

Agenda för kompetensförsörjning – Västerbottens län



Agenda för kompetensförsörjning – Västerbottens län

Beslutad i regionala utvecklingsnämnden, Region Västerbotten 2022-12-08

Grafisk form: Helen Bäckman, Region Västerbotten

Förord

Västerbotten står idag inför väl kända stora utmaningar kring länets kompetensförsörjning som kommer att finnas med oss en lång tid framför oss. I vår regionala utvecklingsstrategi tydliggörs det breda arbetet i att utveckla ett fungerande samhällssystem där vi pekat ut riktningen för en attraktiv region där olikheter skapar utvecklingskraft. Situationen i Västerbotten kräver idag ett särskilt fokus på kompetensförsörjning och kompetensutveckling för att möjliggöra bästa möjliga utveckling.

Agenda för kompetensförsörjning lyfter tre utvecklingsområden med nödvändiga komponenter för att stärka förutsättningarna inom det regionala utvecklingsansvaret och bidra till ett sammanhållet kompetensförsörjningsarbete inom Västerbottens län. Agendan ger oss en tydlig riktning för vårt interna arbete samt fungerar som stöd och inspiration i den nödvändiga kraftsamling som krävs tillsammans med Västerbottens aktörer.



Rickard Carstedt (S)
Regionala utvecklingsnämndens ordförande
Region Västerbotten



Anna Pettersson
Regional utvecklingsdirektör
Region Västerbotten

Innehållsförteckning

1. Inledning	5
2. Agendan i sitt sammanhang	7
3. Västerbottens nuläge och framtid	8
3.1. Västerbottens nuläge	8
3.2. Västerbottens framtid	8
4. Utvecklingsområden	10
4.1. Sammanhållet kompetensförsörjningsarbete	10
4.2. Livslångt lärande och rustad för arbetslivet	11
4.3. Gott arbetsgivarskap och kompetensattraktion	12
5. Agendans implementering och genomförande	13

1. Inledning

Västerbotten är mitt i en samhällsutveckling där behovet av kompetenser är stort och växande. Det behövs nya invånare för att möta upp behovet av fler kompetenser och det finns behov av både fler och stärkta kompetenser för att möta de krav och möjligheter som finns kopplat till klimatförändringarna och den dubbla omställningen (grön och digital). Samtidigt finns utsatta grupper långt från arbete och en bristande matchning mellan invånares kompetenser och arbetsgivares behov. Utmaningarna blir ännu mer konkreta lokalt i ett län med långa avstånd och skilda förutsättningar mellan länets olika städer, lands- och glesbygder. Västerbotten har stora utmaningar men även förmånen att hantera dessa med utgångspunkt i den rikedom av kompetenser som finns i länet idag.

Region Västerbotten har som regionalt utvecklingsansvarig i länet under år 2022 fått tydligare ansvar för länets arbete med att hantera kompetensförsörjningsutmaningarna i förordning (2017:583) om regionalt tillväxtarbete (2022:1095). Region Västerbotten ska "fastställa mål och prioriteringar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet och tillhandahålla bedömningar av länets kompetensbehov inom offentlig och privat sektor på kort och lång sikt". Regional utveckling hos Region Västerbotten tar fram Agenda för kompetensförsörjning för att svara upp mot det ökade ansvaret och bidra till att ge större kraft att hantera de utmaningar som Västerbotten står inför. Den ska visa en tydligare bild av arbetet med att hantera kompetensförsörjningsutmaningarna och komponenter som behövs i det arbetet. Agendan är tänkt att fungera både som stöd och inspiration när aktörer i länet arbetar för att tackla utmaningarna, i den egna organisationen men särskilt i gemensam kraftsamling. Agendan är också utformad för att stärka möjligheterna att växla upp resurser genom extern finansiering. Agendan revideras på initiativ av regionala utvecklingsnämnden vid behov för att hålla den aktuell och funktionell.

Agenda för kompetensförsörjning – Västerbottens län visar på tre utvecklingsområden:

I Västerbotten behövs ett sammanhållet kompetensförsörjningsarbete där aktörer arbetar med gemensam kraft för att hantera både kända och nya utmaningar

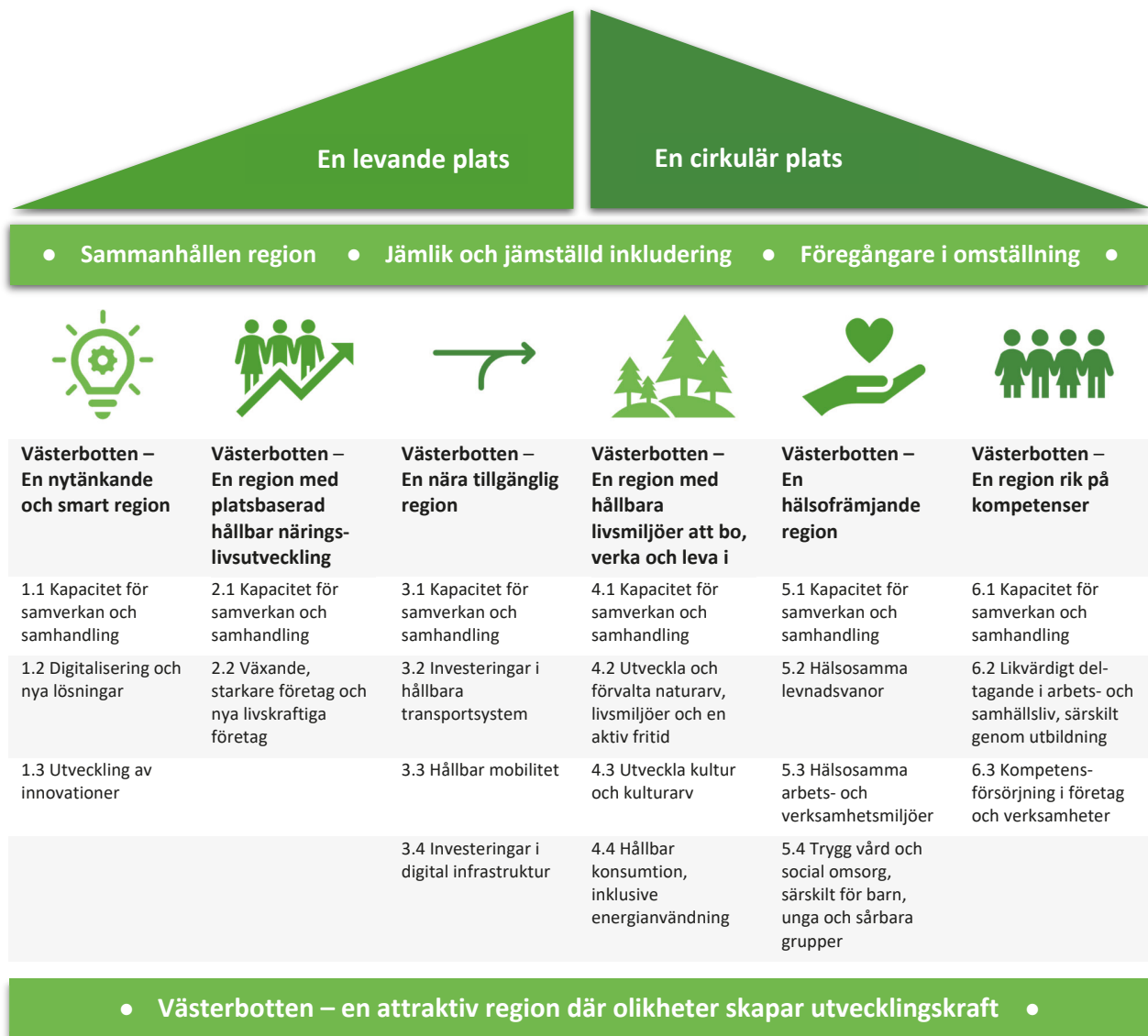
I Västerbotten behövs livslångt lärande och en befolkning som är rustad för ett arbetsliv i förändring

I Västerbotten behövs det goda arbetsgivarskapet och kapacitet för kompetensattraktion lokalt, nationellt och internationellt

De tre utvecklingsområdena bidrar direkt och indirekt till målen som finns i den regionala utvecklingsstrategin Västerbotten – En attraktiv region där olikheter ger utvecklingskraft. Det finns en direkt koppling till de tre delprioriteringarna under prioriteringen Västerbotten – En region rik på kompetenser men även en indirekt koppling till många av de övriga delprioriteringarna.

Kompetensförsörjning kan definieras på olika sätt beroende på perspektiv och sammanhang. I Agenda för kompetensförsörjning definieras det som en balans mellan de kompetenser som finns och de kompetenser som behövs i Västerbotten där utbildningar och vägar till jobb matchar den kompetens som arbetsgivare behöver och efterfrågar, samt att ungdomar och vuxna är rustade för framtidens arbetsliv. Kompetensförsörjning kan ses både ur arbetsgivares och invånares perspektiv. I arbetsgivarperspektivet är fokus på både rekrytering inom och utom länet och kompetensutveckling inom organisationen. Det behöver finnas ett utbildningssystem som dockar an mot de kompetenser som behövs för att kunna driva och utveckla verksamheter. I individperspektivet handlar det om att hitta möjligheter för att använda sina kompetenser och att kunna delta i samhälls- och arbetsliv. Kompetenser är inte statiska utan kan utvecklas, urholkas och riskerar att bli inaktuella. Kompetensförsörjning är därför nära ihopkopplat med det livslånga lärandet.

Regional utveckling handlar om att utveckla ett samhällssystem där alla ingående delar bidrar, förstärker och kuggar i varandra. En tillräcklig och likvärdig kompetensförsörjning är en förutsättning för att önskvärda förväntningar inom övriga prioriteringar ska vara möjliga. Länets spetskompetenser är centrala i att vara en Nytänkade och smart region. Kompetenser är nyckeln i utvecklingen mot en Platsbaserad näringslivsutveckling. Utan fungerande kompetensförsörjning kommer vare sig investeringar eller en hållbar mobilitet kunna upprätthållas i en Nära och tillgänglig region. Tillgång på kompetenser är nödvändiga för samhällsbyggnad, civilsamhället och kultursektorn i en region med Hållbara livsmiljöer likväl för att uppnå de önskvärda förändringarna i en Hälsofrämjande region. Sambandet är dubbelriktat där utvecklingen inom alla övriga prioriteringar är central för att skapa förutsättningar för en fungerande kompetensförsörjning. För en fungerande kompetensförsörjning kommer innovation, digitalisering, näringslivsutveckling, livsmiljöer, infrastruktur, mobilitet, bostäder och tillgång till kultur, aktiv fritid, hälso- och sjukvård och omsorg vara nödvändiga för att Västerbotten ska vara en attraktiv region att leva i och flytta till.



Gott arbetsgivarskap och kompetensattraktion 6.3

Livslångt lärande och rustad för arbetslivet 6.2

Sammanhållet kompetensförsörjningsarbete 6.1

2. Agendan i sitt sammanhang

Agenda för kompetensförsörjning bidrar till mål, inriktningar och prioriteringar för kompetensförsörjning i den Regionala utvecklingsstrategin Västerbotten – en attraktiv region där olikheter skapar utvecklingskraft. Varje utvecklingsområde i agendan bidrar till en delprioritering under Västerbotten – en region rik på kompetenser samtidigt som den i genomförandet även bidrar till de tre inriktningarna Sammanhållen region, Jämlik och jämställd region och Föregångare i omställning.

Agendan bidrar även till de övergripande hållbarhetsmålen En levande plats och En cirkulär plats som sammanfattar de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030. De komponenter som har identifierats för utvecklingsområdena har betydelse för många av målen i Agenda 2030 men bidrar direkt till följande globala hållbarhetsmål:



God utbildning för alla

Säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla.



Jämställdhet

Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt.



Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Verka för varaktig, inkluderande och hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.

Agenda för kompetensförsörjning bidrar till det strategiska området Kompetensförsörjning och kompetensutveckling i hela landet i Nationella strategin för hållbar regional utveckling 2021-2030 och till målen för EU:s sammanhållningspolitik: Ett mer socialt Europa genom den europeiska pelaren för sociala rättigheter.

3. Västerbottens nuläge och framtid

3.1. Västerbottens nuläge

Västerbottens näringsliv och kompetensförsörjning påverkas av de pågående megatrenderna (globalisering, urbanisering, digitalisering och hållbarhet) men präglas också av stora inomregionala skillnader. Västerbotten har många tillgångar som kan bidra till ytterligare tillväxt, naturresurser, välutbildad befolkning, forskningskompetenser och ett väl etablerat näringsliv¹. Västerbotten har också en unik livsmiljö och Övre Norrland erbjuder enligt EU:s Social Progress Index² den bästa livsmiljön i Europa. Västerbotten har samtidigt en minskande befolkning i arbetsför ålder med en hög andel av arbetskraften på väg mot pension och ett negativt flyttnetto i kombination med låg arbetslöshet. Arbetsförmedlingen konstaterar i sin prognos för arbetsmarknaden i Västerbotten³ att bristen på arbetskraft bromsar jobbtillväxten och äventyrar välfärden.

Västerbottens näringsliv kännetecknas av diversifiering och starka nischer kopplade till länets rika naturresurser men även till de kunskapsresurser som finns. Det finns en växande privat tjänstesektor och besöksnäring samtidigt som den offentliga sektorn är en betydande del av antalet arbetsställen.

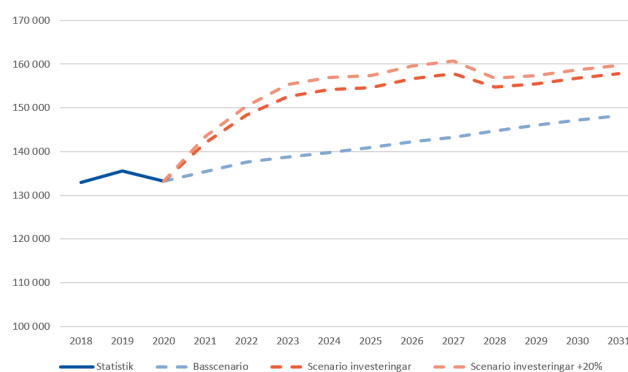
Västerbotten har könsuppdelad arbetsmarknad där kvinnor arbetar i högre grad i offentlig sektor och män i det privata näringslivet. En behovsinventering avseende hållbarhet i regionalt utvecklingsarbete⁴ konstaterar att färre kvinnor än män kan tänka sig en karriär inom industrin och att fler kvinnor än män flyttar ut från Västerbotten. Det könsuppdelade arbetslivet börjar redan med könsuppdelade studieval.

Trots ett omvärldsläge där Sverige och EU har en vikande konjunkturutveckling är arbetslösheten i Västerbotten fortsatt lägst i Sverige (4,3 procent) i september 2022⁵. Västerbotten har relativt få arbetslösa med längre tider utan arbete och en minskning bland unga och utsatta grupper på arbetsmarknaden. Behovsinventeringen⁶ tyder på att lättillgängliga arbetskraftsreserver är små och att den arbetslöshet som finns ofta är tillfällig och/eller strukturell där arbetslösa och lediga jobb inte matchar. Utrikes födda och personer med arbetshinder har fortsatt högre arbetslöshet än andra grupper. Det finns även en grupp unga som varken arbetar eller studerar (Uvas)⁷.

Många arbetsgivare larmar om utmaningar med att hitta personer att anställa med neddragen verksamhet som följd. Utmaningarna slår brett över branscher och det handlar både om bredd och spets där särskilt brister på nyckelkompetenser skapar följder för hela verksamheter.

3.2. Västerbottens framtid

Västerbottens näringsliv står inför en strukturomvandling med historiskt stora satsningar inom omställning mot en fossilfri industri. Nya etableringar som Northvolt i Skellefteå driver på utvecklingen och hittills planeras det för investeringar i Norra Sverige på över 1 000 miljarder kronor. Den scenarioanalys⁸ som Region Västerbotten har låtit göra visar utvecklingen på den regionala arbetsmarknaden fram till 2031 med effekter i form av tillkommande sysselsättning som investeringarna skulle kunna komma att generera i Västerbotten (se figur 1). Scenarierna för sysselsättningen inkluderar både sysselsättningsökning kopplad till positiv näringslivsutveckling, och de ytterligare sysselsättningseffekterna kopplade till de förväntade investeringarna.



Figur 1: Scenarioanalys för sysselsättningsutveckling i Västerbottens län. Källa: WSP

Sysselsättningen i basscenario (dvs utan extraordinära investeringar) uppgår till 143 000 personer år 2027 (se tabell 1). Det motsvarar en ökning på 7 746 personer jämfört med situationen 2019. I investeringsscenario 1 (som inkluderar planerade investeringar) beräknas sysselsättningen i stället öka med 22 260 personer mellan 2019 och 2027 och investeringsscenario 2 (som utgår från att de omställningsrelaterade investeringarna blir 20 procent större än de i planerade) ökar sysselsättningen till nästan 161 000 personer vilket motsvarar en ökning med drygt 25 000 personer. Västerbotten står även inför stora pensionsavgångar och fram till 2027 beräknas 20 000 personer av den sysselsatta dagbefolkningen 2019 gå i pension⁹.

Scenarier	Sysselsatta 2019	Sysselsatta 2027	Tillväxt antal	Pensionsavg. 2020-2027	Rekryterings- behov
Basscenario	135 590	143 336	7 746	20 056	27 802
Investerings- scenario 1	135 590	157 850	22 260	20 056	42 316
Investerings- scenario 2	135 590	160 722	25 132	20 056	45 188

Medtaget effekterna av de stora investeringarna beräknas det totala rekryteringsbehovet bli drygt 42 000 fram till 2027 i investeringsscenario 1¹⁰. Det totala rekryteringsbehovet beräknas bli störst inom branscherna Vård och omsorg, Utbildning och Tillverkning. Inom dessa branscher väntas också flest pensionsavgångar men rekryteringsbehov kan ha betydande inverkan även på andra näringsgrenar där rekryteringsbehovet är stor i förhållande till antal anställda eller där det kommer att behöva rekryteras nyckelkompetenser.

Scenarioanalysen tar inte hänsyn till den vikande konjunkturutvecklingen till följd av Rysslands invasion av Ukraina. En nedgång i investeringar, särskilt inom byggsektorn, kommer att fördröja eller minska rekryteringsbehoven. I dagsläget, oktober 2022, finns en prognos som pekar på en minskning av investeringar i bostäder, lokaler och anläggningar på cirka fem procent år 2023 jämfört med år 2022 men är fortsatt på en historiskt hög nivå¹². En stor osäkerhet finns kring utvecklingen framöver.

I scenarioanalysen beräknas både direkta och indirekta sysselsättningseffekter. Störst direkta sysselsättningseffekter av investeringarna uppstår inom branscherna bygg och tillverkningsindustri. Indirekta sysselsättningseffekter uppstår när den direkta sysselsättningsökningen medför sysselsättningseffekter i andra branscher, som exempelvis ökad efterfrågan på underleverantörer. Indirekta sysselsättningseffekter kan också kopplas till att investeringarna medför att de totala löneinkomsterna ökar vilket påverkar konsumtionen. Reella sysselsättningseffekter i relation till antalet sysselsatta beräknas uppstå inom samtliga Västerbottenskommuner och de största sysselsättningseffekterna beräknas uppstå i Skellefteå kommun (60 procent) och Umeå kommun (30 procent). I scenarioanalysen är sysselsättningsmultiplikatorn 1,4 vilket betyder att varje direkt arbetstillfälle beräknas ge upphov till ytterligare 0,4 arbetstillfällen¹¹.

1. Västerbotten – en attraktiv region där olikheter skapar utvecklingskraft. Regional utvecklingsstrategi 2020–2030.

2. https://ec.europa.eu/regional_policy/en/information/maps/social_progress2020/#3. European Social Progress Index: SPI 2020. The EU Social Progress Index (EU-SPI) is a measure of societal development and quality of life at the regional level that goes beyond the Gross Domestic.

3. Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Västerbottens län. Prognos för arbetsmarknaden i Västerbotten 2019–2020. Arbetsförmedlingen (2019).

4. Behovsinventering, hållbarhet i regionalt utvecklingsarbete. Sweco (2019).

5. Månadsläge Västerbotten oktober 2022

6. Behovsinventering, hållbarhet i regionalt utvecklingsarbete. Sweco (2019).

7. Forslund, Liljeberg (2021). Unga som varken arbetar eller studerar: En beskrivning av gruppen och effekter av insatser för att möta problemet. IFAU-rapport 2021:12, ISSN 1651–1158

8. Västerbottens arbetsmarknad: Prognoser och scenarier till 2031, WSP (2021).

9. Västerbottens arbetsmarknad: Prognoser och scenarier till 2031, WSP (2021).

10. Västerbottens arbetsmarknad: Prognoser och scenarier till 2031, WSP (2021).

11. Andra analyser indikerar att varje industrijobb kan medföra upp till 1,5 ytterligare arbetstillfälle. Scenarioanalys av framtida samhällsutveckling i Skellefteå kommun, Ramboll (2021).

12. Byggföretagens regionala prognoser

4. Utvecklingsområden

Västerbottens nuläge och framtid ovan visar på de stora utmaningarna som finns och som kan komma att finnas en lång period framöver. Även om osäkerheten kring framtiden har förstärkts under det senaste årets utveckling där en högkonjunktur övergått i lågkonjunktur i Sverige, pekar signalerna på en fortsatt stark expansion i norra Sverige. Behovet av att samla och förtydliga det gemensamma arbetet med kompetensförsörjning på regional nivå har aldrig varit större. Agenda för kompetensförsörjning - Västerbottens län tar sikte på målen i den regionala utvecklingsstrategin och formulerar tre utvecklingsområden för att med gemensam kraft hantera utmaningarna.

4.1. Sammanhållet kompetensförsörjningsarbete

Det regionala arbetet med kompetensförsörjning inkluderar en mängd olika aktörer. Statliga myndigheter, kommuner, näringslivsorganisationer och utbildningsanordnare är några exempel. För det regionala utvecklingsansvaret är uppgiften att se helheten inom kompetensförsörjning och verka för att alla aktörer och insatser samverkar för att nå bäst effekt.

Det finns en risk att aktörer som agerar oberoende av varandra i splittrade och enstaka insatser inte dra nytta av möjliga synergier och att viktiga länkar i arbetet inte blir genomförda. I Västerbotten riskerar även de skilda förutsättningarna i länets städer, lands- och glesbygder tillsammans med långa avstånd mellan bosättningar att det blir ytterligare fragmentering.

För att säkra tillgången på kompetenser samtidigt som invånarnas behov av likvärdiga möjligheter för sysselsättning tas tillvara behövs ett sammanhållet arbete i länet som underlättar för aktörer att verka gemensamt. Ett sammanhållet kompetensförsörjningsarbete ger en bra grund för samstämmighet och synergier mellan aktörer och mellan insatser. Det sammanhållna arbetet behöver innehålla ett antal komponenter för att ge bästa möjliga förutsättningar för aktörer att agera.

I Västerbotten behövs ett sammanhållet kompetensförsörjningsarbete där aktörer arbetar med gemensam kraft för att hantera både kända och nya utmaningar

Inom regional utveckling har Region Västerbotten identifierat ett antal nödvändiga komponenter utifrån erfarenheter, utvärderingar och styrdokument. Dessa ska ses som en bas, inte en avgränsning.

För ett sammanhållet kompetensförsörjningsarbete behöver Västerbottens län:

- Synliggöra aktörer och hur de samspelar i en gemensam bild av aktörskartan
- Funktionella kontaktytor för löpande strategisk dialog i flera sammanhang och med olika fokus
- En grund i att analysera och kommunicera kunskap kring förutsättningar, möjligheter och utmaningar
- Aktiv gemensam omvärldsbevakning och påverkansarbete
- Aktiv uppföljning av insatser i länet med former för gemensamt lärande
- Samverkan och samhandling för större kraft i enskilda frågor
- Proaktivt undanröjande av hinder mellan olika aktörers uppdrag
- Kapacitet att nå ut till och involvera olika typer av aktörer, särskilt företag och beslutsfattare
- Aktiv medverkan i EU-initiativ, särskilt EUBSR (PA Education)
- Aktiv medverkan i ESF+, ERUF ÖN, Intereg Aurora och andra nationella och EU-program

4.2. Livslångt lärande och rustad för arbetslivet

Västerbotten är ett län rikt på kompetenser med en i riket hög genomsnittlig utbildningsnivå men med stora skillnader mellan olika delar av länet. Här finns en god utbildningsinfrastruktur och god utbildningskapacitet för att möta behov inom kompetensförsörjningen. I länet finns en folkbildning med sju folkhögskolor och tio studieförbund¹³ med verksamhet från fjäll till kust. Här finns även ett rikt utbud av yrkeshögskoleutbildningar, kommunala vuxenutbildningar och arbetsmarknadsutbildningar. Tre universitet erbjuder möjligheter för högre utbildning och forskning: Umeå universitet, Sveriges Lantbruksuniversitet (SLU) och Luleå tekniska universitet (LTU). Femton Lärcentrum bidrar till stärkta utbildningsmöjligheter över hela länet. Som en bas för detta finns ett nät av förskolor, grundskolor och gymnasieskolor som förbereder barn och unga för framtida yrkes- och studiemöjligheter.

I nuläget finns en bristande matchning mellan befolkningens kompetenser och de som efterfrågas i arbetslivet som innebär utmaningar för både individer och arbetsgivare. Det finns individer som inte kommer in på arbetsmarknaden eller är i långvarig arbetslöshet men det finns även en stor grupp som arbetar i ett yrke som inte matchar deras utbildning. Den bristande matchningen leder till att befolkningens kompetenser inte tas tillvara fullt ut samtidigt som individer som inte är rustade är i eller riskerar att hamna i ett utanförskap. Könsuppdelade studieval förstärker utmaningar med att befolkningens kompetenser inte tas tillvara fullt ut. Dimensionering av utbildningsutbud och individers studieval tillsammans med genomströmning är faktorer som påverkar tillgängligheten på kompetens.

Den dubbla omställningen (grön och digital) ställer nya krav på kompetenser i samhället samtidigt som kompetenser inte är statiska. Kompetenser kan utvecklas, urholkas och bli obsoleta under livets gång. Individens kompetenser byggs på under hela livet, där det formella utbildningssystemet har en central roll men kompetenser handlar även om förmågor som fås i andra sammanhang, i familjen och på fritiden.

Det behövs en befolkning rustad för att möta behoven som kommer med snabb samhällsomvandling och stora åldersavgångar. Den dubbla omställningen (grön och digital) i en tid av större geopolitisk osäkerhet innebär nya krav på kompetenser för att Västerbotten ska kunna hantera utmaningarna och ta vara på möjligheterna. För att rusta befolkningen behövs ett relevant och likvärdigt utbud av utbildning och kompetenshöjande insatser som kan erbjuda möjligheter för att utveckla kompetenser under hela livets gång. Utvecklande av kompetenser rustar individen för deltagande i samhälls- och arbetsliv och erbjuder en källa till personlig utveckling med möjlighet att söka sig till nya sammanhang som passar en bättre. På samhällsnivå är ett rikt och varierat utbud med goda möjligheter till försörjning en del i att attrahera nya invånare till länet. Ett relevant och likvärdigt utbud erbjuder goda möjligheter i länets olika städer- lands- och glesbygder för invånare att studera och som kan möta upp mot de kompetensbehov som finns hos arbetsgivare lokalt. Ett relevant och likvärdigt utbud av utbildning och kompetenshöjande insatser förmår skapa de bästa förutsättningar för ett livslångt lärande.

I Västerbotten behövs livslångt lärande och en befolkning som är rustad för ett arbetsliv i förändring

Inom regional utveckling har Region Västerbotten identifierat ett antal nödvändiga komponenter utifrån erfarenheter, utvärderingar och styrdokument. Dessa ska ses som en bas, inte en avgränsning.

För livslångt lärande och en befolkning som är rustad för ett arbetsliv i förändring behöver Västerbottens län:

- Metodutveckling och implementering för att fånga och kommunicera utbildningsbehov och utbildningsutbud
- Synliggöra utbildningsvägar och identifiera felande länkar för nuvarande och framtida bristyrken
- Proaktivt framtidsperspektiv i samordnad utbildningsplanering
- Arbetsgivarnära genomförande av utbildningar inom alla utbildningsformer
- Gemensamma värdeerbjudanden från utbildningsanordnare och andra aktörer för att locka studerande nationellt och internationellt
- Kapacitet och tillgänglighet till distansoberoende lärande
- Utvecklade lärcentrum där de fungerar som lokala mötesarenor för utbildning och kompetensförsörjning
- Folkbildningen som en resurs för att utjämna utbildningsklyftor och höja utbildningsnivån i Västerbotten
- Effektiva och synliga regionala strukturer för validering
- Likvärdig tillgång till vägledning för medvetna studie- och yrkesval i alla delar av livet
- Normbrytande insatser för att motverka könsbundna studie- och yrkesval
- Kompetenshöjande insatser för att bättre rusta utsatta grupper långt från arbete eller studier
- Synliggöra vikten av god förskola och grundskola för att rusta individer för framtida samhälls- och arbetsliv

13. Statsbidragsberättigade studieförbund med någon verksamhet i Västerbotten under år 2021.

4.3. Gott arbetsgivarskap och kompetensattraktion

I Västerbotten finns många arbetsgivare inom både privat och offentlig sektor och inom ett stort antal olika näringsgrenar. Sammanlagt finns det närmare 13 000 enskilda arbetsställen som är registrerade för arbetsgivaravgift, de flesta (80 procent) anställer färre än 10 personer¹⁴. De största enskilda arbetsställena är Norrlands universitetssjukhus, Umeå universitet, Skellefteå lasarett och VOLVO lastvagnar, följt av bland annat Komatsu Forest och Northvolt Ett.

Arbetsgivare inom både privat och offentlig sektor rapporterar att det finns svårigheter att rekrytera och hitta rätt kompetens. Det upplevs också svårt att förutsäga kompetensbehovet på längre sikt. Näringslivets tillväxt genererar ytterligare rekryteringsbehov och den gröna industriexpansionen ett ännu större rekryteringsbehov. För arbetsgivare innebär bristen på efterfrågade kompetenser svårigheter att bemanna, driva och utveckla sina verksamheter. Det finns även grupper som befinner sig längre från ett arbete och kan behöva anpassning för att kunna ta klivet till sysselsättning. Det finns även underlag som visar att vissa grupper i Sverige befinner sig längre i arbetslöshet än andra på grund av diskriminering¹⁵.

Rekryteringsbehoven och de demografiska förändringarna kommer att innebära att de som bor i länet och kommer komma in på arbetsmarknaden inte kommer att räcka till. Det behövs fler invånare för att kunna möta upp mot de förväntade behoven.

För att Västerbotten ska möta utmaningarna behövs proaktiva arbetsgivare som utvecklar det goda arbetsgivarskapet för att kunna både rekrytera och behålla medarbetare, särskilt från utsatta eller för verksamheten nya grupper. Västerbottens arbetsgivare behöver se de befintliga kompetenser som finns i länet och arbeta för en ökad inkludering.

I det goda arbetsgivarskapet ingår även att utveckla och ta vara på befintliga kompetenser på nya sätt samt att arbeta långsiktigt med den egna kompetensförsörjningen. Arbetsgivare behöver även ges förutsättningar i arbetet med att identifiera kompetensbehov, genomföra insatser för att tillgodose behoven och stärka hela kedjan från rekryteringsbehov till att behålla medarbetare långsiktigt. Det goda arbetsgivarskapet är basen för att behålla och attrahera medarbetare men här behövs även gemensam kraft för kompetensattraktion, där Västerbottens aktörer skapar möjligheter för att attrahera kompetenser lokalt, nationellt och internationellt. Västerbotten behöver bli fler.

I Västerbotten behövs det goda arbetsgivarskapet och kapacitet för kompetensattraktion lokalt, nationellt och internationellt

Inom regional utveckling har Region Västerbotten identifierat ett antal nödvändiga komponenter utifrån erfarenheter, utvärderingar och styrdokument. Dessa ska ses som en bas, inte en avgränsning.

För ett gott arbetsgivarskap och kompetensattraktion behöver Västerbottens län:

- Metodutveckling och implementering för att fånga och kommunicera utbildningsbehov och utbildningsutbud (se även utvecklingsområde 2)
- Systematisk och långsiktig planering hos enskilda arbetsgivare som omfattar kompetensbehov, kompetensutveckling, kompetensrörlighet och kompetensattraktion
- Kunskapsspridning om och införande av metoder och verktyg för arbetsgivare att attrahera, rekrytera och behålla personal samt ta vara på olikheter
- Utvecklade möjligheter för arbetsgivare att samverka med andra arbetsgivare kring gemensamma funktioner
- Arbetsgivare som breddar sina rekryteringar och bryter könsstereotypa arbetssätt
- Engagerade arbetsgivare i gemensamma satsningar för kompetensattraktion lokalt, nationellt och internationellt
- Proaktiva arbetsgivare som rustar sin anställda för framtidens kompetens- och kunskapsbehov genom validering, certifieringar, uppdragsutbildningar och arbetsplatsutbildningar
- Arbetsgivare som är aktiva parter i utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser
- Arbetsgivare som använder finansiella instrument för riktat arbete med kompetensförsörjning
- Värdeerbjudanden för nationella och internationella rekryteringar där jobberbjudandet kombineras med kringerbjudanden som kan bidra till ett flyttbeslut

14. UC Selekt.

15. Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden, Länsstyrelsen Stockholm (2021).

5. Agendans implementering och genomförande

Agenda för kompetensförsörjning beslutas av den regionala utvecklingsnämnden hos Region Västerbotten och implementeras i huvudsak i dess förvaltning. Här ingår att ta ansvar för uppföljning av agendan. Uppföljningen kommer att ske årligen och integreras med uppföljningen av den regionala utvecklingsstrategins uppföljning, se Agenda för strategiskt lärande som beskriver uppföljningen av RUS 2020 - 2030.

Implementering och genomförande av Agendan vilar inte på en enskild aktör. Som pekas ut i utvecklingsområdena behövs insatser hos en stor mängd aktörer som med sammanhållen kraft bidrar till att Västerbotten med förtjänst hanterar utmaningarna. Regional utveckling hos Region Västerbotten bidrar både strategiskt och operativt i genomförandet genom bland annat analys, vägledning, finansiering, samordning och riktade insatser.

Finansiering av insatser för att genomföra de komponenter som identifierats för utvecklingsområdena finns från olika källor. Särskilt kan nämnas de regionala 1.1-medlen, medel från ESF+, medel från strukturfonderna inom regional programmet för Övre Norrland, och det gränsöverskridande Aurora-programmet. Till det tillkommer medel via olika nationella anslag och myndigheter som till exempel Tillväxtverket, Skolverket och Vinnova.

