



## FAKTA I KORTHET

Varje år lämnar ca 3 000 personer Västerbottens arbetsmarknad pga. ålder

Åren 2012–2025 går totalt drygt 40 000 personer i pension – det är 35 procent av alla sysselsatta i Västerbotten

Flest pensionsavgångar för kvinnor sker inom branschen vård och omsorg

Flest pensionsavgångar för män sker inom tillverkningsbranschen

Även utbildningsbranschen har stora pensionsavgångar att vänta

För mer information se rapporten *40 000 nya medarbetare fram till 2025. Strategisk kompetensförsörjning i Västerbotten* på <http://regionvasterbotten.se/utbildning/kompetensforsorjning/>

## Västerbottens utmaningar

*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.*

I dag är Västerbottens arbetsmarknad uppdelad i traditionellt könsbundna yrken och branscher. Cirka 26 000 personer arbetar i offentlig sektor. De kvinnodominerade branscherna är färre och och det vanligaste yrket finns ofta inom vård och omsorg. Näst största bransch i Västerbotten är Utbildning följt av Tillverkning. Även inom dessa är könsuppdelningen påtaglig. Bland män är fordonsförare det vanligaste yrket.

Jämställdhetsarbete är alltså en viktig faktor som kan bidra till bättre matchning och fungerande kompetensförsörjning på arbetsmarknaden.

### SAMARBETE FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING

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, arbetslivets företrädare från näringsliv och offentlig sektor, för rätt kraft och inriktning.

### BRISTYRKEN I VÄSTERBOTTEN

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

### 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 t.ex. 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 och yrken 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 medarbetare till år 2025 kan delvis hanteras med ny teknik och digitala lösningar – men också genom att arbeta med innehållet i dessa fem strategier:

## KOMPETENSUTVECKLING

Vi kan ta tillvara människor och kompetenser i Västerbotten, genom bättre matchning på arbetsmarknaden och kontinuerlig kompetensutveckling hos befintlig arbetskraft, som idag 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 åldersgruppen.
- 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 år är utbildning inom transport, jord- och skogsbruk, vård och omsorg samt pedagogik är vanligare i Västerbotten än i riket.
- Andelen utbildade civilingenjörer i Västerbotten är betydligt 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.

## ÖKAT ARBETSKRAFTSUTBUD

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

Bland länets unga (19–24 år) 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 hade lägst andel unga i utanförskap.

Integration och ökat deltagandet på arbetsmarknaden bland utrikesfödda och nyanlända har stor betydelse för kompetensförsörjningen. I dag är utanförskapet betydligt större bland utrikes födda 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.

## INFLYTTNING OCH ARBETSKRAFTSINVANDRING

En annan strategi är att locka hit arbetskraft/kompetens från andra delar av landet och omvärlden, men t.ex. Västerbottens arbetskraftsinvandring är relativt 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 nyanlända bidragit till att befolkningsminskningen bromsats in. Det handlar om att få dem att stanna, dvs. att se potentialen i nyanlända, som kanske redan är färdigutbildade. I dag flyttar varannan utrikes född vidare inom ett år.

## ARBETSPENDLING

Satsningar på kommunikationer och dagpendlingsmöjligheter bidrar till att förstora arbetsmarknaderna och kan förbättra matchningen. Samtidigt löser inte strategin enskilt kompetensbehoven.

De stora pendlingsströmmarna går mellan Umeå, Skellefteå och Lycksele samt från Vindelns, Robertsfors, Nordmaling och Vännäs till Umeå. De flesta av Västerbottens 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. De fem strategierna 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 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  
070-611 57 77



REGION  
VÄSTERBOTTEN

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



Länsstyrelsen  
Västerbotten

VI HAR FÅTT STÖD AV

TILLVÄXT  
VERKET