

# Strategisk kompetensförsörjning i Västerbotten



## Strategisk kompetensförsörjning i Västerbotten

**Kortversionen bygger på originalrapportens innehåll och prioriterar de delar som i originalet är markerade som särskilt viktiga.**

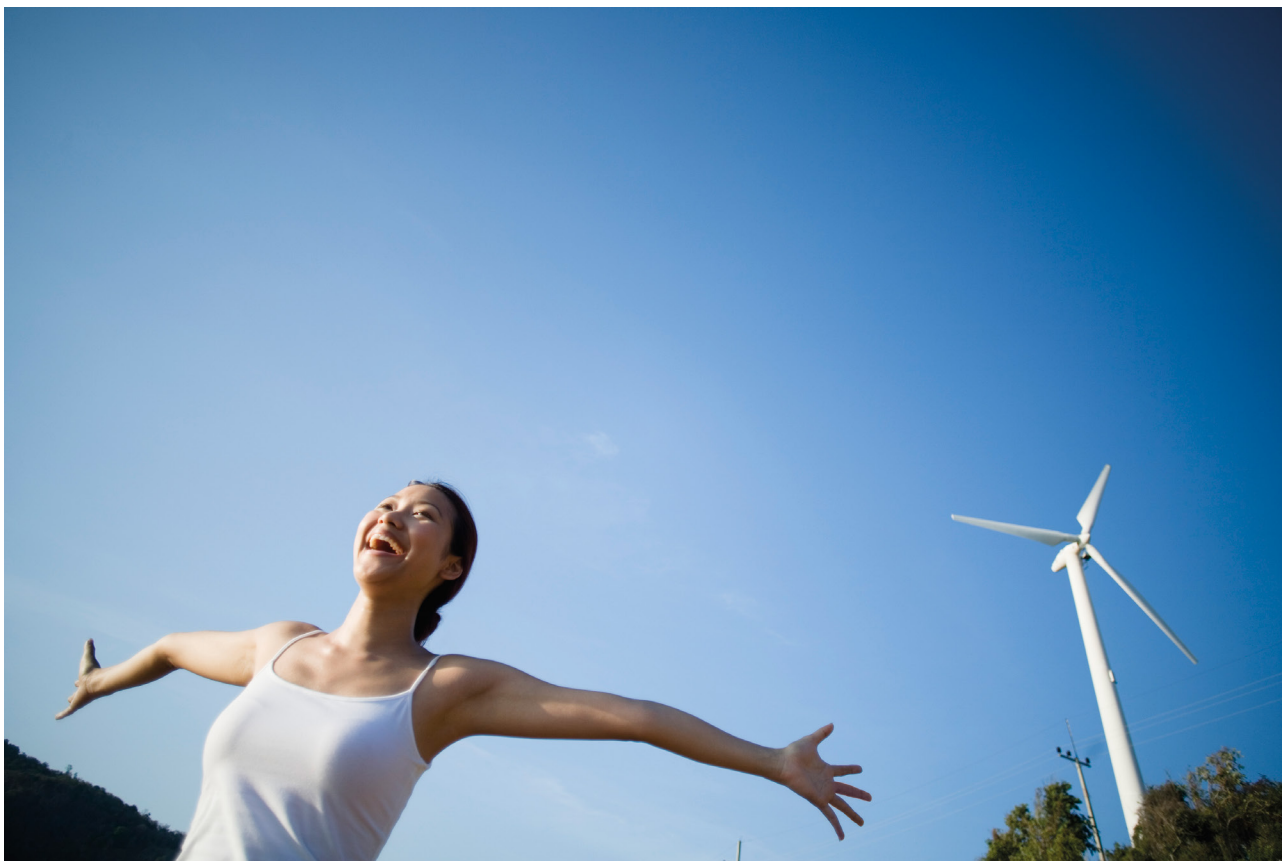
Syftet är att behålla rapportens huvudlinje, centrala slutsatser och viktigaste siffror, men ta bort fördjupningar och upprepningar.

Omslagsfoto: Jonas Westling

Produktion: Simon Marklund, Region Västerbotten/Kompetenskartan Sverige AB

Grafisk form: Helen Bäckman, Region Västerbotten

# 1. Utgångspunkt – en region med strategisk betydelse och ett mycket stort kompetensbehov



Västerbotten har en ovanligt stark koppling till EU:s och Sveriges strategiska prioriteringar. Gruvnäring och raffinering av kritiska metaller, batteritillverkning, vätgas och vindkraft är centrala delar av regionens näringsliv och av den industriella utveckling som planeras. Samtidigt finns en mycket stor investeringspipeline. Accelerationskontoret har identifierat 155 gröna industriinvesteringar i Sverige på sammanlagt cirka 803 miljarder kronor, varav omkring 372 miljarder i Övre Norrland.

Detta skapar ett kompetensbehov som är större än vad regionens arbetsmarknad i dag kan bära. För Övre Norrland pekar prognosen mot omkring 149 000 rekryteringar på fem år, varav cirka 77 000 i Västerbotten. Mer än 90 procent av behovet handlar om ersättningsrekrytering när människor går i pension, byter bransch eller flyttar, medan bara omkring 5 procent följer av befolkningstillväxt. De aviserade industrietableringarna kommer alltså ovanpå ett redan mycket stort behov av att bemanna den befintliga arbetsmarknaden.

Samtidigt är arbetskraftsreserven liten. Arbetslösheten i Västerbotten och Norrbotten är bland de lägsta i landet och antalet registrerat arbetslösa motsvarar bara omkring 25–35 procent av ett års rekryteringsbehov, jämfört med drygt 55 procent i riket. Utmaningen är därför inte i första hand att aktivera en stor outnyttjad arbetskraftsreserv, utan att producera, attrahera, behålla och matcha kompetens på nya sätt.

Rapportens grundläggande bedömning är att kompetensförsörjningen är ett nödvändigt villkor för att de strategiska investeringarna i norr ska kunna genomföras. Regionen är geografiskt perifer men strategiskt central för EU:s konkurrenskraft, försörjningstrygghet och säkerhet.

## 2. Ett datadrivet underlag behövs



Foto: Jonas Westling

Rapporten bygger på en datadriven ansats på systemnivå. Arbetsgivarundersökningar kan ge värdefull dialog och fånga behov som ännu inte syns i statistiken, men är svåra att göra representativa, fångar ofta kortare tidshorisonter och behöver göras om när förutsättningarna förändras. Registerdata ger i stället en heltäckande bild av sysselsättning och arbetsgivare, medan annonsdata visar den aktuella efterfrågan på arbetskraft.

Kombinationen gör det möjligt att följa utvecklingen över tid och upptäcka förändringar tidigt. Det är särskilt viktigt i en region där enskilda stora etableringar eller nedläggningar snabbt kan förändra arbetsmarknaden. Samma behov kan dessutom analyseras återkommande utan att belasta arbetsgivarna med nya kartläggningar.

På arbetsgivarnivå utvecklas samtidigt datadrivna arbetssätt, bland annat genom projektet Datadriven befolknings- och kompetenstillväxt i norr (DBK). Ett prognosverktyg gör det möjligt för arbetsgivare att utifrån den egna personalstrukturen bedöma framtida rekryteringsbehov och sätta dem i relation till extern statistik.

### 3. Inland och kust har olika problem – och kräver olika lösningar



Foto: Jonas Westling

Västerbotten och Övre Norrland kan inte förstås som en enda arbetsmarknad. Inlandskommunerna skiljer sig tydligt åt och utvecklingen varierar mellan kommunerna. Vissa har stabilitet eller försiktig tillväxt, andra fortsatt befolkningsminskning. Skellefteå, med snabb industriell omställning, har andra kompetensbehov än exempelvis inlandskommuner där den demografiska utvecklingen försvagar underlaget för service och arbetsmarknad.

I flera inlandskommuner har försörjningskvoten passerat 100. Det innebär att det finns färre förvärvsaktiva än försörjningsberoende och att den lokala arbetsmarknaden i praktiken består av kommunens egen befolkning. När pendlingen dessutom är mycket liten finns ingen närliggande arbetsmarknad att rekrytera från. Där blir generationsväxling ett viktigare problem än traditionell rekrytering.

Detta är särskilt tydligt inom jord- och skogsbruket. Mellan 33 och 39 procent av de sysselsatta i näringarna är 60 år eller äldre i delregionerna. Problemet är inte bara att ersätta en anställd, utan att få någon att ta över en verksamhet, investera i mark och produktionsanläggningar och bosätta sig på orten. Villkoren för generationsväxling påverkas därför av sådant som ägarskiftet, beskattning och kreditgivning, men också av bostäder, service och kommunikationer.

Den regionala analysen behöver därför skilja mellan två typer av utmaningar: dels att snabbt försörja en växande industri med kvalificerad arbetskraft, dels att upprätthålla samhällsservice och arbetsmarknadsfunktioner i områden där befolkningsunderlaget krymper.

## 4. Utbildning producerar kompetens – men för få stannar



Umeå universitet och Luleå tekniska universitet är de två stora producenterna av högutbildad arbetskraft i Övre Norrland. Umeå universitet examinerar omkring 6 000 studenter per år och de examinerade har hög etableringsgrad på arbetsmarknaden. Det visar att utbildningssystemet producerar kompetens som efterfrågas.

Problemet är i stället att en stor del inte blir kvar i regionen. Studentläckaget innebär att den faktiska effekten av regionens utbildningssystem på den regionala arbetsmarknaden är betydligt mindre än antalet examinerade antyder. Vård och omsorg har dessutom det största nettoutflödet av arbetskraft, trots att hälso- och sjukvården är en av regionens största arbetsmarknader.

Internationaliseringen vid universiteten ökar, och ungefär två tredjedelar av de inresande studenterna är så kallade free movers som läser hela program och därmed i princip kan stanna och bli regional arbetskraft. Den centrala frågan är därför inte bara hur regionen kan attrahera fler studenter och arbetstagare, utan hur fler kan få anledning att stanna.

Yrkehögskolan är särskilt viktig för regionens kompetensförsörjning eftersom många av de bristyrken som EU pekar ut är yrkesutbildningsbaserade och eftersom industrins behov ofta ligger mellan gymnasie- och högskolenivå. Samtidigt är beviljandegraden för YH-utbildningar lägre i norr. Rapporten tolkar inte detta som att behoven är mindre, utan som ett matchningsproblem: utbildningsansökningarna belägger inte alltid näringslivets behov tillräckligt väl enligt de kriterier som används.

Utmaningen är därför inte enbart att skapa fler utbildningsplatser. Det handlar om vad utbildningarna innehåller, var de finns och hur de kan bidra till att attrahera och behålla kompetens. Lokalt förlagd utbildning kan knyta människor närmare en ort och en arbetsmarknad, men utbildningsorten i sig räcker inte utan det måste också finnas skäl att stanna.

## 5. Matchningen fungerar inte som en sammanhängande regional arbetsmarknad



Övre Norrland består av flera relativt självförsörjande lokala arbetsmarknader med begränsat utbyte. Pendlingsströmmarna är starkast kring Umeå respektive Luleå, medan inlandet har mycket begränsad pendling både inom sig och mot kusten.

Den geografiska rörligheten är mycket låg. Bara omkring en av hundra arbetslösa byter län för ett jobb under ett år. Samtidigt bedöms nära hälften av utbildningsgrupperna i SCB:s regionala prognos vara i brist 2040. Arbetsmarknaden riskerar alltså att få större obalanser samtidigt som den potentiella arbetskraftsreserven är liten.

Infrastrukturen kan därför ses som en kompetensförsörjningsfråga. Erfarenheten från Botniabanan visar att förbättrade restider kan ge större pendlingsökningar än vad modeller baserade på storstadsregioner förutser. Norrbotten kan på motsvarande sätt få stor betydelse för arbetsmarknaden, särskilt genom att knyta Skellefteå närmare både Umeå och Luleå.

Skellefteå har ett särskilt läge. Kommunen ligger ungefär mitt emellan två stora arbetsmarknader och har redan i dag pendlingsströmmar från flera håll. Under Northvolt-etableringen ökade pendlingen utan att infrastrukturen förändrades, vilket visar att människor är beredda att pendla längre när arbetsgivaren är tillräckligt attraktiv. Med kortare restider kan potentialen öka betydligt.

Samtidigt finns en viktig reservation, forskning om Botniabanan pekar på att den större orten kan få större relativ nytta av en sammankoppling än den mindre. För Skellefteå är utgångsläget dock särskilt eftersom kommunen samtidigt kan få bättre koppling både söderut mot Umeå och norrut mot Luleå. Restidsförkortningen mellan regionens huvudorter är därför en av de största outnyttjade möjligheterna att knyta samman arbetsmarknader som i dag fungerar var för sig.

## 6. Internationell rekrytering blir nödvändig



Det regionala och nationella utbudet räcker inte för att täcka de rekryteringsvolymerna som väntar. Ett externt inflöde av kompetens är därför nödvändigt, men dagens internationella rekrytering sker i stor utsträckning tillfälligt och arbetsgivare för arbetsgivare.

Rapporten pekar på behovet av stabila och återkommande kanaler till länder och regioner med yngre och välutbildade befolkningar som kan utgöra ett varaktigt inflöde. Det finns också tecken på att internationellt rekryterade personer kan ha lättare att rota sig än vissa inhemska inflyttare, men denna observation är ännu inte kvantifierad.

EU Talent Pool lyfts som ett konkret instrument. Systemet ska matcha och validera kompetens hos tredjelandsmedborgare mot arbetsgivare i medlemsstaterna. Ett aktivt svenskt deltagande skulle kunna stärka regionens internationella rekryteringskapacitet utan att nya regionala instrument behöver skapas.

Samtidigt är befintliga EU-instrument för geografisk rörlighet inte anpassade till Övre Norrlands långa avstånd. Schablonbelopp för exempelvis intervjuer och flyttkostnader är utformade efter europeiska genomsnittsavstånd och kan därför ha begränsad effekt i norra Sverige. Om EU:s strategiska prioriteringar förutsätter en ökad befolkning till perifera regioner behöver också rörlighetsinstrumenten fungera för sådana regioner.

## 7. EU:s strategiska prioriteringar förstärker regionens kompetensbehov



Övre Norrlands näringsstruktur ligger mycket nära de sektorer som EU nu prioriterar för konkurrenskraft, försörjningstrygghet och säkerhet. Critical Raw Materials Act pekar mot ökad europeisk utvinning, förädling och återvinning av kritiska råvaror. Net-Zero Industry Act och Clean Industrial Deal stärker efterfrågan på fossilfri produktion och ren teknik. REPowerEU knyter regionens energi- och vätgassatsningar till EU:s energiomställning. Readiness 2030 och andra försvarsinitiativ ökar betydelsen av regionens industriella och geografiska läge.

Samtidigt har kompetensbrist blivit ett eget och mer operativt EU-politiskt område genom bland annat Union of Skills och den europeiska VET-politiken. EU:s problemformulering ligger därmed nära regionens egen, brist på kompetens är ett hinder för investeringar och innovation, och många av de mest svår bemannade yrkena är yrkesutbildningsbaserade.

Detta ger regionen en viktig position i arbetet med NRPP 2028–2034. Kompetensbristen i Västerbotten och Övre Norrland är inte ett isolerat regionalt problem utan berör förutsättningarna för att genomföra europeiska prioriteringar. Den avgörande frågan blir därför om EU:s och Sveriges instrument faktiskt når de platser där satsningarna ska genomföras.

NRPP:s territoriella utformning blir särskilt viktig. Det finns en risk att nordliga, glest befolkade områden missgynnas av allokeringsmodeller som inte fullt ut tar hänsyn till deras geografi och demografi. För Övre Norrland är det därför centralt att den strategiska betydelsen också får genomslag i hur resurser och insatser fördelas.

Infrastruktur har samtidigt en dubbel betydelse. Norrbotten kan bidra både till regional arbetsmarknadsförstoring och till militär mobilitet och nordlig logistik. Den gränsregionala dimensionen, med samarbeten över Kvarnen och mellan Sverige, Finland och Norge, stärker ytterligare regionens europeiska betydelse.

## 8. Slutsatser – fem centrala utmaningar



Foto: Patrick Trägårdh

Rapportens samlade slutsats är att regionen har ett mycket stort och växande kompetensbehov, samtidigt som utbudet är begränsat och mekanismerna som ska koppla ihop utbud och efterfrågan fungerar otillräckligt. Med nuvarande förutsättningar riskerar bristen på kompetens att begränsa både den regionala utvecklingen och genomförandet av europeiska strategiska satsningar.

Fem centrala utmaningar behöver därför hanteras:

1. Få kompetensen att stanna. Regionen utbildar och attraherar kompetens, men förlorar en stor del av den igen. Kvarhållning är därför lika viktig som rekrytering. Om kompetensen inte stannar blir både utbildning och inflyttning i praktiken genomströmning snarare än ett tillskott.
2. Överbrygga de geografiska avstånden. Regionen består av flera separata arbetsmarknader. Den låga geografiska rörligheten gör att kompetens inte enkelt kan flytta dit behoven finns. Förbättrade kommunikationer och kortare restider kan därför vara en central del av kompetensförsörjningen.
3. Dimensionera och lokalisera utbildning för att både försörja och attrahera. Utmaningen är inte i första hand fler utbildningsplatser i absoluta tal, utan att utbildningarnas innehåll,

lokalisering och planeringshorisont bättre motsvarar regionens långsiktiga behov. Lokalt förlagd yrkesutbildning kan också bidra till att människor stannar på orten.

4. Skapa ett varaktigt externt inflöde. Den egna arbetsmarknaden och det regionala utbildningssystemet kan inte ensamma täcka behovet. Internationell och annan extern rekrytering blir därför nödvändig. Dagens inflöde behöver bli mer strukturellt och långsiktigt, samtidigt som EU:s rörlighetsinstrument behöver fungera bättre för långa avstånd.

5. Få ansvar och rådighet att hänga ihop. Efterfrågan skapas i stor utsträckning genom europeiska och nationella beslut, medan flera av verktygen för att möta efterfrågan är nationella och kostnaderna delvis faller på kommunerna. Regionen har ansvar för att bedöma kompetensbehoven men förfogar inte över alla verktyg som krävs. Detta skapar en strukturell risk att ansvaret faller mellan aktörer.

Detta blir särskilt tydligt i inlandet och i jord- och skogsbrukets generationsväxling. Där handlar utmaningen inte om att tillsätta en ledig tjänst utan om att få någon att ta över en verksamhet och samtidigt vilja bo kvar på orten. Den typen av problem ryms inte fullt ut i dagens sektorsindelade stödformer.

## 9. Samlad bedömning



Foto: Boliden

Övre Norrland ligger geografiskt i Europas periferi men strategiskt i centrum. Regionens råvaror, industriella kapacitet, energiförsättningar och geografiska läge sammanfaller med flera av EU:s mest prioriterade områden. Därmed är kompetensförsörjningen inte en sidofråga utan ett villkor för att EU:s och Sveriges strategiska ambitioner ska kunna genomföras.

Rapporten pekar ut de knutar som behöver lösas och visar var ansvar, kostnader och verktyg finns. För programperioden 2028–2034 är den centrala frågan därför om NRPP och nationella insatser utformas så att de tar hänsyn till Övre Norrlands särskilda kombination av mycket hög efterfrågan, liten arbetskraftsreserv, stora geografiska avstånd och stark demografisk obalans.

Om regionen ska kunna leverera den kompetens som krävs för strategiska investeringar behöver kompetens produceras, attraheras, behållas och matchas på ett sätt som är anpassat till regionens faktiska geografi och arbetsmarknadsstruktur.

