16-64. De variabler som används är kön, åldersgrupp, utbildningsnivå, yrkeskod SSYK3, yrkeskod SSYK4.

Klassificeringen av ett jobb eller yrke görs med utgångspunkt från individens arbetsuppgifter vid mättillfället, vilket inte behöver ha något direkt samband med personens utbildning. En person kan i princip byta yrke i samband med varje anställning samt ha fler yrken/ jobb vid samma tidpunkt. Yrke är ett svärdefinierat och mångsidigt begrepp. För att tillgodose olika behov har flera klassifikationssystem växt fram, utformade efter olika kriterier. Många anställningar är komplexa med flera olika arbetsuppgifter. Detta gör att klassificering till ett yrke inte alltid ger en helt riktig bild.

I yrkesklassifikation har begreppet "yrke" snävats in; yrkesbestämningen görs med utgångspunkt från individens arbetsuppgifter vid mättidpunkten och det behöver därför inte vara kopplat till utbildning- hur många har det yrke som man har utbildats till? Yrkesindel-

ningen är ett system som bygger på gruppering av yrken utifrån någon form av likhet (minsta gemensamma nämnare). Under de senaste årtiondena har också arbetsmarknaden genomgått stora förändringar till både innehåll och funktionssätt. Nya arbetsformer och ny teknik växer fram allt snabbare. Det innebär att det är svårare än tidigare att få fram en korrekt yrkesstatistik, detta oberoende av klassifikationssystem och insamlingsätt. SSKYK följer det internationella systemet för yrkesklassificering. Yrkesområdena 1-9, dvs. typ av arbete och uppgifter som utförs, är kopplade till kvalifikationsnivå som anger de kvalifikationer som i regel krävs för att utföra arbetet. Kvalifikationerna är indelade i kvalifikationsnivå som är likhetskriterium vid gruppering på övergripande nivå. Specialisering är vägledande på lägre SSKYK-nivåer.

## Bilaga 2

ÅLDERSAVGÅNGAR 2012-2025 I VÄSTERBOTTENS LÄN RANGORDNANDE UTIFRÅN  
TOTALT ANSTÄLLDA I RESPEKTIVE YRKE (ANDELAR)FÖRDELAT PÅ MÄN OCH KVINNOR

Yrkesklassificering	Män	Kvinnor	Totalt Andel
Politiskt arbete m.m.	76	65	72
Arbete inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	64	49	61
Ledningsarbete i mindre företag, myndigheter m.m.	46	34	43
Kontorsarbete m.m.	32	44	39
Finmekaniskt och grafiskt hantverk, konsthantverk m.m.	42	34	40
Ledningsarbete i stora och medelstora företag, myndigheter m.m.	45	43	44
Annat arbete som kräver teoretisk specialistkompetens	46	34	38
Läraryrke inom universitet, gymnasie- och grundskola	38	35	36
Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens inom biologi, hälso- och sjukvård	42	36	38
Processoperatörsarbete	38	26	37
Annat arbete som kräver kortare högskoleutbildning	36	31	33
Servicearbete utan krav på särskild yrkesutbildning	29	31	31
Arbete inom biologi, hälso- och sjukvård som kräver kortare högskoleutbildning	37	33	33
Tekniker- och ingenjörsarbete m.m.	35	24	33
Gruv-, bygg- och anläggningsarbete	32	26	32
Metallhantverk, reparatörsarbete m.m.	32	19	32
Militärt arbete	38	-	36
Transport- och maskinförarsarbete	32	24	32
Annat hantverksarbete	27	32	28
Service-, omsorgs- och säkerhetsarbete	22	32	30
Annat arbete utan krav på särskild yrkesutbildning	23	27	24
Läraryrke som kräver kortare högskoleutbildning	24	28	27
Maskinoperatörs- och monteringsarbete	25	22	24
U Uppgift Saknas	26	21	24
Arbete inom lantbruk m.m. utan krav på särskild yrkesutbildning	25	6	21
Arbete som kräver teoretisk specialistkompetens teknik och datavetenskap	25	22	24
Kundservicearbete	9	18	15
Försäljningsarbete inom detaljhandel m.m.	16	18	17

## BRANSCHERNA I LÄNET- VANLIGASTE YRKENA SSK3, PENSIONSavgÅNGAR

	52ÅR-75ÅR	ANDELEN I PENSION 2025	TOTALT 16-75
<b>JORDBRUK, JAKT OCH SKOGSBRUK</b>			
Djuruppfödare och djurskötare	320	58	554
Maskinförare	204	40	516
Växtodlare och djuruppförare, blandad drift	631	82	439
Skogsarbetare	141	48	294
Växtodlare inom jordbruk och trädgård	197	83	237
Fordonsförare	47	38	124
Uppgift saknas	447	63	715
<b>Totalt</b>	<b>3241</b>	<b>66</b>	<b>4899</b>
<b>UTVINNING AV MINERAL</b>			
Gruv- och bergarbetare, stenhuggare	62	30	208
Malmförädlingoperatörer, brunnborrare m.fl.	26	28	94
Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	23	30	76
Finmekaniker m.fl.	30	41	73
Fysiker, kemister m.fl.	7	12	58
Byggnads- och anläggningsarbetare	21	42	50
Chefer för mindre företag och enheter	23	49	47
Maskinförare	10	31	32
Uppgift saknas	3	13	23
<b>Totalt</b>	<b>335</b>	<b>33</b>	<b>1004</b>

	52ÅR-75ÅR	ANDELEN I PENSION 2025	TOTALT 16-75
<b>TILLVERKNING</b>			
Montörer	393	24	1634
Ingenjörer och tekniker	350	32	1099
Processoperatörer, trä- och pappersindustri	247	35	704
Maskinoperatörer, metall- och mineralbehandling	246	27	922
Gjutare, svetsare, plåtslagare m.fl.	238	30	801
Maskin- och motorreparatörer	231	41	567
Maskinoperatörer, trävaruindustri	218	31	697
Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	173	35	492
Processoperatörer vid stål och metallverk	171	44	391
Lager- och transportassistenter	169	36	474
Chefer för mindre företag och enheter	131	45	292
Chefer för särskilda funktioner	130	40	326
Handpaketerare och andra fabriksarbetare	130	34	380
Maskinoperatörer, gummi- och plastindustri	111	24	457
Maskinoperatörer, kemisk- teknisk industri	110	31	358
Drift- och verksamhetschefer	102	36	280
Byggnads- och Anläggningsarbetare	99	30	330
Elmontörer, tele- och elektronikreparatörer m.fl.	79	30	263
Maskinförare	76	30	256
Uppgift saknas	65	12	538
Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	63	27	237
Bokförings- och redovisningsassistenter	63	41	152
Övriga maskinoperatörer och möntörer	61	19	324
Övrig kontorspersonal	60	32	189
Verkställande direktörer, verkchefer m.fl.	56	53	105
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	56	33	172
Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.	50	27	188
Smeder, verktygsmakare m.fl.	49	47	105
Byggnadshantverkare	48	41	116
Maskinoperatörer, livsmedelsindustri m.m.	45	12	378
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	42	40	106
Vård- och omsorgspersonal	29	21	139
Möbelsnickare, modellsnickare m.fl.	29	20	147
Fordonsförare	29	22	132
<b>Totalt</b>	<b>4614</b>	<b>30</b>	<b>15191</b>

	52ÅR-75ÅR	ANDELEN I PENSION 2025	TOTALT 16-75
<b>FÖRSÖRJNING AV EL, GAS, VÄRME OCH KYLA</b>			
Driftmaskinister m.fl.	30	41	74
Renhållnings- och återvinningsarbetare	21	21	99
<b>Totalt</b>	<b>156</b>	<b>34</b>	<b>458</b>
<b>BYGGVERKSAMHET</b>			
Byggnads- och anläggningsarbetare	540	26	2049
Byggnadshantverkare	335	22	1527
Maskinförare	188	24	776
Ingenjörer och tekniker	219	33	659
Målare, lackerare, skorstensfejare	72	21	342
Fordonsförare	74	27	270
Gjutare, svetsare, plåtslagare m.fl.	78	33	234
Gruv- och bergarbetare, stenhuggare??	47	21	227
Gruv- och bergarbetare	47	21	226
Drift- och verksamhetschefer	79	37	211
Elmontörer, tele- och elektronikoperatörer	60	30	202
Chefer för mindre företag och enheter	77	46	167
Maskin- och motorreparatörer, bun???	41	33	124
Malmförädlingsoperatörer, brun??	12	11	105
Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	39	38	103
Övrig kontorspersonal	47	47	100
Uppgift saknas	118	19	637
<b>Totalt</b>	<b>2434</b>	<b>27</b>	<b>9080</b>



	52ÅR-75ÅR	ANDELEN I PENSION 2025	TOTALT 16-75
<b>HANDEL; REPARATION AV MOTORFORDON OCH MOTORCYKLAR</b>			
Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.	780	17	4646
Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	329	35	948
Maskin- och motorreparatörer	124	17	711
Chefer för mindre företag och enheter	192	33	524
Handpaketerare och andra fabriksarbetare	52	17	300
Lager- och transportassistenter	67	22	298
Drift- och verksamhetschefer	76	27	284
Vård- och omsorgspersonal	50	21	242
Kassapersonal m.fl.	31	14	227
Sjukgymnaster, tandhyginister	69	31	223
Chefer för särskilda funktioner	67	33	205
Övrig kontorspersonal	77	43	179
Montörer	24	16	154
Ingenjörer och tekniker	38	28	135
Bokförings- och redovisningsassistenter	47	41	116
Köks- Och restaurangbiträden	8	8	102
Uppgift saknas	99	13	779
<b>Totalt</b>	<b>2521</b>	<b>22</b>	<b>11631</b>

<b>TRANSPORT OCH MAGASINERING</b>			
Fordonsförare	905	33	2783
Köks- och restaurangbiträden	77	9	863
Storhushålls- och restaurangpersonal	90	13	710
Brevbärare m.fl.	142	28	512
Uppgift saknas	38	13	302
Godshanterare och expressbud	46	17	263
Maskinförare	52	28	188
Kundinformatörer	20	14	146
Lokförare m.fl.	80	56	142
Städare m.fl.	25	18	138
Chefer för mindre företag och enheter	47	35	135
Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.	7	6	120
Lager- och transportassistenter	41	35	118
Agenter, förmedlare m.fl.	33	29	112
<b>Totalt</b>	<b>1853</b>	<b>31</b>	<b>6059</b>

	52ÅR-75ÅR	ANDELEN I PENSION 2025	TOTALT 16-75
<b>HOTELL OCH RESTAURANG</b>			
Köks- och restaurangbiträden	77	9	863
Storhushålls- och restaurangpersonal	90	13	710
Kundinformatörer	20	14	143
Städare m.fl.	25	18	138
Chefer för mindre företag och enheter	47	35	135
Försäljare, detaljhandel: demonstratörer m.fl.	7	6	120
Uppgift saknas	34	6	554
<b>Totalt</b>	<b>437</b>	<b>13</b>	<b>3286</b>

#### INFORMATION- OCH KOMMUNIKATIONSVERKSAMHET

Dataspecialister	190	19	1026
Datatekniker och dataoperatör	55	17	829
Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl.	90	30	299
Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	24	13	181
Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	40	24	168
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	38	31	121
Chefer för särskilda funktioner	29	25	114
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	25	26	97
Kundinformatörer	2	2	86
Ingenjörer och tekniker	34	44	77
Uppgift saknas	13	9	137
<b>Totalt</b>	<b>718</b>	<b>21</b>	<b>3354</b>

#### FINANS- OCH FÖRSÄKRINGSVERKSAMHET

Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	213	21	873
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	14	17	84
Chefer för mindre företag och enheter	27	33	82
Dataspecialister	12	18	67
Administratörer i offentlig förvaltning	8	19	42
Uppgift saknas	3	8	37
<b>Totalt</b>	<b>363</b>	<b>25</b>	<b>1441</b>

	52ÅR-75ÅR	ANDELEN I PENSION 2025	TOTALT 16-75
<b>FASTIGHETSVERKSAMHET</b>			
Byggnadshantverkare	167	42	396
Städare m.fl.	67	34	197
Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	69	42	164
Övrig kontorspersonal	41	49	83
Uppgift saknas	43	41	106
<b>Totalt</b>	<b>726</b>	<b>44</b>	<b>1655</b>

<b>VERKSAMHET INOM JURIDIK, EKONOMI, VETENSKAP OCH TEKNIK</b>			
Ingenjör och tekniker	241	34	707
Civilingenjörer, arkitekter m.fl.	163	29	568
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	182	35	517
Universitets- och högskolelärare	95	28	344
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	120	37	328
Bokförings- och redovisningsassistenter	54	33	165
Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	51	32	161
Chefer för mindre företag och enheter	71	49	146
Dataspecialister	25	19	132
Fysiker, kemister m.fl.	37	29	126
Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl.	24	20	119
Chefer för särskilda funktioner	39	37	106
Drift- och verksamhetschefer	62	59	105
Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.	4	4	100
Uppgift saknas	75	33	227
<b>Totalt</b>	<b>1692</b>	<b>32</b>	<b>5239</b>

	52ÅR-75ÅR	ANDELEN I PENSION 2025	TOTALT 16-75
<b>UTHYRNING, FASTIGHETSSERVICE, RESETJÄNSTER OCH ANDRA STÖDTJÄNSTER</b>			
Städare m.fl.	236	26	918
Övriga servicearbetare	303	49	615
Kundinformatörer	37	10	369
Övrig kontorspersonal	16	5	325
Agenter, förmedlare m.fl.	88	34	258
Vård- och omsorgspersonal	27	12	218
Säkerhetspersonal	34	16	212
Övriga maskinoperatörer och montörer	19	9	206
Byggnadshantverkare	54	41	131
Dörsäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.	5	5	109
Mölare, lackerare, skorstensfejare m.fl.	22	20	108
Montörer	4	4	108
Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	28	27	102
Chefer för mindre företag och enheter	44	46	95
Handpaketerare och andra fabriksarbetare	7	8	91
Uppgift saknas	25	7	345
<b>Totalt</b>	<b>152</b>	<b>24</b>	<b>5325</b>

52ÅR-75ÅR ANDELEN I PENSION 2025 TOTALT 16-75

**OFFENTLIG FÖRVALTNING OCH FÖRSVAR; OBLIGATORISK SOCIALFÖRSÄKRING**

Administratörer i offentlig förvaltning	331	39	838
Tull-, taxerings- och socialförsäkringstjänstemän	222	39	576
Poliser	82	22	371
Drift- och verksamhetschefer	139	43	327
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	155	48	323
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	123	47	262
Säkerhetspersonal	74	31	238
Övrig kontorspersonal	97	43	227
Vård- och omsorgspersonal	31	14	226
Jurister	69	36	191
Psykologer, socialsekreterare m.fl.	49	29	169
Bokförings- och redovisningsassistenter	89	57	155
Sjukgymnaster, tandhyginister m.fl.	40	29	140
Dataspecialister	52	39	135
Datatekniker och dataoperatörer	39	30	129
Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl.	28	22	126
Militärer	34	31	110
Säkerhets- och kvalitetsinspektörer	40	37	108
Behandlingsassistenter, fritidsledare m.fl.	34	34	100
Ingenjörer och tekniker	43	47	91
Uppgift saknas	12	19	62
Totalt	2309	38	6019

	52ÅR-75ÅR	ANDELEN I PENSION 2025	TOTALT 16-75
<b>UTBILDNING</b>			
Förskollärare och fritidspedagog	656	27	2474
Universitets- och högskolelärare	722	31	2331
Vård- och omsorgspersonal	616	27	2255
Grundskolelärare	693	31	2226
Gymnasielärare m.fl.	645	37	1754
Andra pedagoger med teoretisk specialkompetens	228	40	573
Köks- och restaurangbiträden	171	42	403
Storhushålls- och restaurangpersonal	177	44	402
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter	165	42	390
Drift- och verksamhetschefer	220	59	370
Övrig kontorspersonal	125	43	290
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	105	39	270
Speciallärare	184	70	262
Dataspecialister	41	19	218
Städare m.fl.	70	38	185
Andra lärare och instruktörer	43	23	184
Ingenjörer och tekniker	46	25	182
Administratörer i offentlig förvaltning	61	38	159
Hälso- och sjukvårdsspecialister	22	15	146
Byggnadshantverkare	80	56	144
Arkivarier, bibliotekarier m.fl.	50	44	114
Uppgift saknas	24	15	159
<b>Totalt</b>	<b>5557</b>	<b>33</b>	<b>16652</b>

	52ÅR-75ÅR	ANDELEN I PENSION 2025	TOTALT 16-75
<b>VÅRD OCH OMSORG; SOCIALA TJÄNSTER</b>			
Vård- och omsorgspersonal	4392	30	14531
Sjuksköterskor	733	29	2529
Hälso- och sjukvårdsspecialister	567	36	1564
Barnmorskor; sjuksköterskor med särskild kompetens	385	42	910
Sjukgymnaster, tandhygienister m.fl.	280	34	820
Psykologer, socialsekreterare m.fl.	271	34	799
Drift- och verksamhetschefer	336	52	651
Kontorssekreterare och dataregistrerare	260	47	550
Behandlingsassistenter, fritidsledare m.fl.	120	24	494
Biomedicinska analytiker	144	45	317
Städare m.fl.	73	29	250
Förskollärare och fritidspedagoger	80	35	230
Köks- och restaurangbiträden	66	32	205
Administratörer i offentlig förvaltning	104	51	204
Övrig kontorspersonal	105	51	204
Fotografer, ljud- och bildtekniker, sjukhustekniker m.fl.	44	34	128
Byggnadshantverkare	47	45	105
Driftmaskinister m.fl.	57	54	105
Storhushålls- och restaurangpersonal	44	42	104
Uppgift saknas	57	13	447
<b>Totalt</b>	<b>8689</b>	<b>33</b>	<b>26434</b>

	52ÅR-75ÅR	ANDELEN I PENSION 2025	TOTALT 16-75
<b>KULTUR, NÖJE OCH FRITID</b>			
Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl.	22	13	164
Övrig kontorspersonal	60	41	147
Arkivarier, bibliotekarier m.fl.	53	37	143
Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl.	50	36	138
Behandlingsassistenter, fritidsledare m.fl.	18	13	138
Byggnadshantverkare	59	54	110
Biblioteksassistenter m.fl.	50	56	90
Vård- och omsorgspersonal	13	15	86
Säkerhetspersonal	12	16	76
Växtodlare inom jordbruk och trädgård	38	52	73
Kundinformatörer	9	16	56
Chefer för mindre företag och enheter	22	40	55
Kassapersonal m.fl.	3	6	54
Frisörer och annan servicepersonal, personliga tjänster	14	26	53
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	20	41	49
Drift- och verksamhetschefer	24	51	47
Försäljare, detaljhandel; demonstratör m.fl.	10	24	41
Köks- och restaurangbiträden	5	12	41
Djuruppfödare och djurskötare	11	28	39
Städare m.fl.	8	22	36
Gymnasielärare m.fl.	12	35	34
Bokförings- och redovisningsassistenter	17	55	31
Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	8	28	29
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	11	42	26
Chefer för särskilda funktioner	14	58	24
Byggnads- och anläggningsarbetare	13	57	23
Administratörer i offentlig förvaltning	13	59	22
Storhushålls- och restaurangpersonal	6	27	22
Fotografer, ljud- och bildtekniker, sjuktekniker m.fl.	5	24	21
Uppgift saknas	27	15	180
<b>Totalt</b>	<b>739</b>	<b>32</b>	<b>2338</b>



	52ÅR-75ÅR	ANDELEN I PENSION 2025	TOTALT 16-75
<b>ANNAN SERVICEVERKSAMHET</b>			
Frisörer och annan servicepersonal, personliga tjänster	93	21	436
Behandlingsassistenter, fritidsledare m.fl.	45	27	169
Präster	82	58	141
Övrig kontorspersonal	62	48	130
Byggnadshantverkare	58	46	127
Vård- och omsorgspersonal	39	33	117
Administratörer i intresseorganisationer	48	47	102
Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl.	42	44	96
Administratörer i offentlig förvaltning	28	42	67
Redovisningsekonomer, administrativa assistenter m.fl.	26	39	66
Psykologer, socialsekreterare m.fl.	41	65	63
Växtodlare inom jordbruk och trädgård	29	52	56
Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.	7	13	54
Bokförings- och redovisningsassistenter	25	51	49
Pastorer	27	56	48
Maskinoperatörer, textil- skinn- och läderindustri	9	21	42
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	18	47	38
Storhushålls- och restaurangpersonal	12	32	37
Chefer för mindre företa och enheter	20	57	35
Städare m.fl.	15	45	33
Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	8	26	31
Kontorssekreterare och dataregistrerare	15	52	29
Elmotörer, tele- och elektronikreparatörer m.fl.	8	30	27
Kundinformatörer	3	12	26
Chefer för särskilda funktioner	16	76	21
Grundskollärare	4	19	21
Köks- och restaurangbiträden	5	24	21
Datatekniker och dataoperatörer	13	65	20
Lantmästare, skogsmästare m.fl.	10	53	19
Drift- och verksamhetschefer	9	50	18
Djuruppfödare och djurskötare	9	50	18
Förskollärare och fritidspedagoger	2	12	17
Tecknare, underhållare, professionella idrottsutövare m.fl.	2	14	14
Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift	10	71	14
Gymnasielärare m.fl.	6	46	13

#### FORTS... ANNAN SERVICEVERKSAMHET

Andra pedagoger men teoretisk specialkompetens	2	17	12
Arkivarier, bibliotekarier m.fl.	4	33	12
Agenter, förmedlare m.fl.	5	42	12
Fordonsförare	1	8	12
Sjukgymnaster, tandhygienister	4	36	11
Lager- och transportassistenter	5	45	11
Säkerhetspersonal	-	-	10
Montörer	1	11	9
Ingenjörer och tekniker	6	75	8
Andra lärare och instruktörer	4	50	8
Tidningsdistributörer, vaktmästare m.fl.	6	75	8
Uppgift saknas	91	29	309
<b>Totalt</b>	<b>1031</b>	<b>38</b>	<b>2749</b>

SSYK4: YRKEN MED STÖRST AVGÅNGAR (ANTAL) 2012-2025.

YRKEN	TOTALT	ANDEL (% INOM YRKET)
Undersköterskor, sjukvårdsbiträden	2062	35
Vårdare och personliga assistenter	1568	24
Skötare och vårdare	908	31
Kontorspersonal	862	38
Universitets- och högskolelärare	860	31
Grundskollärare	815	33
Barnskötare	787	28
Förskolelärare och fritidspedagoger	755	27
Lastbils- och långtradarförare	606	26
Försäljare	485	17



### SLUTSATS

Det råder inga tvivel om att kompetensförsörjning är en av våra största samhällsutmaningar. Att inte agera kommer att hämma näringslivets tillväxt och utveckling samt påverka den offentliga sektorns möjlighet att ge fullgod service. Ytterst är en fungerande kompetensförsörjning grunden för hållbar ekonomisk tillväxt och konkurrenskraft i Västerbotten.

Denna rapport är ett första steg mot att ringa in vad som påverkar en fungerande kompetensförsörjning. De fem strategierna som tas upp i rapporten löser inte på egen hand de utmaningar som Västerbottens står inför. Det krävs också engagemang av aktörer från olika sektorer och nivåer, genom ett funktionellt flernivåstyre – liksom ett samlat och fokuserat grepp kring samtliga strategier, där digitalisering, den tekniska utvecklingen, jämställdhet och integration är våra framtida möjligheter.

Rapporten är framtagen inom den regionala Kompetensplattformen vid Region Västerbotten. Kompetensplattformen är ett regeringsuppdrag med syfte att bidra till ett bättre system för kompetensförsörjning och för bättre överensstämmelse mellan efterfrågan av kompetens och utbildningsutbud i Västerbotten.

### KONTAKT

Aurora Pelli, projektledare Kompetensplattformen Västerbotten  
[aurora.pelli@regionvasterbotten.se](mailto:aurora.pelli@regionvasterbotten.se) 070-611 57 77



REGION  
VÄSTERBOTTEN

[www.regionvasterbotten.se](http://www.regionvasterbotten.se)



Länsstyrelsen  
Västerbotten

VI HAR FÅTT STÖD AV

TILLVÄXT  
VERKET