



UPPDATERAD  
VERSION  
DEC 2024

# HÅLLBAR KOMPETENSFÖRSÖRJNING I NORRA SVERIGE

50 000 rekryteringsbehov  
varav 14 000 inom offentlig sektor  
39 000 kompetensutvecklingsinsatser  
mellan 2024-2026

 Akademi Norr

 LAPPLANDS  
LÄRCENTRA

UTVECKLA  
NORRBOTTEN  
EN DEL AV REGION NORRBOTTEN

  
Medfinansieras av  
Europeiska unionen



## **Kapitel 1: Inledning** *sid 4*

- Några ord om vår version 1.5
- Tackord
- Bakgrund
- Syfte och målgrupp

## **Kapitel 2: Metodik och kartläggning** *sid 12*

- Introduktion
- Översikt av metodiken
- Framtagning av digitala enkäter och val av enkätverktyg
- Workshops och expertstöd
- Urval och datainsamling
- Beskrivning av analysmetoder
- Sammanfattning

## **Kapitel 3: Effektiv samverkan för kompetensförsörjning** *sid 18*

- Introduktion
- Transregional samverkan för förbättrad kompetensförsörjning
- Transparens och återkoppling i kompetenskartläggningar
- Sammanfattning

## **Kapitel 4: Rekryteringsbehov i offentlig sektor** *sid 22*

- Introduktion
- Översikt och rekryteringsbehov
- Utmaningar med rekrytering
- Rekryteringsbehov per verksamhetsområde
- 50 chefer tycker till om rekryteringsutmaningen
- Verksamheternas möjligheter att samverka med utbildningssektorn
- Sammanfattning

REVIDERAT  
KAPITEL

## **Kapitel 5: Kompetensutvecklingsbehov inom offentlig sektor** *sid 40*

- Inledning
- Omfattande behov av kompetensutveckling
- Utbildningstillfällen per område
- Validering av kompetenser
- Sammanfattning

REVIDERAT  
KAPITEL

## **Kapitel 6: Kartläggning i näringslivet** *sid 54*

- Introduktion
- Strategisk betydelse och övergång från offentlig sektor
- Översikt och rekryteringsbehov i näringslivet
- Datadrivet arbetssätt och samverkan
- Prognoser och vidare diskussioner
- Insamlande av data och svarsfrekvens
- Branschtillhörighet
- Övergripande analys av rekryteringsbehov
- Rekryteringsbehov bland SME-företag
- Behovet av bättre förståelse och användning av data
- Sammanfattning

## Kapitel 7: Kompetensutvecklingsbehov inom näringslivet sid 68

- Inledning
- Områden för kompetensutveckling
- Digitalisering
- Teknisk kompetens
- Ledarskapsutveckling
- Hållbarhet (social, ekonomisk, miljömässig)
- Försäljning och marknadsföring
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Förändrings- och projektledning
- Kundservice
- Ekonomi och administration
- Validering av kompetenser och annat
- Företagens möjligheter att samverka med utbildningssektorn

## Kapitel 8: Ökad efterfrågan på kortare och flexibla utbildningsinsatser sid 76

- Inledning
- Analys av insamlad data
- Trend mot kortare utbildningsinsatser
- Sammanfattning

## Kapitel 9: Regional sammanställning sid 78

- Norrbottens län
- Västerbottens län

## Kapitel 10: Byggföretagens perspektiv sid 80

- Byggföretagens roll i kompetenskartläggningen
- Betydelsen av byggsektorn för norra Sveriges ekonomi och samhällsutveckling
- Prognoser för byggsektorns behov i norra Sverige
- Siffror på det förväntade behovet av arbetskraft inom byggsektorn de kommande 2-3 åren
- Trender – förväntad ökad efterfrågan
- Utmaningar med nuvarande prognoser
- Förslag på förbättringar och samverkan
- Inrättande av fler praktik- och lärlingsprogram för att ge studenter mer praktisk erfarenhet
- Sammanfattning av Byggföretagens synpunkter och rekommendationer

## Kapitel 11: Installatörsföretagen sid 86

- Installatörsföretagen – en nyckel till norra Sveriges hållbara omställning
- Kompetensbehov i installationsbranschen
- Utmaningar för kompetensförsörjning i norra Sverige

NYTT  
KAPITEL

## Kapitel 12: Besöksnäringen sid 90

- Besöksnäringen – en basnäring i Sverige
- Visita – besöksnäringens bransch- och arbetsgivarorganisation
- Besöksnäringens roll i den gröna omställningen
- Påverkan på landsbygd och stad
- Kompetensförsörjning – en prioriterad fråga
- Besöksnäringen i siffror
- Prognoser för besöksnäringens behov
- Trender inom besöksnäringen
- Sammanfattning

NYTT  
KAPITEL

## Kapitel 13: Kompetensbehov inom industrin: Fokus på övre Norrland sid 98

- Introduktion
- Industrirådets kartläggning av kompetensbehov inom industrin
- Data från övre Norrland
- Om Industrirådet
- Presentation av data
- Betydelsen av industribranschen för norra Sveriges ekonomi och samhällsutveckling
- Prognoser för industrisektorns behov i övre Norrland
- Specifika yrkesroller och kompetenser som kommer att vara mest efterfrågade
- Rekommendationer för framtida forskning

## Kapitel 14: Hållbar kompetensförsörjning i norra Sverige sid 104

- Introduktion
- Resultaten – möjligheter och vägen framåt
- Transregional samverkan och starkare underlag
- Samverkansplattform och datadrivet arbete
- Våra insatser och lärdomar
- Ödmjukhet inför utmaningarna
- Slutsats

***För att ytterligare bredda och fördjupa analysen har vi bjudit in branscher att bidra med sin expertis och sina perspektiv. Visita och Installatörsföretagen har tagit denna möjlighet och tillfört värdefulla insikter om sina rekryterings- och kompetensförsörjningsbehov.***



# Kapitel 1: **INLEDNING**

# NÅGRA ORD OM VÅR VERSION 1.5


Under hösten 2024 har vi intensifierat arbetet med att säkerställa att vår kompetensrapport speglar de mest aktuella och verklighetsbaserade behoven inom offentlig sektor i norra Sverige. För att säkerställa en hög kvalitet och relevans har alla kommuner erbjudits möjligheten att revidera och kontrollera sin data ytterligare. Tio kommuner valde att delta i denna process, vilket har lett till en justering av prognoserna för antalet rekryteringar från tidigare 11 600 till 14 000.

För att ytterligare bredda och fördjupa analysen har vi bjudit in branscher att bidra med sin expertis och sina perspektiv. Visita och Installatörsföretagen har tagit denna möjlighet och tillfört värdefulla insikter om sina rekryterings- och kompetensförsörjningsbehov. Dessa bidrag stärker rapportens relevans och tillför nya dimensioner som speglar de förändringar och utmaningar som vår region står inför.

Ett datadrivet arbetssätt är en central del av vår strategi för att möta dessa utmaningar. Genom att kombinera regionala matchningsindikatorer (RMI) med lokala primärdata kan vi få en tydligare och mer exakt bild av var kompetensbrister uppstår och varför. Till exempel visade vår analys av RMI-data från SCB att sjuksköterskebristen i Norrbotten och Västerbotten är långt större än vad nuvarande flöden av arbetskraft kan möta. I Norrbotten är det årliga nettotillskottet av sjuksköterskor, efter att hänsyn tagits till nyexaminerade, vidareutbildade, utflyttade och pensionerade, endast 12 per år, samtidigt som behovet fram till och med 2026 uppgår till 265. Detta understryker vikten av att kunna identifiera var bristerna är som störst, förstå orsakerna och rikta insatserna dit de gör mest nytta.

Säkrad kompetensförsörjning är ett gemensamt ansvar och kräver samarbete på alla nivåer. Det är inte något enskild aktör – vare sig kommuner, lärosäten eller arbetsgivare – kan åstadkomma ensam. Vi behöver utveckla verktyg och strukturer som stärker oss alla som arbetar med kompetensförsörjning, och vi behöver mäta att de insatser vi gör verkligen leder till resultat. Vårt arbete med kompetensförsörjning är en del av en större regional samverkan. Genom de planerade projekten Operativ kompetensförsörjning, där vi hoppas stärka kommunernas strategiska och operativa kapacitet, och i samverkan med Region Norrbottens projekt Kompetensarena Norrbotten, ser vi fram emot att bidra med analyser, verktyg och erfarenheter för att skapa långsiktiga lösningar för regionens behov. Dessa satsningar, som vi hoppas kunna sätta under 2025, syftar till att förfina och vidareutveckla det datadrivna arbetssättet, vilket vi ser som avgörande för att möta både dagens och morgondagens utmaningar.

Denna version 1.5 av rapporten reflekterar inte bara de uppdaterade prognoserna utan också vår ambition att konkretisera och förstärka detta arbete med de kommande satsningarna. Genom att kombinera analys, samverkan och konkreta insatser hoppas vi inspirera till fortsatt engagemang och samarbete. Vi ser fram emot att tillsammans med kommuner, regioner, lärosäten och andra aktörer möta framtidens behov och möjligheter.



***Denna version 1.5 av rapporten reflekterar inte bara de uppdaterade prognoserna utan också vår ambition att konkretisera och förstärka detta arbete med de kommande satsningarna.***





## Tackord

Vi vill uttrycka vårt varmaste tack till alla kommuner som har deltagit i projektet Koordinerad kompetensförstärkning i glesbygd. Ert engagemang och era bidrag har varit ovärderliga för vårt arbete med att kartlägga och förstå kompetensbehoven i norra Sverige. Ett särskilt tack riktas också till Europeiska socialfonden och Region Norrbotten, deras finansiering har möjliggjort detta viktiga arbete. Deras stöd har möjliggjort byggandet av kapacitet och utveckling av verktyg avgörande för vår regions framtida utveckling.

Vi vill även uttrycka vår tacksamhet till alla företagare och tjänstepersoner som generöst har avsatt sin tid för att dela med sig av sina insikter och kompetensbehov. Varje svar är avgörande för att säkerställa att utbildningsutbudet kan möta arbetsmarknadens aktuella behov och stödja tillväxten i norra Sverige. Utan ert engagemang och expertis skulle denna rapport inte ha varit möjlig

att genomföra. Era insatser har varit ovärderliga för att påbörja byggandet av en starkare och mer framtidssäker region, och vi är djupt tacksamma för varje bidrag som har lett oss fram till de viktiga insikter och rekommendationer som denna rapport presenterar. Tillsammans har vi lagt en solid grund för fortsatt utveckling och samverkan för att möta framtidens utmaningar.

***Varje svar är avgörande för att säkerställa att utbildningsutbudet kan möta arbetsmarknadens aktuella behov och stödja tillväxten i norra Sverige.***



Arvidsjaur kommun

## Varför en kompetensrapport till?

Denna rapport har utarbetats för att belysa de aktuella utmaningar och möjligheter som finns inom kompetensförsörjning i norra Sverige under de kommande 2–3 åren. Genom att fokusera på detta kortare tidsperspektiv kan vi sätta saker och ting i sitt rätta sammanhang och skapa en känsla av tydlighet och närhet till de aktuella behoven. Rapporten bygger på primärdata från 27 kommuner och 548 företag, som beskriver sina största behov inom rekrytering och kompetensutveckling för de kommande åren. Genom analys av dessa data och trender identifierar vi kompetensluckor och behov, vilket möjliggör skapandet av riktade utbildningsinsatser.

Att sätta konkreta siffror på kompetensförsörjningsutmaningen är avgörande för att möjliggöra uppföljning, strategisk planering och riktade insatser. Genom att tydligt kvantifiera behoven kan vi prioritera rätt och fokusera på specifika områden som kräver mest uppmärksamhet. Prognoser är viktiga verktyg, men vi tror också starkt på att arbeta med en mix av både prognoser och primärdata. Genom att samla in primärdata får vi en djupare förståelse för var arbetsgivarna befinner sig i processen och kan därmed anpassa våra insatser mer effektivt.

Vi eftersträvar inte efter statistiskt säkerställd data, utan ser detta som en arbetsprocess där det är minst lika viktigt att förstå rekryterings- och kompetensutvecklingsbehoven. Att kunna identifiera vad arbetsgivarna i norra Sverige verkligen

behöver, genom en strukturerad datainsamling, gör att vi som arbetar med kompetensförsörjningsutmaningen kan bidra på bästa möjliga sätt. Bättre data kan också underlätta för myndigheter, regioner och utbildningsaktörer att planera och genomföra sina insatser mer effektivt. Detta ger alla som arbetar med kompetensförsörjning möjligheten att ställa den viktiga frågan: "Och vem gör vad här?" Genom att utveckla modeller för hur vi samlar in och använder denna information kan vi skapa en mer effektiv och samordnad strategi.

Rapporten är ett resultat av samarbete mellan Akademi Norr, Lapplands Kommunalförbund, Skellefteå kommun och Byggföretagen. Vi kraftsamlar och har tillsammans arbetat för att bygga början på en hållbar och dynamisk plattform för kompetensförsörjning. Diskussioner om samverkan och kompetensförsörjning har pågått i flera år, och nu tar vi det vidare genom att implementera våra strategier och insikter. Vår målsättning är att skapa en hållbar och dynamisk plattform för kompetensförsörjning som gynnar både kust- och glesbygdskommuner i norra Sverige. Alla spelar en viktig roll, och det är tillsammans som vi gör detta möjligt.





Sara Kandel  
AKADEMI NORR



Martin Bergvall  
AKADEMI NORR



Magdalena Ahnqvist Olsson  
LAPPLANDS LÄRCENTRA

### AKADEMI NORR

Genom att förena tolv kommuner i Norrbotten, Västerbotten, Jämtland och Västernorrland, är Akademi Norr sedan 2000 en drivkraft för kunskapsdriven tillväxt och hållbar utveckling. Kommunerna Arjeplog, Arvidsjaur, Dorotea, Kramfors, Lycksele, Norsjö, Sollefteå, Sorsele, Storuman, Strömsund, Vilhelmina och Åsele arbetar tillsammans för att främja högre utbildning och skapa möjligheter för regionens invånare.

Akademi Norr arbetar strategiskt med att initiera, samordna och stödja högskole- och yrkeshögskoleutbildningar som möter behoven hos både den offentliga sektorn och näringslivet. Detta sker i samarbete med externa utbildningsaktörer som ofta erbjuder utbildningarna genom våra kommunala lärcentra. Genom vår transregionala samverkan förstärker vi den lokala kompetensförsörjningen och bidrar till att minska kompetensbristen i våra kommuner.

Vår verksamhet är sedan 2023 inriktad på att samla och analysera data för att förstå och förutse kompetensbehov, utveckla starka partnerskap med utbildningsinstitutioner, och påverka beslutsfattare på nationell nivå. Genom vårt nätverk av lärcentra i medlemskommunerna säkerställer vi att utbildning är tillgänglig och anpassad efter lokala behov.



Akademi Norr

### LAPPLANDS KOMMUNALFÖRBUND

Lapplands kommunalförbund samlar kommunerna Kiruna, Gällivare, Jokkmokk och Pajala för att samverka kring utbildningsmöjligheter för medlemskommunernas invånare och arbetsgivare. Vårt syfte är att utveckla och fördjupa samarbetet mellan kommunerna samt att samordna gemensamma resurser för att uppnå ett bättre resursutnyttjande och tillhandahålla en kvalitetsstark och effektiv verksamhet som gynnar kommunmedborgarna. Sedan 1989 har vi haft en lyckosam samverkan som har stärkt vår gemensamma utveckling.

Våra mål är att öka samverkan för att erbjuda ett flexibelt utbildningsutbud med hög kvalitet, säkra kompetensförsörjningen, och skapa förutsättningar för fortsatta studier. Vi strävar efter att erbjuda attraktiva utbildningar för elever, studenter och arbetsmarknaden samt att utveckla en öppen och förtroendefull samverkan med medlemskommunerna.

Lapplands kommunalförbund arbetar aktivt för att identifiera gemensamma utvecklingsområden och främja nära samverkan med näringslivet, universiteten och andra aktörer. Inom förbundet arbetar Lapplands Lärcentra med distans- och vuxenutbildning för att öka tillgången till utbildningsmöjligheter utifrån arbetsmarknadens kompetensbehov.





Lapplands Lärcentra

## Bakgrund

I norra Sverige har behovet av en noggrann och koordinerad kompetensbehovskartläggning blivit allt mer akut i takt med snabba samhällsförändringar och nya ekonomiska möjligheter. Under de senaste åren har flera parallella kartläggningar genomförts, vilket har skapat utmaningar för företag och offentliga verksamheter som ombuds delta i många olika undersökningar. Detta har lett till utmattning och minskat engagemang bland respondenterna, vilket riskerar att underminera kvaliteten och användbarheten av insamlad data.

Med en ökad medvetenhet om begränsningarna i traditionella enkätundersökningar ser vi nu fram emot att utveckla mer effektiva kvantitativa digitala undersökningar för att inventera och analysera kompetensbehov. Vi fokuserar inte bara på att uppskatta behoven utan även på att skapa konkreta arbetsmaterial utifrån dessa behov.



Kiruna kommun

# Syfte och målgrupp

Denna rapport undersöker hur vi framöver kan arbeta med kartläggningar för att kunna göra korrekta analyser av de nuvarande och framtida kompetensbehoven i norra Sverige. Vår kartläggning, som genomfördes under perioden februari till mars 2024, har identifierat kritiska kompetensgap och fungerar som ett underlag för planering av strategiska utbildningsinsatser för att anpassa utbildningsutbudet i regionen. Detta stärker regionens konkurrenskraft och arbetsmarknadens hållbarhet. Rapporten riktar sig främst till beslutsfattare inom kommuner, regionala utvecklingsorgan, utbildningsinstitutioner och branschorganisationer.

Målet är att informera och underlätta effektiva åtgärder för kompetensförsörjning samt att fungera som ett underlag för utformning och dimensionering av utbildning. Genom att presentera det sammanställda resultatet från enkäten, som genomfördes i samarbete med 27 kommuner, hoppas vi ge en tydlig bild av de utmaningar och möjligheter som finns inom kompetensförsörjning.

Denna rapport visar resultatet och analysen av kartläggningen, både gällande företagens och kommunernas kompetensbehov. Insikterna kommer att användas för att identifiera brister och utveckla nya utbildningar och insatser som matchar kompetensbehoven.



## OM VARIATIONER I PROGNOSE OCH METODER

Det är viktigt att notera att olika prognoser kan ge varierande siffror på grund av skillnader i metodik, urval och tidsperioder. Till exempel visar vår kartläggning ett behov på 50 000 arbetstillfällen över de kommande 2–3 åren, baserat på primärdata från respondenterna samt Byggföretagen och Industrirådet.<sup>1</sup> Samtidigt kan andra prognoser som sträcker sig längre fram i tiden och inkluderar olika sektorer och större industriföretag ge högre uppskattningar.

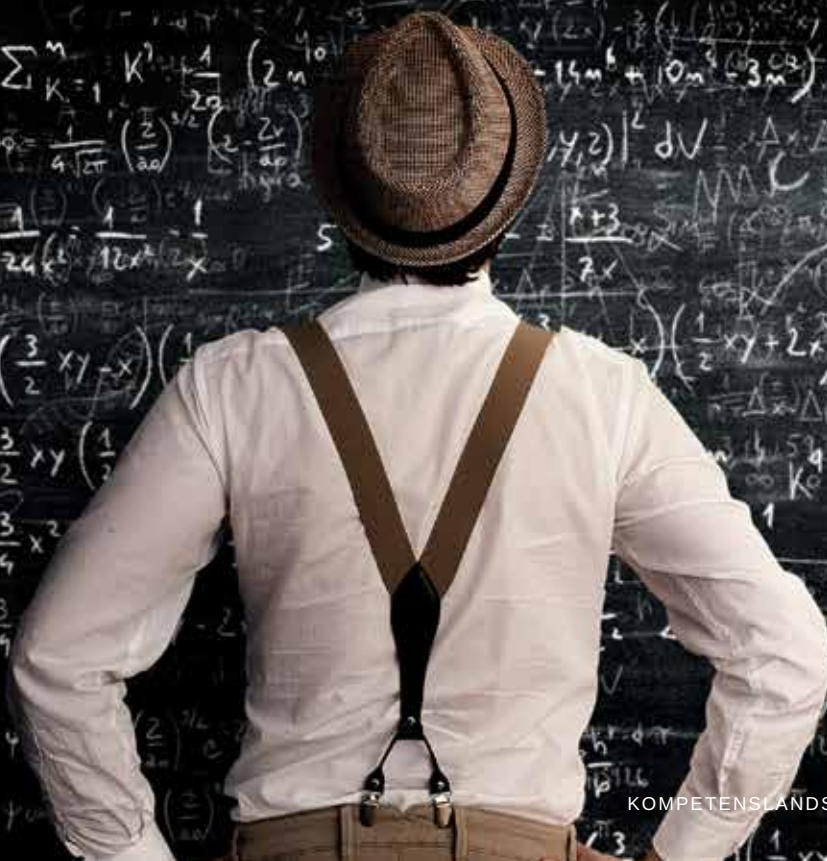
I vår kartläggning har vi fokuserat på små och medelstora företag (SME) samt offentliga arbetsgivare, vilket kan bidra till att våra siffror är mer konservativa. Större industrier och längre tidsperioder kan leda till högre uppskattningar av

arbetskraftsbehovet. Vi erkänner att våra siffror troligtvis är lägre jämfört med andra prognoser, men de representerar en viktig del av den nuvarande arbetsmarknaden och ger värdefulla insikter för omedelbara åtgärder.

Det är också viktigt för oss att kommuner och näringslivsfunktioner äger resultatet av kartläggningarna, så att de kan använda underlaget för att effektivt stödja utbildnings- och kompetensinsatser. För att säkerställa detta har alla medverkande kommuner fått tillgång till det lokalt insamlade materialet. Detta inkluderar information om kommunernas egna behov som offentliga arbetsgivare samt kommunspecifika företag genom näringslivsfunktionerna.

<sup>1</sup> Primärdata är information som samlas in direkt från källan för första gången, specifikt för det aktuella forskningssyftet eller projektet. Detta kan inkludera data som erhålls genom enkäter, intervjuer, observationer eller experiment.

# Kapitel 2: METODIK OCH KARTLÄGGNING



# Introduktion

I detta kapitel beskriver vi metodiken och utformningen av de verktyg som användes för att samla in och analysera data om kompetensbehoven i norra Sverige. Vi går igenom de två digitala frågeformulär som utvecklats – ett för offentlig sektor och ett för näringslivet - de workshops som hölls, urval och datainsamlingsmetoder samt de analysmetoder som tillämpades. Kapitlet syftar till att ge en transparent och detaljerad bild av vårt tillvägagångssätt.

## FAKTARUTA:

**Period för datainsamling:** februari-mars 2024

**Metod:** Digital enkät

**Målgrupper:** Arbetsgivare inom offentlig sektor och näringsliv

**Antal svar:** 334 chefer i 27 kommuner och 548 företag i 30 kommuner – ingen beräknad svarsfrekvens

**Efterfrågad period av behov:** nu och två år framåt (2024–2026)

**Reviderad data:** 10 kommuner inom offentlig sektor har reviderat sina behov oktober 2024.

## Översikt av metodiken

Vi har använt ett systematiskt och välplanerat arbetssätt för att säkerställa en omfattande och detaljerad kartläggning av kompetensbehoven i norra Sveriges kommuner, företag och regioner.

## Framtagning av digitala enkäter och val av enkätverktyg

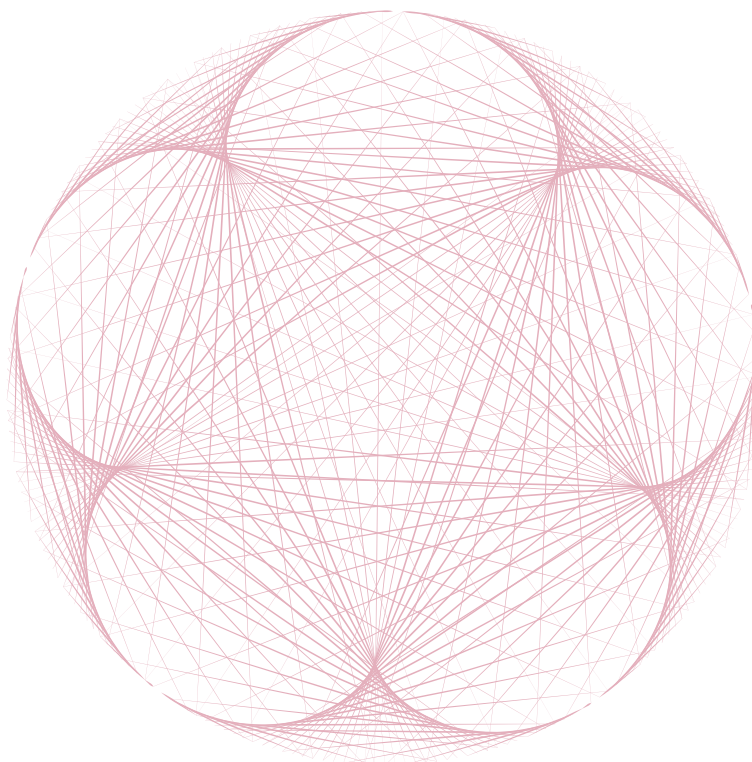


Kartläggningen genomfördes som en digital enkätundersökning genom verktyget esMaker från Entergate, vilket möjliggjorde en effektiv distribution och hantering av enkäterna. Vi inspirerades av framgångsrika exempel på digitala enkäter från kommuner som Boden, Luleå och Bengtsfors för att utveckla ett relevant frågeformulär som speglar de specifika förhållandena och behoven i norra Sverige.

Under hösten 2023 arrangerades workshops med tjänstemän från deltagande kommuner och utvecklingsenheterna vid Region Norrbotten och Region Västerbotten. Dessa workshops hjälpte till att utforma ett frågebatteri som samlar in användbara data utan att enkäten blir för omfattande.

# Granskning av frågeformulär

För att säkerställa frågeformulärets kvalitet tog vi hjälp av Statistiska centralbyrån (SCB). I januari genomförde SCB en systematisk mätteknisk granskning för att säkerställa att frågorna mäter det avsedda och att de samlar in den önskade informationen. Granskningen inkluderade en översikt av frågeformulärets omfattning, som innehöll åtta frågor med vissa tabblåer/delfrågor fördelade på sex sidor. SCB granskade enkätfrågor och svarsalternativ och föreslog justeringar för att förbättra tydlighet och relevans. Deras granskning hjälpte oss att identifiera och korrigera potentiella problem i frågeformuläret, vilket bidrog till att höja datakvaliteten och säkerställa att vi samlade in den mest relevanta informationen.



## Distribution och datainsamling

Datainsamlingen genomfördes i flera steg där kommunerna spelade en central roll. Vi organiserade informationsmöten och workshops för att engagera kommunerna och säkerställa deras aktiva deltagande.

För näringslivet ansvarade varje kommuns näringslivsfunktion för att skicka ut enkäten lokalt. Varje deltagande kommun fick en specifik enkätlänk med kommunens logotyp. Länken skickades till en utsedd person inom näringslivsfunktionen, som därefter säkerställde utskicket av enkäten till de lokala företagen i kommunen. Enkätterna spreds via nyhetsbrev, sociala medier och e-postutskick. Totalt deltog 30 kommuners näringslivs-

funktioner i spridningen av enkätundersökningen, vilket säkerställde en bred fördelning av svar från företag i olika kommuner. Totalt svarade 548 företag på enkäten. Med godkännande av Luleå kommun inkluderades även data om rekryteringsbehov från en enkät som genomfördes för det lokala näringslivet under senhösten 2023.

För offentlig sektor riktades enkätterna till kommunernas HR-avdelningar, HR-strateger och chefer inom kommuner och regioner för att samla in data om nuvarande och framtida kompetensbehov. Distributionen skedde genom direktkontakt via e-post och intranät. Totalt svarade 334 chefer<sup>1</sup> inom offentlig sektor på vår enkät.

<sup>1</sup> Siffran inkluderar både chefer inom olika verksamhetsområden samt personal från HR-avdelningar i kommunerna, vilket ger en bredare representation av de rekryteringsbehov och utmaningar som offentlig sektor står inför.



Sollefteå kommun

## Enkäternas struktur och innehåll

För att möjliggöra aggregering av data från olika kommuner samt mellan näringslivet och den offentliga sektorn skapades ett antal grundfrågor som formulerades likadant i båda enkäterna. Dessa frågor täckte fyra huvudområden: kontaktuppgifter, befintliga medarbetares kompetensutvecklingsbehov, behov av att rekrytera nya medarbetare, och möjligheter att samverka med utbildningssektorn.

• **Kontaktuppgifter:** Grundläggande information om företaget, såsom bransch, antal anställda och kontaktinformation till nyckelpersoner. För offentlig sektor frågades det efter grundläggande information om respondenten och deras roll inom organisationen samt om organisationens verksamhet och antal anställda.

• **Kompetensutvecklingsbehov:** Områden där befintliga medarbetare behöver vidareutbildning, inklusive specifika områden bland annat digitalisering, ekonomi och administration, ledarskapsutveckling och hållbarhet.

• **Rekryteringsbehov:** Nuvarande och framtida behov av nyrekryteringar och ersättningsrekryteringar, inklusive specifika krav på kompetens och erfarenhet för olika yrkesroller samt körkorts- och/eller språkkrav.

• **Samverkan med utbildningssektorn:** Intresset för att erbjuda praktikplatser och delta i utbildningsprogram, samt vilja och möjlighet att samarbeta med skolor.



## Benämning av yrkesområden och yrkesroller

I frågeformuläret riktad mot *näringslivet* har vi valt att använda Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK), likt Arbetsförmedlingens indelning av yrkesområden i sina yrkesprognoser. Detta ger en tydlig struktur och gemensam referensram för att identifiera och analysera kompetensbehovet inom olika branscher.

I frågeformuläret riktad mot *offentlig sektor* har vi valt att använda Sveriges kommuner och regioners (SKR) Arbetsidentifikations- och etikettlista (AID) som är en standardiserad klassificering för att kategorisera arbetsuppgifter och yrkesroller inom offentlig sektor. Detta verktyg underlättar jämförelser och analyser av arbetsmarknaden inom kommuner och regioner samt stödjer utvecklingen av kompetensförsörjning och personalplanering.



# BESKRIVNING AV ANALYSMETODER

För att säkerställa att vår analys är både omfattande och korrekt har vi följt en systematisk metod i flera steg:

- **Insamling och analys av data från varje kommun:**

Inkluderade information från både offentlig sektor och näringsliv, och dokumenterade detaljerade behov av kompetens och rekrytering inom varje sektor.

- **Uppföljning och validering av data:**

Följde upp och validerade data med kommunerna om höga behov rapporterats.

- **Sammanställning på aggregerad nivå:**

Identifierade kombinerade behov inom offentlig sektor och näringsliv, samtidigt som vi höll dessa två sektorer separata för tydlighetens skull.

- **Kategorisering och gruppering av kompetensbehov:**

Skapade en överskådlig och lättillgänglig bild av de största behoven.

- **Trend- och behovsanalys:**


Analyserade både kvantitativa och kvalitativa data för att identifiera trender och behov inom olika sektorer, vilket gav en heltäckande förståelse av resultaten.

## ANALYSVERKTYG

Kvantitativ analys utfördes med hjälp av en anpassad enterprise-modell av GPT-analysplattform och Excel, där analysen genomfördes med anonymiserade data i en säker miljö utan att data används för att träna AI-modellen. Kvalitativa insikter analyserades genom att identifiera och sammanfatta återkommande teman och trender.

## Sammanfattning

Det sammanslagna metodikkapitlet ger en djupgående beskrivning av de olika stegen i datainsamlingen och analysen. Genom att använda en systematisk metodik, förstärkt av SCB:s mättekniska granskning, har vi säkerställt att rapportens data är både omfattande och relevant. Detta kapitel lägger grunden för att förstå de resultat och insikter som presenteras senare i rapporten.



***Kvalitativa insikter analyserades genom att identifiera och sammanfatta återkommande teman och trender.***



Kapitel 3:  
**EFFEKTIV  
SAMVERKAN FÖR  
KOMPETENS-  
FÖRSÖRJNING**

# Introduktion

I detta kapitel presenterar vi strategiska rekommendationer för att möta de identifierade kompetensbehoven. Fokus ligger på att främja transregional samverkan och förbättra transparens och återkoppling i samband med kompetenskartläggningar. Dessa åtgärder syftar till att skapa en mer dynamisk och effektiv kompetensförsörjning i norra Sverige.

## Transregional samverkan för förbättrad kompetensförsörjning

En central del av vårt arbete har varit att främja och stärka transregional samverkan. Samarbete över länsgränserna är avgörande för att effektivt hantera de komplexa kompetensbehoven som identifierats i vår kartläggning. Genom samverkan kan kommuner och SME-företag, som var för sig kan ha småskaliga behov, skala upp och möjliggöra större och mer omfattande utbildningsinitiativ.

Genom att klustra dessa behov över flera kommuner och/eller regioner skapas möjligheter att genomföra storskaliga utbildningsinsatser som annars inte skulle vara möjliga. Detta inkluderar inte bara yrkeshögskoleutbildningar utan även samverkansprojekt med högskolor, universitet och andra utbildningsaktörer. Ett sådant tillvägagångssätt breddar utbildningsutbudet och möjliggör skapandet av fler och mer specialiserade utbildningsprogram.

***Genom gemensamma frågor om rekryterings- och kompetensutvecklingsbehov kan vi bättre matcha och koordinera insatser över regionerna.***

Utöver kostnadseffektiviteten som uppnås genom gemensamma upphandlingar, vilket sänker priserna och gör utbildningen mer tillgänglig för fler deltagare, skapar vi också en värdefull plattform för tjänstepersoner som arbetar med kompetensförsörjning. Genom gemensamma frågor om rekryterings- och kompetensutvecklingsbehov kan vi bättre matcha och koordinera insatser över regionerna. Detta underlättar identifiering och samordning med utbildningsaktörer, företag eller kommuner med liknande behov.



Arvidsjaur kommun

I en tid där kompetensförsörjning ses som en av de största utmaningarna, är samverkan avgörande men handling är minst lika viktig. Genom att aktivt bygga och underhålla dessa transregionala samarbetsstrukturer säkerställer vi att vi inte bara pratar om samverkan, utan också omsätter den i konkret handling. Detta stärker inte bara den lokala och regionala arbetsmarknaden, utan bidrar även till en större samhällsekonomisk effektivitet.

Att arbeta mer datadrivet underlättar för alla som har i uppdrag att skapa utbildningar, samtidigt som det möjliggör att vi kan titta på vad som görs, mäta resultat och stärka befintliga utbildningar som annars kanske inte är kända. Genom datadrivna insikter kan vi förbättra utbildningsutbudet och säkerställa att de mest effektiva och relevanta programmen når de som behöver dem.

Dessa initiativ är av stor vikt i en tid där teknologiska förändringar och globala trender snabbt kan omforma arbetsmarknadens landskap. Genom att aktivt bygga och underhålla dessa transregionala samarbetsstrukturer säkrar vi en robust och dynamisk framtid för kompetensförsörjning i norra Sverige.



*Vi tror att detta arbetssätt inte bara är effektivt, utan också hållbart på lång sikt. Genom att kommuner och andra aktörer får äga sin egen data och få konkreta resultat från sina bidrag, skapas en mer engagerad och samverkande plattform för kompetensutveckling.*

# TRANSPARENS OCH ÅTERKOPPLING I KOMPETENSKARTLÄGGNINGAR

Ett genomgående problem med traditionella kompetenskartläggningar är bristen på återkoppling till de som bidrar med sina svar. Denna enkelriktade datainsamling resulterar ofta i att respondenterna inte får se de insikter och slutsatser som deras information bidrar till. Detta kan leda till frustration och minskat engagemang, då respondenterna känner att deras bidrag försvinner i en anonymiserad sammanställning som sällan leder till konkreta åtgärder eller förbättringar i deras specifika situation. Detta gäller för både företag och kommuner.

För att komma till rätta med detta problem har Akademi Norr och Lapplands kommunalförbund valt att prioritera transparens och återkoppling i alla sina kompetenskartläggningar. Genom att tillämpa metoder där data inte enbart samlas in utan också återförs till de deltagande verksamheterna, säkerställer vi att varje kommun och näringslivsfunktion får tillgång till sin egen specifika data. Detta ger dem möjlighet att aktivt använda informationen för att planera och genomföra

riktade aktiviteter, utbildningsinsatser eller andra relevanta åtgärder utifrån deras egen data.

Vi tror att detta arbetssätt inte bara är effektivt, utan också hållbart på lång sikt. Genom att kommuner och andra aktörer får äga sin egen data och få konkreta resultat från sina bidrag, skapas en mer engagerad och samverkande plattform för kompetensutveckling. Detta innebär att behov inte behöver kartläggas om och om igen utan kan adresseras direkt, vilket sparar tid, resurser och ökar effektiviteten i våra insatser för kompetensförsörjning.

Denna nya strategi för kompetenskartläggning representerar en djupgående förändring i hur vi närmar oss frågan om utbildning och arbetsmarknadsutveckling i norra Sverige. Genom att integrera tydlig återkoppling och ansvarsfull datahantering i våra processer kan vi bygga starkare, mer välgrundade och långsiktigt hållbara strategier för kompetensförsörjning.

Lapplands Lärcentra



## Sammanfattning

Kapitlet betonar vikten av transregional samverkan och förbättrad transparens i kompetenskartläggningar. Genom att samarbeta över länsgränserna kan vi skapa kostnadseffektiva och omfattande utbildningsinsatser. Transparens och återkoppling säkerställer att insamlad data används effektivt. Samverkan är avgörande, men handling är minst lika viktig. Datadrivet arbete hjälper oss att skapa, mäta och förbättra utbildningar, samt stärka befintliga program.

# Kapitel 4: REKRYTERINGS- BEHOV I OFFENTLIG SEKTOR



REVIDERAT  
KAPITEL

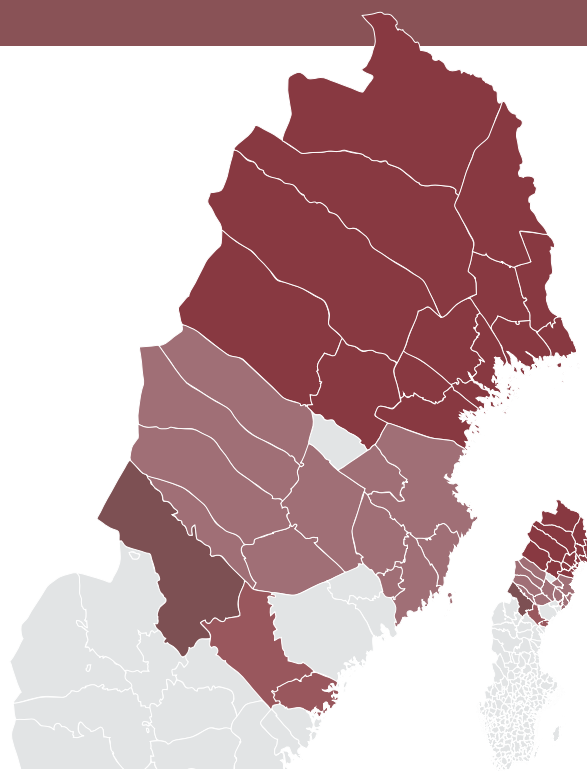
Lycksele kommun

# INTRODUKTION

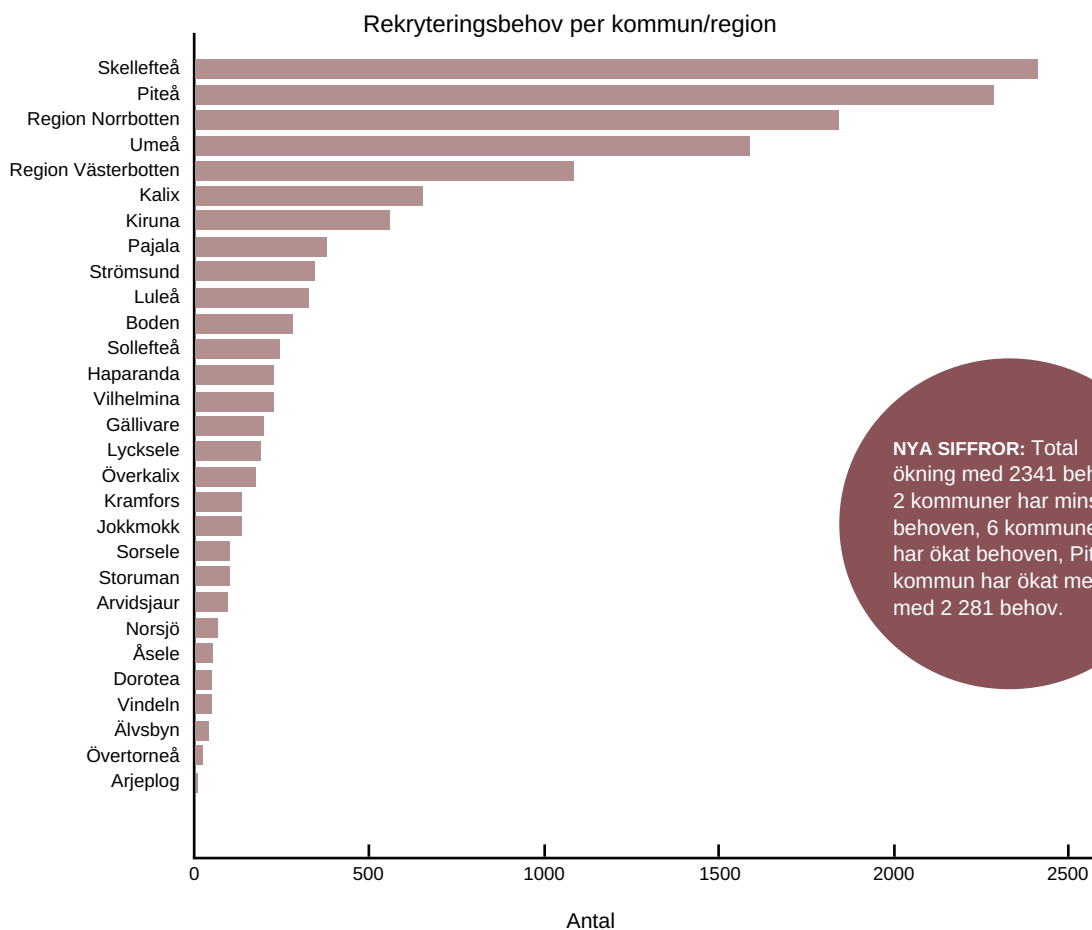
Kartläggningen av kompetensbehoven inom den offentliga sektorn i norra Sverige är avgörande för att förstå de aktuella och framtida utmaningarna som kommuner och regioner står inför. Detta kapitel syftar till att ge en detaljerad översikt av de rekryteringsbehov som identifierats genom vår undersökning.

## Översikt och rekryteringsbehov

I detta kapitel presenterar vi en övergripande bild av rekryteringsbehoven som rapporterats in från kommuner och regioner. Totalt har vi fått in 11 647 rekryteringsbehov, vilket ger en tydlig bild av inom vilka områden behoven är störst.



### Medverkande kommuner för offentlig sektor i fyra län



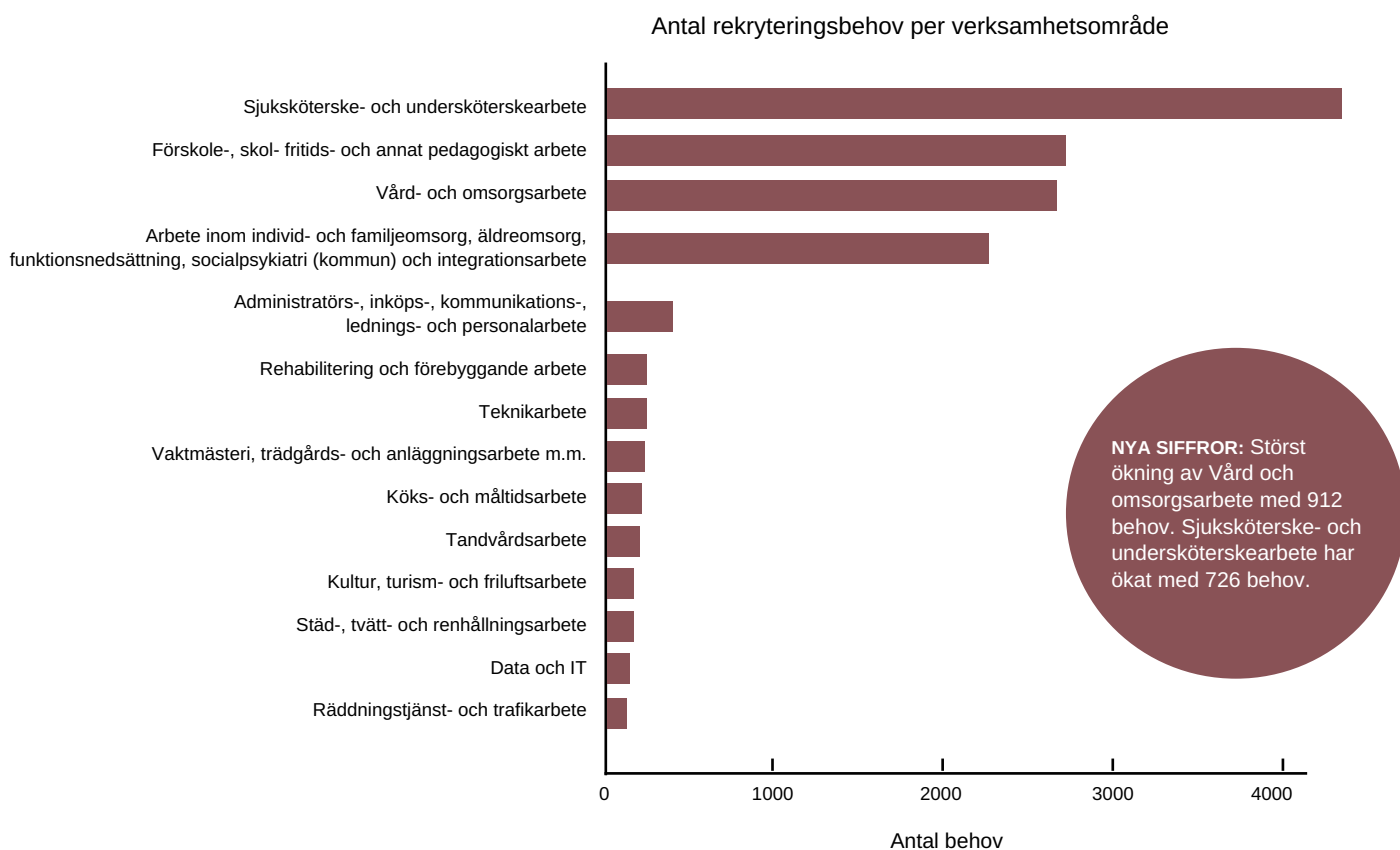
**Totala rekryteringsbehovet fördelat på 27 kommuner samt Region Norrbotten och Region Västerbotten**

## Vi har valt att inventera rekryteringsbehovet inom följande verksamhetsområden, baserat på SKR:s AID:

- Administrativt arbete inklusive inköp, kommunikation, ledning och HR
- Arbete inom individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri och integrationsarbete
- Data och IT
- Förskole-, skol-, fritids- och annat pedagogiskt arbete
- Kultur, turism- och friluftsbete
- Köks- och måltidsarbete
- Räddningstjänst- och trafikarbete
- Rehabilitering och förebyggande arbete
- Sjuksköterske- och undersköterskearbete \*
- Städ-, tvätt- och renhållningsarbete
- Tandvårdsarbete
- Teknikarbete
- Vaktmästeri, trädgårds- och anläggningsarbete
- Vård- och omsorgsarbete

\* Detta är inte ett specifikt AID-område. Vi har valt att bryta ut det och göra det till ett eget område på grund av de omfattande behov som rapporterats in.

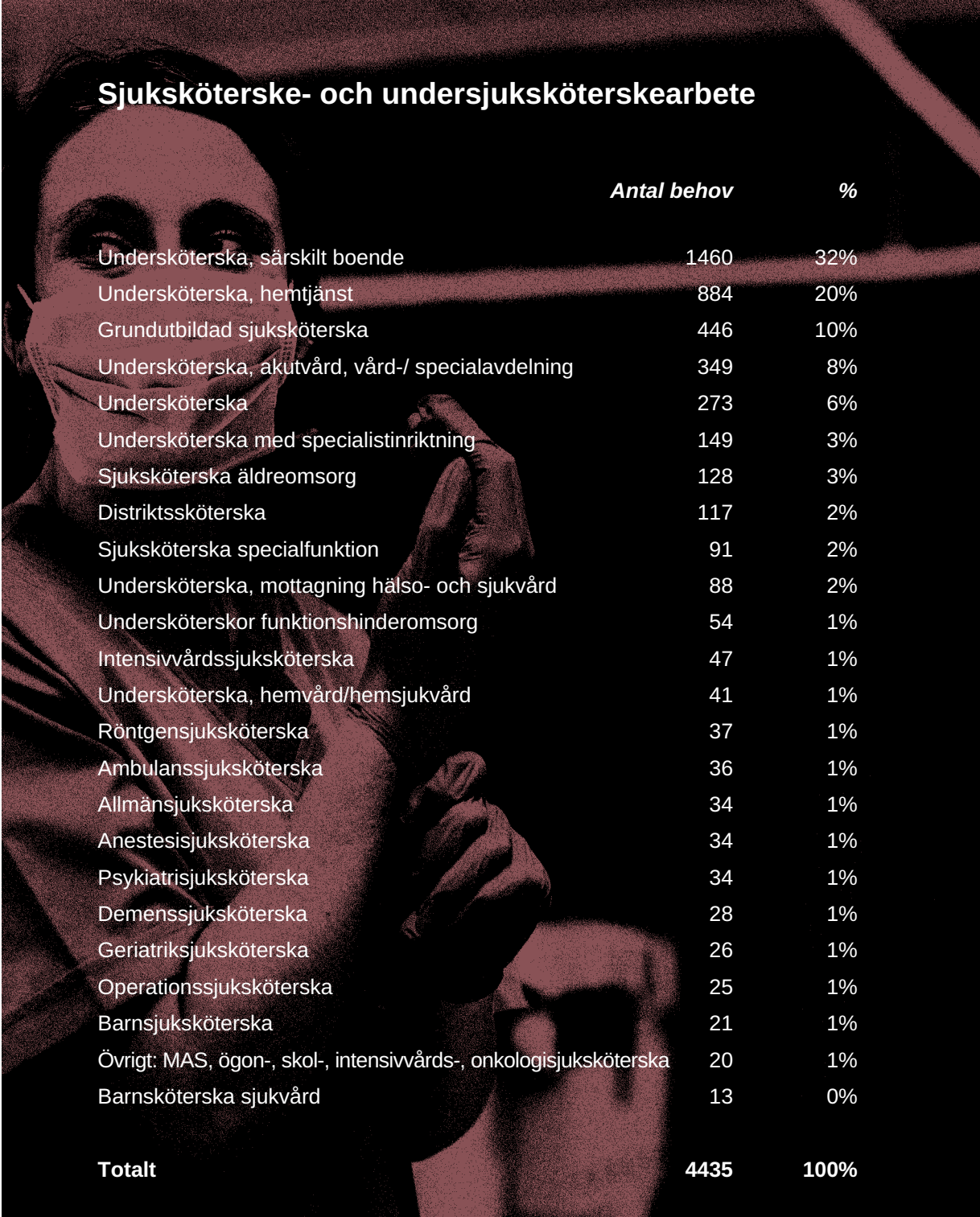
## ÖVERGRIPANDE BEHOV PER OMRÅDE





## SJUKSKÖTERSKE- OCH UNDERSKÖTERSKEARBETE:

Det största rekryteringsbehovet finns inom sjuksköterske- och undersköterskearbete med totalt 4 435 efterfrågade tjänster. Detta speglar en ökande efterfrågan på vård- och omsorgstjänster, särskilt inom äldreomsorgen. Region Norrbotten och Region Västerbotten står för en stor del av dessa behov, vilket indikerar den viktiga roll som regionerna spelar i att tillhandahålla hälso- och sjukvård. Behovet omfattar undersköterskor och sjuksköterskor, samt specialiserade roller inom akutvård och långvård. Personal inom hemtjänsten är också särskilt efterfrågat.



### Sjuksköterske- och undersjuksköterskearbete

	<i>Antal behov</i>	<i>%</i>
Undersköterska, särskilt boende	1460	32%
Undersköterska, hemtjänst	884	20%
Grundutbildad sjuksköterska	446	10%
Undersköterska, akutvård, vård-/ specialavdelning	349	8%
Undersköterska	273	6%
Undersköterska med specialinriktning	149	3%
Sjuksköterska äldreomsorg	128	3%
Distriktssköterska	117	2%
Sjuksköterska specialfunktion	91	2%
Undersköterska, mottagning hälso- och sjukvård	88	2%
Undersköterskor funktionshinderomsorg	54	1%
Intensivvårdssjuksköterska	47	1%
Undersköterska, hemvård/hemsjukvård	41	1%
Röntgensjuksköterska	37	1%
Ambulanssjuksköterska	36	1%
Allmänsjuksköterska	34	1%
Anestesisjuksköterska	34	1%
Psykiatrisjuksköterska	34	1%
Demenssjuksköterska	28	1%
Geriatrisjuksköterska	26	1%
Operationssjuksköterska	25	1%
Barnsjuksköterska	21	1%
Övrigt: MAS, ögon-, skol-, intensivvårds-, onkologisjuksköterska	20	1%
Barnsköterska sjukvård	13	0%
<b>Totalt</b>	<b>4435</b>	<b>100%</b>

**NYA SIFFROR:** Total ökning med 819 behov. Största ökningarna Undersköterska särskilt boende med 467 behov och Undersköterska hemtjänst ökning med 235 behov.

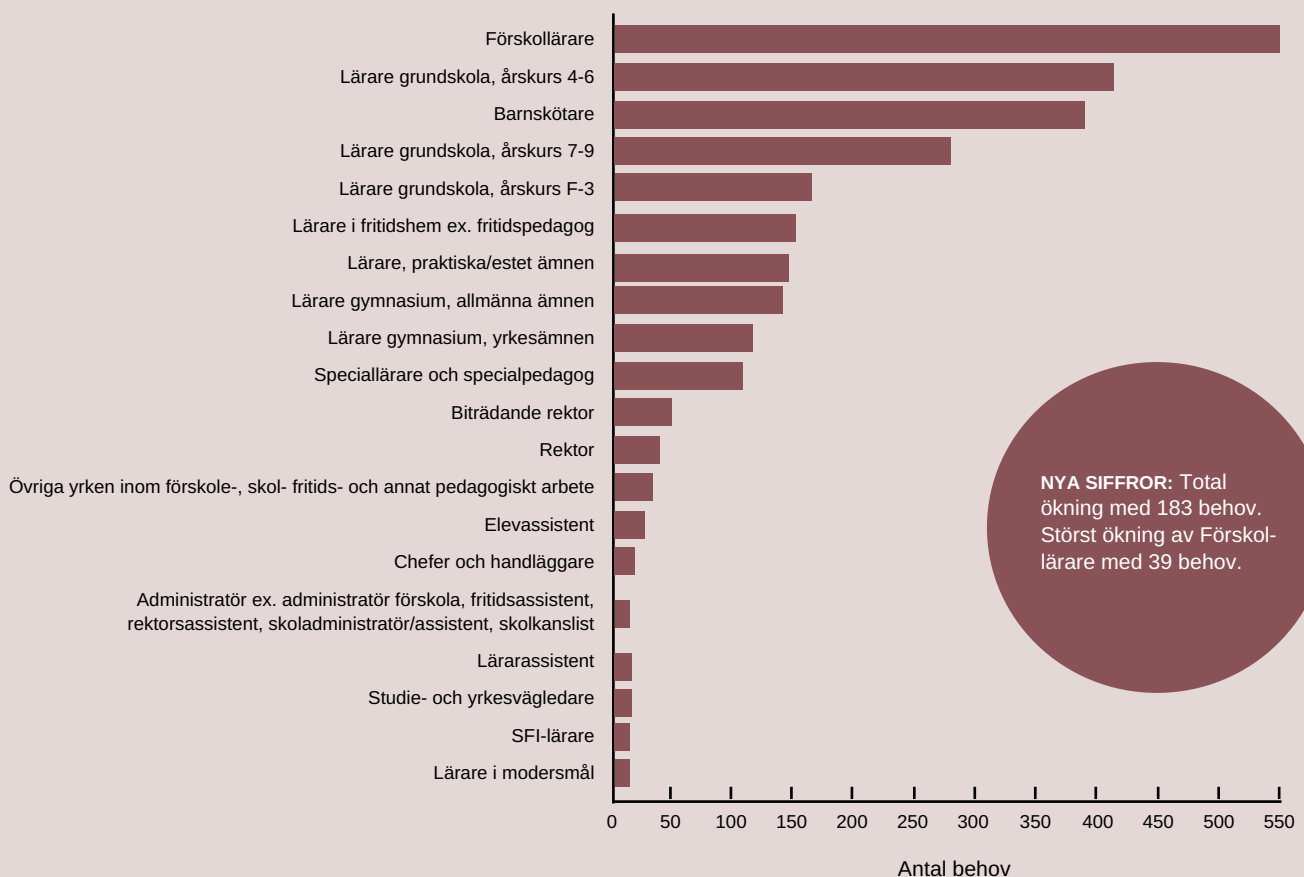


Kiruna kommun

## FÖRSKOLE-, SKOL-, FRITIDS- OCH ANNAT PEDAGOGISKT ARBETE:

Detta verksamhetsområde visar ett stort behov med 2 709 efterfrågade tjänster. Detta omfattar förskollärare, grundskollärare och fritidspedagoger. Vi ser också behov av specialpedagoger och stödpersonal.

Förskole-, skol-, fritids- och annat pedagogiskt arbete

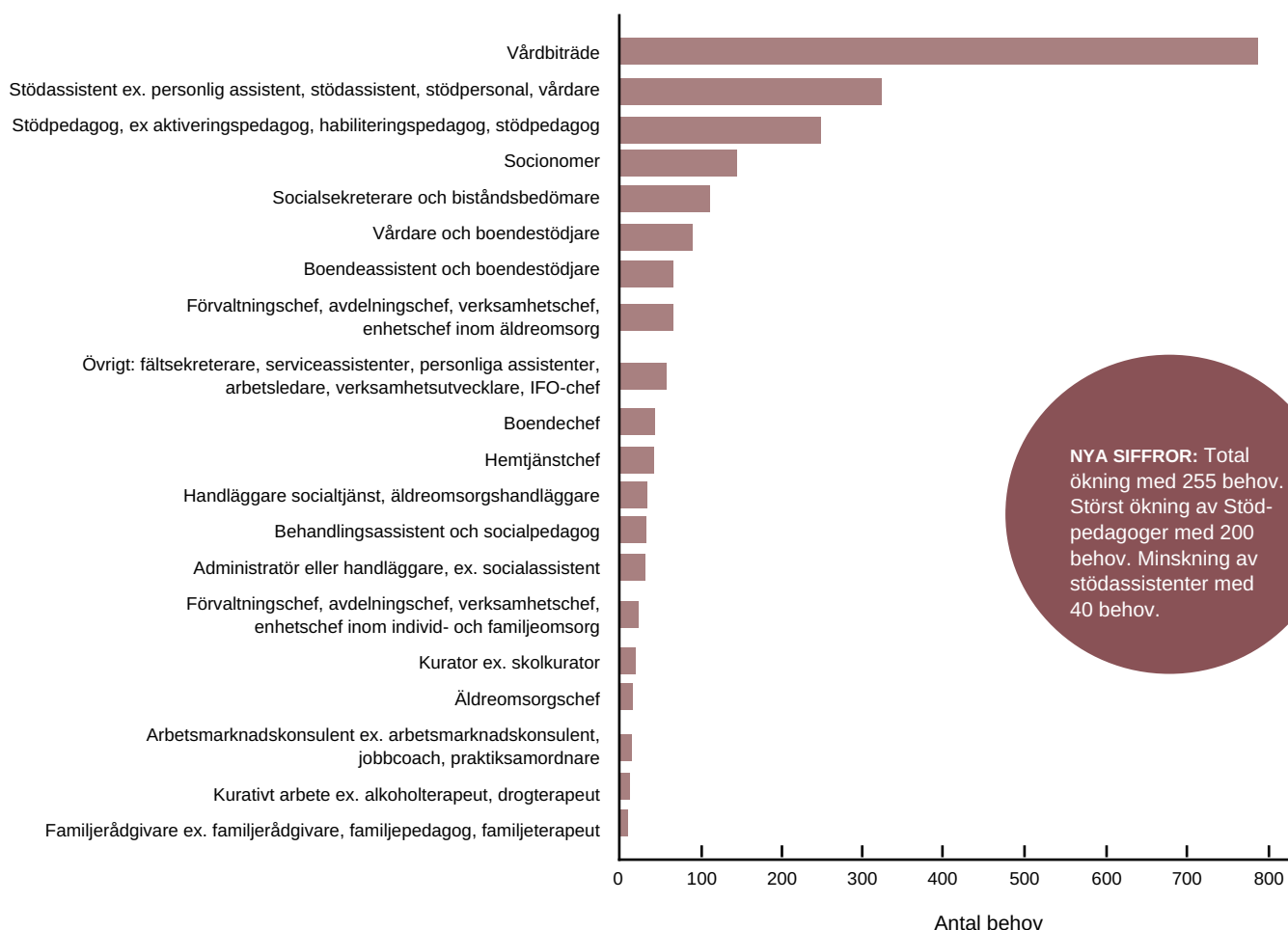


## ARBETE INOM INDIVID- OCH FAMILJEOMSORG, ÄLDREOMSORG, FUNKTIONSNEDSÄTTNING, SOCIALPSYKIATRI OCH INTEGRATIONSARBETE:

Totalt finns det 2 203 rekryteringsbehov inom detta verksamhetsområde. Det största behovet inom detta område gäller vårdbiträden. Socialsekreterare, biståndshandläggare och stödassistenter är centrala för att stödja sårbara grupper och hantera sociala tjänster. Behovet omfattar även personal inom integrationsarbete. Personal inom funktionsnedsättning och socialpsykiatri är också starkt efterfrågade för att tillgodose de specifika behoven hos dessa grupper.



individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri och integrationsarbete

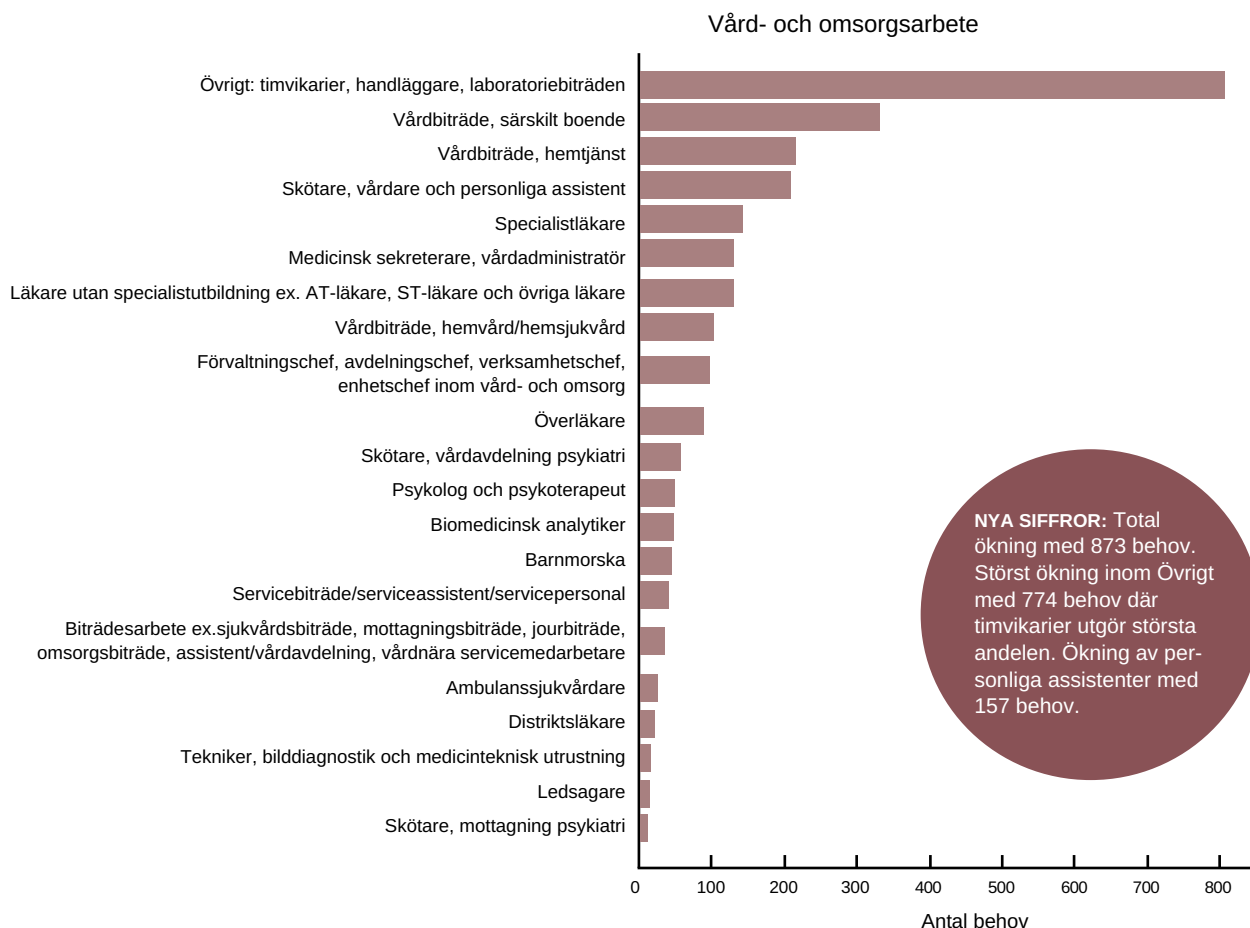




## VÅRD- OCH OMSORGSARBETE:

Totalt finns det 2 622 rekryteringsbehov inom detta verksamhetsområde. Inom regionerna finns det ett stort behov av specialistläkare, medicinska sekreterare och vårdadministratörer, samt läkare under specialistutbildning såsom AT-läkare och ST-läkare. Överläkare och övriga yrken inom vård- och omsorgsarbete är också efterfrågade, inklusive skötare inom vårdavdelning psykiatri och skötare, vårdare och personliga assistenter. Psykologer, psykoterapeuter och biomedicinska analytiker är också efterfrågade. Framför allt är det stora behov hos Region Norrbotten och Region Västerbotten.

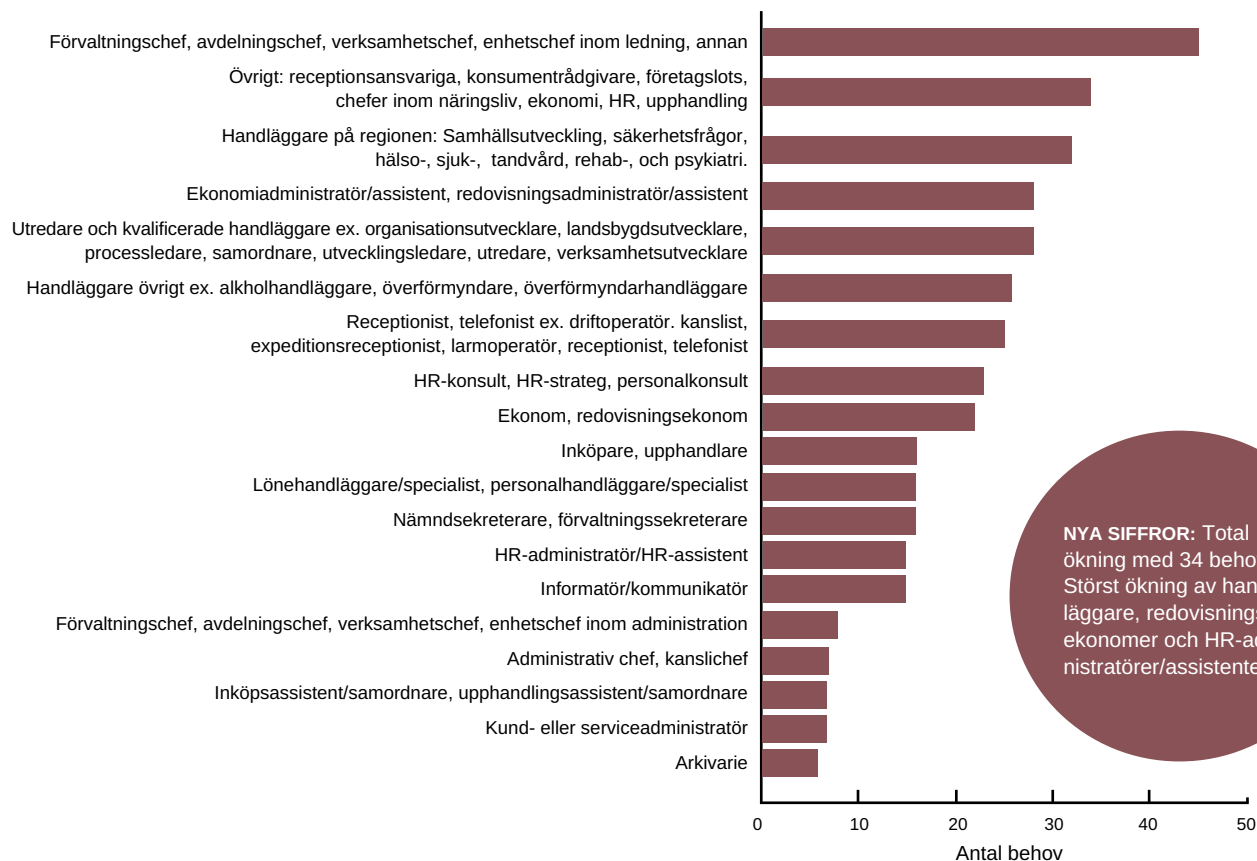
Det största behovet finns för vårdbiträden inom särskilda boenden och hemtjänst, framför allt hos kommunerna. Andra viktiga roller som efterfrågas hos kommunerna är förvaltningschefer, avdelningschefer och enhetschefer inom vård och omsorg.



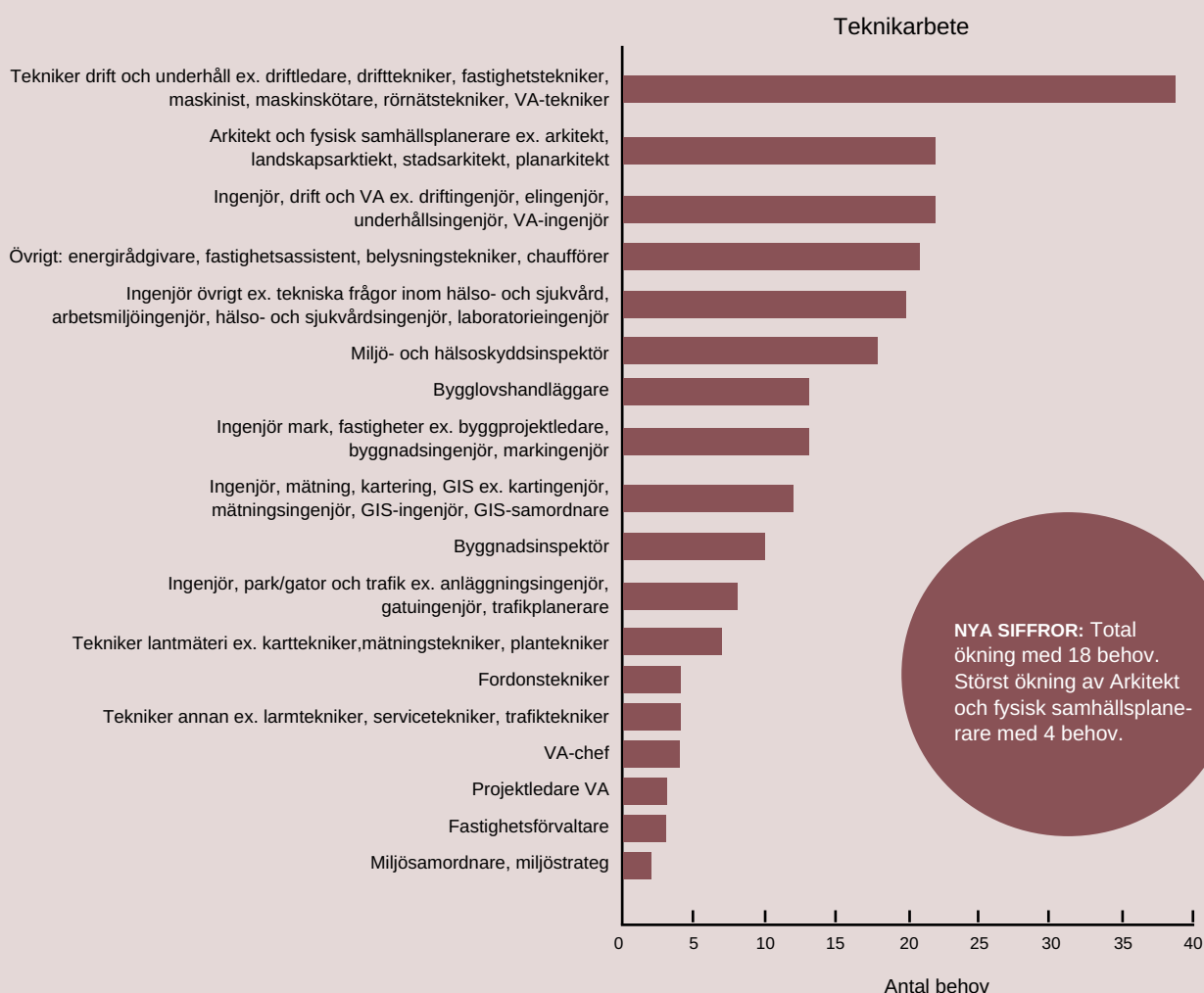
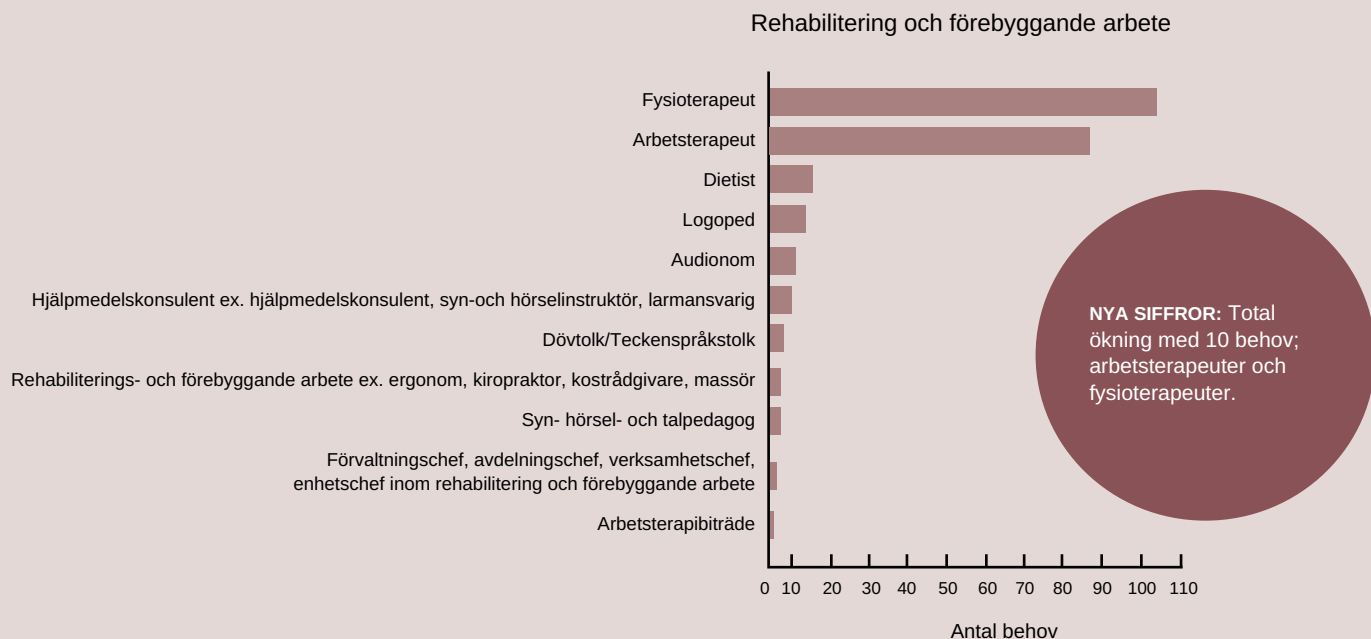
## ÖVRIGA OMRÅDEN:

Förutom de fyra största verksamhetsområdena finns det flera andra viktiga områden med betydande rekryteringsbehov som bidrar till en fungerande offentlig förvaltning. Inom **administrativt arbete, inklusive inköp, kommunikation, ledning och HR**, finns det totalt 376 behov. Dessa roller inkluderar ekonomiadministratörer, förvaltningschefer, informatörer och HR-konsulter.

### Administratörs-, inköps-, kommunikations-, lednings- och personalarbete



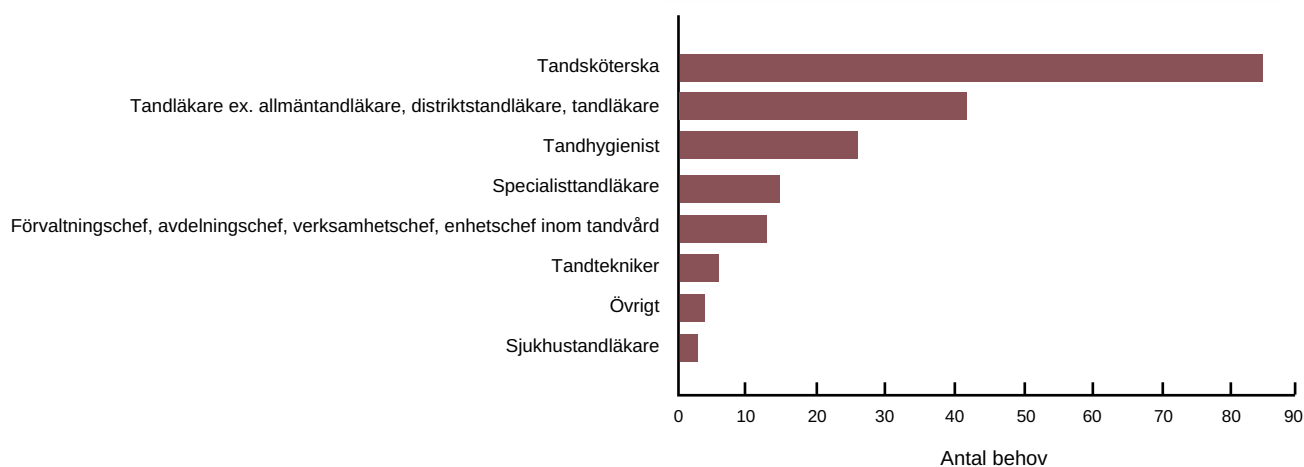
Verksamhetsområdet **rehabilitering och förebyggande arbete** har ett behov på 238 tjänster. Här ingår arbetsterapeuter, sjukgymnaster och rehabassistenter. **Teknikarbete** har ett sammanlagt behov av 222 tjänster, vilket omfattar tekniker, ingenjörer och fastighetsskötare.



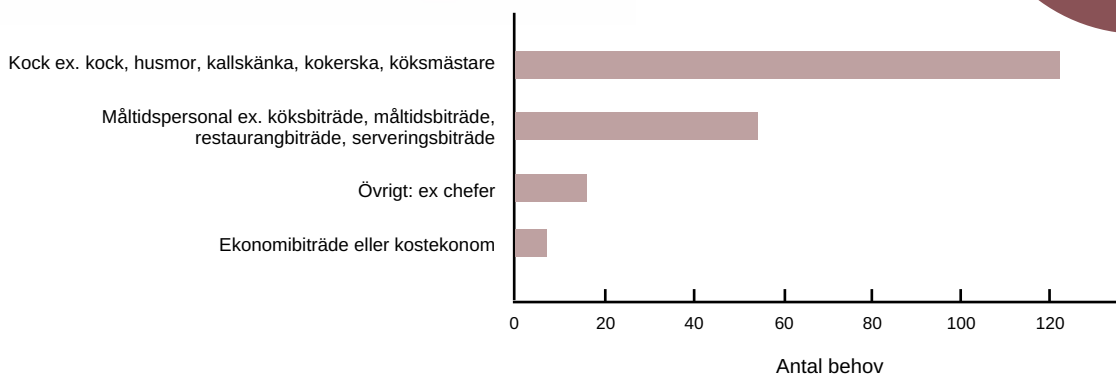
Inom **tandvårdsarbete** finns det ett behov av 194 tjänster, med fokus på tandhygienister och tand-sköterskor. För **köks- och måltidsarbete** finns det totalt 200 behov. Dessa roller omfattar kockar och måltidsbiträden.



Tandvårdsarbete inom Region Norrbotten och Region Västerbotten



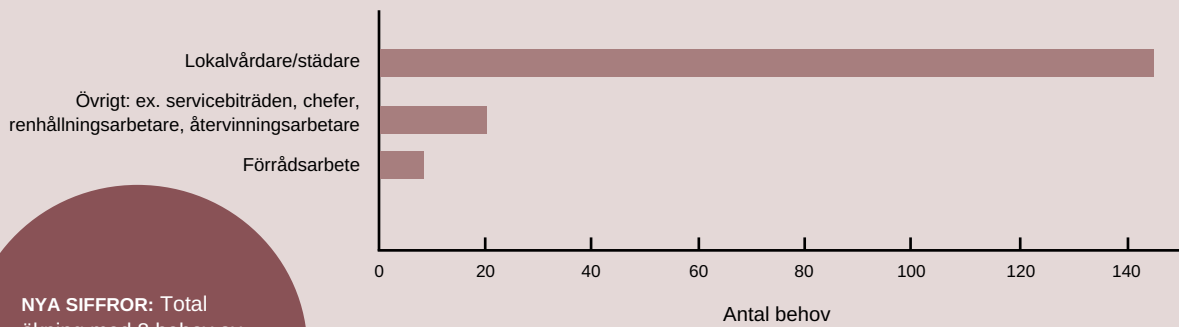
Köks- och måltidsarbete



**NYA SIFFROR:** Total ökning med 29 behov. Kockar 23 behov och Måltidspersonal 4 behov.

Verksamhetsområdet **städ-, tvätt- och renhållningsarbete** har ett behov på 160 tjänster. Inom **kultur, turism- och friluftsbete** finns det totalt 162 behov, där kulturarbetare, turistguider och friluftsledare ingår.

Städ-, tvätt- och renhållningsarbete



**NYA SIFFROR:** Total ökning med 8 behov av Lärare inom kulturskola, Bibliotekarie och Badmästare.

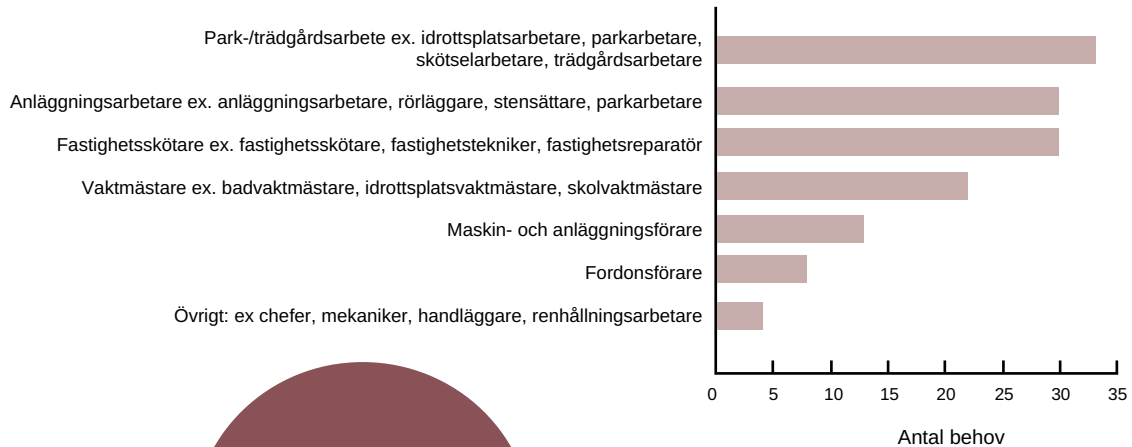
Kultur, turism- och friluftsbete





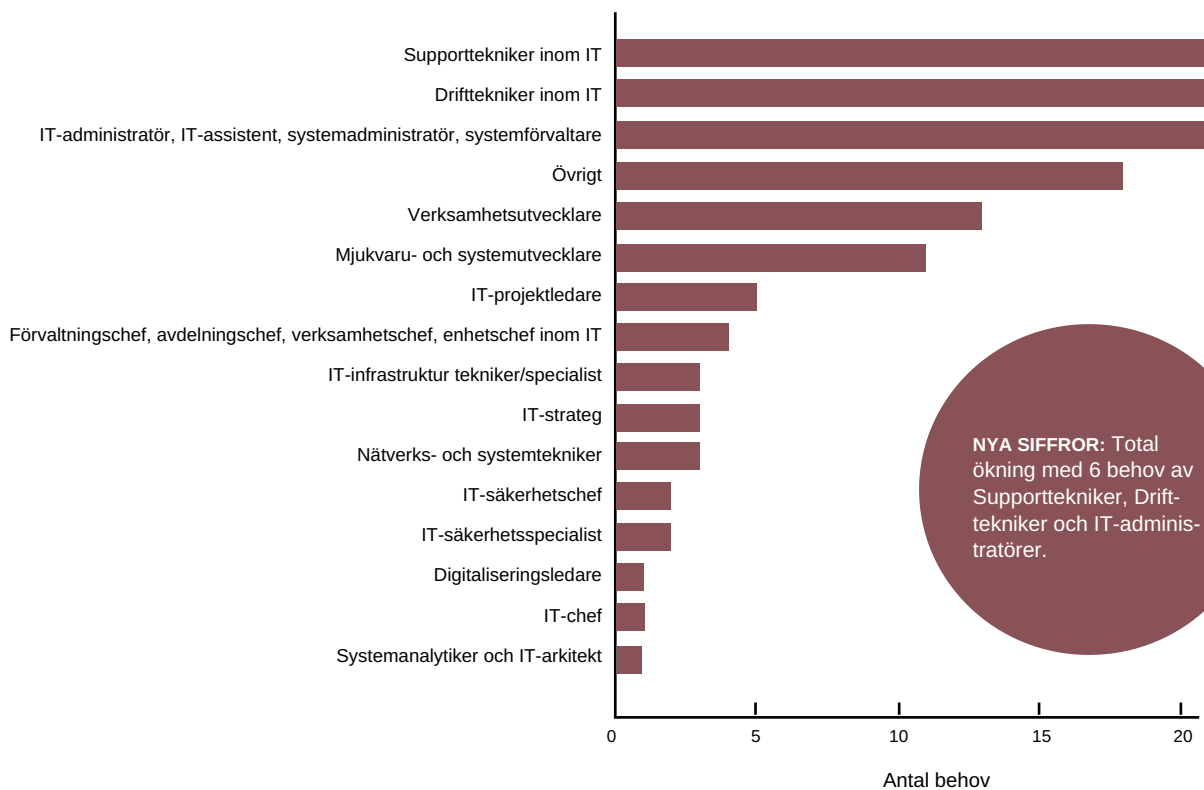
**Vaktmästeri, trädgårds- och anläggningsarbete** har ett behov av 222 tjänster, med roller som vaktmästare, trädgårdsmästare och anläggningsarbetare. För **data och IT** finns det totalt 137 behov, inklusive IT-tekniker, systemutvecklare och nätverksspecialister.

Vaktmästeri, trädgårds- och anläggningsarbete



**NYA SIFFROR:** Total ökning med 82 behov. Störst ökning inom Parkarbete med 63 behov och Fastighets-skötare med 11 behov.

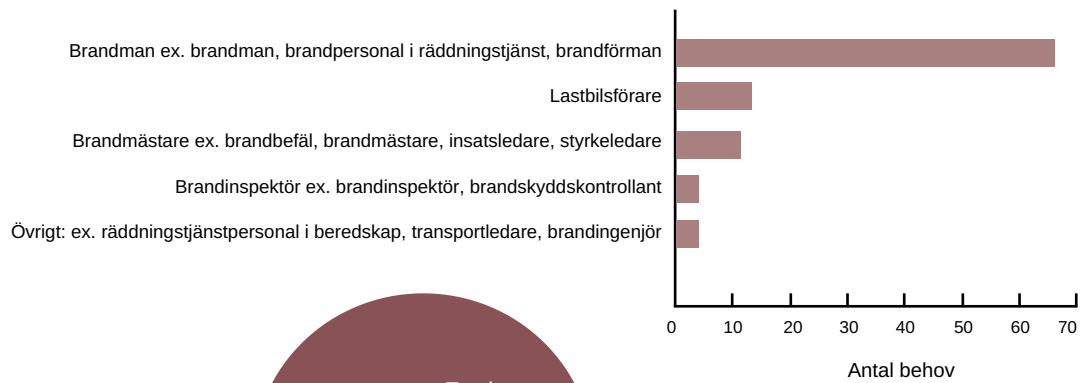
Data och IT



**NYA SIFFROR:** Total ökning med 6 behov av Supporttekniker, Drifttekniker och IT-administratörer.

Slutligen finns det inom **räddningstjänst- och trafikarbete** ett behov av 114 tjänster där största behoven är brandmän och lastbilsförare.


### Räddningstjänst- och trafikarbete



**NYA SIFFROR:** Total ökning med 12 behov. Bussförare 5 behov, Brandinspektörer och Räddningstjänstpersonal 5 behov.

Arvidsjaur kommun





*De vanligaste orsakerna till svårigheter med rekrytering inkluderar en begränsad budget, brist på personal med rätt kompetens och hög konkurrens om arbetskraft.*

## Utmaningar med rekrytering

På frågan om hur verksamhetens rekryteringsbehov ser ut just nu och hur det förväntas se ut de kommande två åren svarade respondenterna:

Verksamheternas rekryteringsutmaning 2024-2026	Antal	%
Verksamheten har rekryteringsbehov i dagsläget och förväntas fortsätta rekrytera under de kommande två åren	156	46,7
Verksamheten har inget rekryteringsbehov i dagsläget, men troligen under de kommande två åren	75	22,5
Verksamheten har rekryteringsbehov i dagsläget	46	13,8
Verksamheten har inget rekryteringsbehov	28	8,4
Verksamheten har rekryteringsbehov i dagsläget, men har inte möjlighet att rekrytera	25	7,5
Vet ej	4	1,2
<b>Total</b>	<b>334</b>	<b>100</b>

# 50 chefer tycker till om rekryteringsutmaningen

50 chefer från offentlig sektor har bidragit med sina synpunkter, vilket ger en omfattande insikt i de utmaningar som våra verksamheter står inför.

Enkätsvaren tydliggör att rekryteringsutmaningarna varierar beroende på verksamhetsområde och geografiskt läge, men vissa gemensamma teman framträder.

De vanligaste orsakerna till svårigheter med rekrytering inkluderar en begränsad budget, brist på personal med rätt kompetens och hög konkurrens om arbetskraft.

Svårigheter att matcha de löner och förmåner som den privata sektorn erbjuder gör att konkurrensen om arbetskraft blir hård. Särskilt i norrländska glesbygdsområden är det en utmaning att locka personal på grund av geografiska och demografiska faktorer. Behovet av att anställda har rätt utbildning för tillsvidarejänster framhålls som viktigt. Flera respondenter är kritiska till att personer utan utbildning kan få fasta tjänster, vilket anses sänka kompetensnivån i verksamheten. Det finns även önskemål om att fler vikarier ska kunna genomgå utbildningar via Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan.

Långa rekryteringsprocesser och svårigheten att fylla vakanta tjänster nämns som betydande

hinder. Behovet av specifika yrkesroller som undersköterskor, miljöinspektörer och studie- och yrkesvägledare framhävs tydligt.

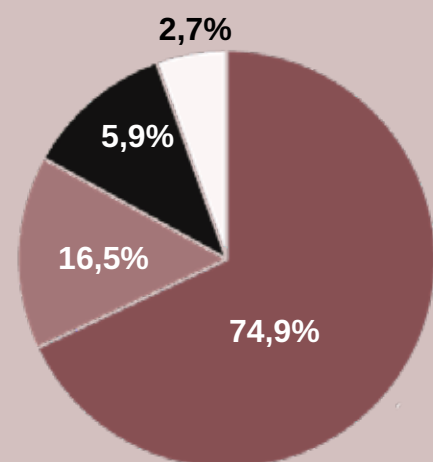
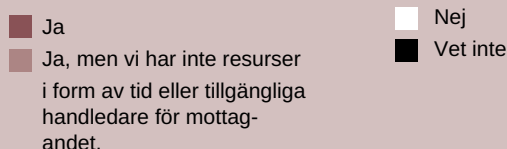
Arbetsvillkoren påverkas av rekryteringsproblemen, vilket i sin tur påverkar arbetsmiljön och personalens välbefinnande. Utmaningar med att hantera IT-säkerhet och tillgången till datorer för vårdpersonal är också vanliga problem.

För att möta dessa utmaningar framhävs behovet av strukturella förändringar och specifika insatser. Förslag om behovet av bostäder för att underlätta rekrytering i glesbygdsområden samt vikten av samarbete mellan olika aktörer och decentralisering av utbildningar till inlandet betonas som viktiga strategiska åtgärder.



## VERKSAMHETERNAS MÖJLIGHETER ATT SAMVERKA MED UTBILDNINGSSEKTORN

En betydande majoritet av verksamheterna 74,9% uttryckte intresse för att erbjuda möjligheter för studerande att genomföra praktik och studiebesök. Däremot angav 16,5% att de saknar resurser, såsom tid eller tillgängliga handledare, för att kunna ta emot studerande på ett effektivt sätt. Endast 2,7% av verksamheterna svarade att de inte är intresserade av att erbjuda sådana möjligheter.




**Är verksamheten intresserad av att erbjuda möjligheter för studerande att genomföra praktik och studiebesök?**

# Sätt att ta emot studerande

Verksamheterna uttryckte intresse för att ta emot studerande på flera olika sätt:

<b><i>På vilket sätt är verksamheten intresserad av att ta emot studerande?</i></b>	<b><i>%</i></b>
Ta emot en PRAO-elev (praktik) från grundskolan, 1-2 veckor	42
Ta emot en gymnasieelev eller en vuxenstuderande från Komvux på APL (praktik i en yrkesutbildning), några veckor	53,8
Ta emot en gymnasieelev eller en vuxenstuderande från Komvux som lärling under en längre period, ca 4-6 månader	35,1
Ta emot en studerande vid yrkeshögskola på examensjobb och LIA (praktik i en YH-utbildning), ca 1-3 månader	50,8
Ta emot en högskole- eller universitetsstudent som gör verksamhetsförlagda studier (VFU) eller praktik	73,8
Ta emot en högskole- eller universitetsstudent för examensjobb	57,7
Anställa en studerande vid till exempel arbetstoppar eller på sommaren	50,5
Ta emot studerande på studiebesök	60
Annat sätt	3,9



*Kartläggningen av kompetensbehoven inom den offentliga sektorn i norra Sverige är avgörande för att förstå de utmaningar kommuner och regioner står inför.*

# Sammanfattning

Den offentliga sektorn i norra Sverige står inför omfattande rekryteringsbehov som kräver samordnade och strategiska insatser. Genom att fokusera på utbildning och samverkan kan vi skapa en stark och hållbar offentlig sektor som är rustad för framtidens utmaningar. För att säkerställa att rätt personer prioriterar rätt insatser och att vi kan följa upp och mäta effekterna, är det avgörande att vi använder data för strategisk kompetensförsörjning.

Kartläggningen av kompetensbehoven är avgörande för att förstå de utmaningar som kommuner och regioner står inför. Totalt bidrog 334 chefer inom offentlig sektor med sina insikter, vilket har förbättrat datakvaliteten och relevansen.


Rekryteringsbehoven varierar stort mellan olika verksamhetsområden. De största behoven finns inom sjuksköterske- och undersköterskearbete, pedagogiskt arbete, social omsorg samt vård- och omsorgsarbete. Andra viktiga områden inkluderar administrativt arbete, tekniskarbete, tandvårdsarbete och data och IT.

Vanliga orsaker till rekryteringsproblem är begränsad budget, brist på personal med rätt kompetens och hög konkurrens om arbetskraft. Särskilt i norrländska glesbygdsområden är det svårt att rekrytera på grund av geografiska och demografiska faktorer.

Många verksamheter är intresserade av att erbjuda praktik och studiebesök, men saknar ofta resurser som tid och handledare.

Strategiska insatser för att möta rekryteringsbehoven inkluderar ökad samverkan med utbildningsinstitutioner, attraktiva arbetsförhållanden och kompetensutveckling av befintlig personal. Ett gemensamt årshjul för kompetensförsörjningsarbetet mellan Norrbotten och Västerbotten är också viktigt för att säkerställa effektiva och samordnade insatser.

Sammanfattningsvis står den offentliga sektorn i norra Sverige inför betydande rekryteringsutmaningar som kräver strategiska och samordnade insatser för att säkerställa en stark och hållbar offentlig sektor.



**Vanliga orsaker till rekryteringsproblem är begränsad budget, brist på personal med rätt kompetens och hög konkurrens om arbetskraft.**

REVIDERAT  
KAPITEL

# Kapitel 5: **KOMPETENS- UTVECKLINGSBEHOV INOM OFFENTLIG SEKTOR**





# INLEDNING

Kompetensförsörjning inom offentlig sektor är avgörande för att säkerställa att kommuner och regioner kan leverera högkvalitativa tjänster till medborgarna. En omfattande kartläggning av kompetensbehovet har genomförts i samarbete med 27 kommuner, vilket har gjort det möjligt att identifiera de områdena med störst behov av utbildning och kompetensutveckling. Som en del av vår kontinuerliga förbättring av kartläggningen erbjöds de medverkande kommunerna att revidera sina uppgifter under september 2024. Totalt valde 11 kommuner att uppdatera sina rekryterings- och kompetensutvecklingsbehov, varav 5 kommuner reviderade specifikt sina data om kompetensutvecklingsbehov. Detta förnyade underlag ger en ännu mer aktuell och relevant bild av de utmaningar och möjligheter som kommunerna i norra Sverige står inför.



Sollefteå kommun

## Omfattande behov av kompetensutveckling

Den data som samlats in visar ett betydande behov av kompetensutveckling inom flera områden inom den offentliga sektorn. Totalt identifierades över 35 400 utbildningstillfällen inom olika kompetensområden. Efter att fem kommuner reviderade sina uppgifter under hösten 2024 bekräftades en fortsatt stabil helhetsbild, samtidigt som förändringarna speglar både ökning och minskning av behov inom specifika områden. Dessa justeringar är resultatet av fördjupade analyser och riktade prioriteringar av utbildningsinsatser.

I samband med denna revidering har vi även valt att omfördela och tydligare kategorisera kompetensbehoven. Detta innebär en mer strukturerad uppdelning mellan validering av kompetenser och övrig kompetensutveckling. Denna distinktion ger en mer detaljerad och nyanserad bild av de prioriterade behoven, och säkerställer att olika typer av utbildningsinsatser bättre kan adresseras och planeras utifrån de specifika krav som kommunerna identifierat.



## Vad är ett utbildningstillfälle?

Ett utbildningstillfälle refererar till en specifik insats där en medarbetare deltar i en kompetensutvecklingsaktivitet. Detta kan omfatta formella kurser, workshops, seminarier, webinarier eller annan strukturerad inläring som syftar till att förbättra eller uppdatera yrkeskompetenser. Utbildningstillfällena kan variera i längd från några timmar till flera dagar och kan levereras antingen fysiskt eller digitalt.





Arvidsjäur kommun

## DIGITALISERING

**Totalt antal utbildningstillfällen:** ca 11 700  
**Exempel på specifika utbildningsbehov:**

- **Digitala verktyg och plattformar:** Utbildningar i användning av specifika digitala verktyg och plattformar, inklusive mjukvaror för dokumenthantering, projektledning och kommunikation.

- **IT-säkerhet:** Kurser i cybersäkerhet för att skydda mot digitala hot och säkra känslig information.

- **Data & analys:** Utbildningar i datahantering, dataanalys och användning av analysverktyg för att omvandla data till användbara insikter.

- **Automatisering & AI:** Kurser i hur man implementerar och använder automatiseringsteknologier och artificiell intelligens för att förbättra effektiviteten och beslutsfattandet.

- **Digital strategi:** Strategisk utbildning i hur man utvecklar och implementerar en digital strategi som stöder organisationens övergripande mål.

- **Medie- och informationskunnighet:** Kurser för att förbättra medarbetarnas förmåga att kritiskt granska och hantera information från digitala medier, vilket är viktigt för att säkerställa korrekt informationsspridning och motverka desinformation.

- **Specifika system och plattformar:** Fördjupade utbildningar inom specifika program och verktyg som Microsoft 365, Teams, och verksamhetssystem som används inom kommunerna, vilket bidrar till en mer effektiv arbetsmiljö och förbättrad service till medborgarna.

- **E-tjänster och digitala lösningar:** Utbildningar i att utveckla och hantera e-tjänster (t.ex. blanketter, kontrakt) och andra digitala lösningar för att effektivisera processer och förbättra tillgängligheten för medborgarna.

*Digitalisering står ut som det absolut mest efterfrågade området, med över **11 700** utbildningstillfällen. Detta speglar en tydlig insikt: för att möta framtidens utmaningar och säkerställa högkvalitativa offentliga tjänster, måste vi satsa på att utveckla den digitala kompetensen inom kommunerna.*



## HÅLLBARHET – SOCIALT, EKONOMISKT, MILJÖMÄSSIGT

**Totalt antal utbildningstillfällen:** ca 4 800

**Exempel på specifika utbildningsbehov:**

- **Social hållbarhet:** Utbildningar om social rättvisa, jämställdhet, mångfald och inkludering, samt hur dessa principer kan integreras i kommunernas arbete.
- **Ekonomisk hållbarhet:** Kurser i hållbar ekonomisk förvaltning, budgetering för hållbara projekt, och långsiktig finansiell planering.
- **Miljömässig hållbarhet:** Utbildningar i miljöskydd, klimatförändringar, energieffektivisering, avfallshantering och hållbar stadsutveckling.

*Kommunerna har identifierat betydande behov av kompetensutveckling inom hållbarhet, med ca 4 800 utbildningstillfällen.*



## EKONOMI, ADMINISTRATION OCH LEDARSKAP

**Totalt antal utbildningstillfällen:** ca 3 800

**Exempel på specifika utbildningsbehov:**

- **Budgetering och finansiell planering:** Utbildningar i hur man skapar och hanterar budgetar, samt planerar för finansiell stabilitet.
- **Redovisning och bokföring:** Kurser i grundläggande och avancerad redovisning och bokföring för att säkerställa korrekt finansiell rapportering.
- **Administrativ effektivitet:** Utbildningar i hur man förbättrar administrativa processer för att öka effektiviteten och minska kostnaderna.
- **Kommunikativt ledarskap:** Utbildningar i effektiv kommunikation och hur man leder medarbetare genom förändringar.
- **Coachande ledarskap:** Kurser i coachande tekniker för att stödja och utveckla medarbetarnas potential.
- **Strategiskt ledarskap:** Utbildningar i strategiskt tänkande och beslutsfattande för att leda organisationen mot långsiktiga mål.

## VÅRD OCH OMSORG

**Totalt antal utbildningstillfällen:** ca 3 500

**Exempel på specifika utbildningsbehov:**

- **Allmän kompetenshöjning inom vård och omsorgsarbete:** Utbildningar som stärker praktiska färdigheter och kunskap inom basal omvårdnad och provtagningar, särskilt för undersköterskor (USK).
- **Specifika omvårdnadsområden:** Kurser i arbetsteknik, insulindelegering och läkemedelsutbildning för att öka säkerheten och effektiviteten i vården.
- **Specialistutbildningar:** Vidareutbildningar för distriktssköterskor och äldrevårdssköterskor samt specifika kompetenser inom områden som diabetesvård, företagshälsovård och vård av äldre.
- **Kompetens inom funktionsnedsättningar och psykisk ohälsa:** Utbildningar för att hantera olika typer av funktionssvårigheter, som autism och utåtagerande beteende, samt fördjupad kunskap om psykisk ohälsa och lågaffektivt bemötande.
- **Språkkompetens:** Kurser i vårdsvenska för att förbättra kommunikationen med patienter och kollegor.
- **Evidensbaserat behandlingsarbete:** Utbildningar i metoder som MI (motiverande samtal) och andra samtalsmetoder, särskilt inom psykiatri och missbruksvård.
- **IFO och handläggning:** Kompetensutveckling inom dokumentation, handläggning och arbete med ny lagstiftning inom områden som försörjningsstöd och familjehemsplaceringar.
- **Handledning och mentorskap:** Utbildningar för att stärka handledningskompetens och mentorskap inom vård- och omsorgssektorn.

*Vård och omsorg utgör ett av de mest kritiska kompetensområdena inom offentlig sektor, med totalt 3 460 identifierade utbildningstillfällen. Detta speglar den stora bredden och variationen av behov som kommunerna rapporterat, allt från grundläggande vårdinsatser till avancerade specialistkunskaper. En ökad satsning på detta område är avgörande för att säkerställa en högkvalitativ och tillgänglig vård för medborgarna i norra Sverige.*



Arvidsjaur kommun

## VERKSAMHETSUTVECKLING

**Totalt antal utbildningstillfällen:** ca 2 900

**Exempel på specifika utbildningsbehov:**

- **Processförbättring:** Utbildningar som fokuserar på att identifiera och implementera förbättringar i arbetsprocesser för att öka effektiviteten och minska kostnader.
- **Strategisk planering:** Kurser i hur man utvecklar och implementerar strategiska planer som stödjer organisationens långsiktiga mål.
- **Kvalitetsledning:** Utbildningar i kvalitetsledningssystem och metoder för att säkerställa hög kvalitet i tjänster och produkter.
- **Innovationsledning:** Kurser som fokuserar på att leda och främja innovation inom organisationen för att förbättra verksamhetens konkurrenskraft och anpassningsförmåga.

*Kommunerna har identifierat betydande behov av kompetensutveckling inom verksamhetsutveckling, med ca 2 900 utbildningstillfällen.*

## FÖRÄNDRINGS- OCH PROJEKTLEDNING

**Totalt antal utbildningstillfällen:** ca 1 900

**Exempel på specifika utbildningsbehov:**

- **Grundläggande projektledning:** Utbildningar som täcker grunderna i projektledning, inklusive planering, genomförande och uppföljning.
- **Förändringshantering:** Kurser som fokuserar på hur man leder och hanterar förändringar inom organisationen på ett effektivt sätt.
- **Avancerade projektledningsmetoder:** Utbildningar i mer avancerade tekniker och metoder för projektledning, såsom agila metoder och riskhantering.



## SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

**Totalt antal utbildningstillfällen:** ca 1 500  
**Exempel på specifika utbildningsbehov:**

- **Ergonomi och fysisk arbetsmiljö:** Utbildningar för att förbättra arbetsställningar och förebygga fysiska belastningsskador.
- **Riskbedömning och riskhantering:** Kurser för att identifiera, bedöma och hantera risker i den dagliga arbetsmiljön, inklusive incidenthantering och uppföljning.
- **Lagstiftning och regelverk:** Utbildningar som ger medarbetare och chefer fördjupad kunskap om arbetsmiljölagstiftning, arbetsrätt och samverkansavtal.
- **Arbetsmiljöutredningar och incidenthantering:** Kurser som stärker förmågan att utreda och dokumentera arbetsmiljöproblem samt följa upp avvikelser och incidenter.
- **Arbetsmiljörevision och uppföljning:** Utbildningar för att implementera och systematisera kvalitetsarbete utifrån årshjul och skapa en strukturerad uppföljning av arbetsmiljöåtgärder.

### • **Individens ansvar i arbetsmiljöarbetet:**

Kurser för att öka medvetenheten om det egna och kollegors ansvar för en säker och hälsosam arbetsmiljö, med fokus på rapportering och åtgärder av risker.

• **Förebyggande av våld och hot:** Utbildningar för att förebygga dödligt våld i skolbyggnader, samt rutiner för inrymning och utrymning.

• **Stöd till chefer i arbetsmiljöarbetet:** Utbildningar som riktar sig till chefer för att stärka deras roll i att leda och följa upp arbetsmiljöarbetet i sina verksamheter.

*Systematiskt arbetsmiljöarbete är en central del av kommunernas verksamhet, och med totalt 1 500 identifierade utbildningstillfällen är det tydligt att behoven spänner över flera olika områden. Genom att satsa på dessa utbildningar kan kommunerna säkerställa trygga och hälsosamma arbetsmiljöer, samtidigt som de bygger en kultur där arbetsmiljöfrågor tas på allvar av både medarbetare och chefer.*

## PERSONALSTRATEGI OCH ARBETSGIVARVARUMÄRKE

**Totalt antal utbildningstillfällen:** ca 700

**Exempel på specifika utbildningsbehov:**

- **Strategier för kompetensförsörjning:** Utbildningar som fokuserar på att kartlägga och utveckla strategier för att attrahera, rekrytera, behålla, utveckla och avveckla personal enligt modeller som ARUBA.

- **Arbetsmiljö och välbefinnande:** Kurser som stärker förståelsen för hur en god arbetsmiljö och medarbetarnas välbefinnande kan integreras i strategiska personalfrågor.

- **Attrahera, behålla och utveckla talanger:** Utbildningar som utvecklar strategier för att identifiera, utveckla och behålla både talanger och den breda personalbasen inom organisationen.

- **Kompetensutveckling och succession planning:** Utbildningar som ger verktyg för att planera kompetensutveckling och successionsplanering som en del av en långsiktig personalstrategi.

- **Förankring av arbetsgivarvarumärket:** Kurser i hur arbetsgivarvarumärket kan förankras internt och stärka kommunens attraktionskraft som arbetsgivare.

## KUNDSERVICE

**Totalt antal utbildningstillfällen:** ca 1 200

**Exempel på specifika utbildningsbehov:**

- **Grundläggande principer för kundservice:** Utbildningar som täcker grunderna i kundservice, med fokus på bemötande, service och professionellt förhållningssätt.

- **Kundsamtalshantering:** Kurser som hjälper medarbetare att effektivt hantera kundsamtal, inklusive samtal med besvärliga kunder och hur man skapar positiva upplevelser.

- **Klagomålshantering:** Utbildningar i hur man på ett konstruktivt sätt hanterar klagomål, löser problem och stärker kundrelationer.

- **Kundrelationer och lojalitet:** Kurser som utvecklar förmågan att bygga långsiktiga relationer med kunder och skapa lojalitet genom kvalitativ service.

- **Ledarskap inom kommunal verksamhet:**

Utbildningar som hjälper chefer att navigera i sina roller, utveckla strategiskt ledarskap och förstå sitt ansvar som ambassadörer för organisationens varumärke.

- **Bemanningsekonomi och schemaplanering:**

Kurser som hjälper organisationen att planera bemanning och schemaläggning effektivt, vilket skapar bättre förutsättningar för både medarbetare och verksamhet.

- **Reskilling och upskilling:** Utbildningar som hjälper organisationen att omskola eller vidareutbilda personal för att möta förändrade kompetenskrav.

*Personalstrategi och arbetsgivarvarumärke är centrala områden för att säkerställa en hållbar kompetensförsörjning och stärka kommunernas position som attraktiva arbetsgivare. Med 700 identifierade utbildningstillfällen är det tydligt att kommunerna behöver stöd i att utveckla strategiska initiativ som både möter dagens behov och skapar förutsättningar för framtidens arbetsmarknad.*

- **Kundtillfredsställelse och feedback:** Utbildningar i att samla in, analysera och använda feedback för att förbättra tjänster och möta kundens förväntningar.

- **Receptionistens roll:** Utbildningar som omfattar hela kundserviceresan för receptionister, inklusive bemötande, informationshantering och återkoppling.

*Kundservice är en grundläggande funktion i kommunernas verksamheter och påverkar direkt medborgarnas upplevelse av offentlig service. Med totalt 1 200 utbildningstillfällen visar det här området på ett stort behov av att stärka kompetensen hos medarbetare som möter kommuninvånare. Genom att satsa på dessa utbildningar kan kommunerna säkerställa högkvalitativ service och förbättra relationen till sina medborgare.*

## FÖRSKOLE-, SKOL-, FRITIDS- OCH ANNAT PEDAGOGISKT ARBETE

Totalt antal utbildningstillfällen: ca 350

Exempel på specifika utbildningsbehov:

- **Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF):** Utbildningar för att stärka kunskapen om och bemötandet av elever med NPF-diagnoser.
- **Språk- och läsutveckling i förskolan:** Kurser som utvecklar pedagogernas förmåga att stödja barns språkliga och läsrelaterade utveckling.
- **Teknik, fysik och kemi i förskolans undervisning:** Utbildningar som introducerar naturvetenskapliga ämnen på ett lekfullt och pedagogiskt sätt i förskolans verksamhet.
- **Gymnasienivå – nya kursplaner och ämnesbetyg:** Fortbildning för pedagoger som omfattar de förändringar som träder i kraft från och med 1 juli 2025.
- **SKUA och våldsförebyggande arbete:** Kompetensutveckling inom språk- och kunskapsutvecklande arbetssätt (SKUA) samt metoder för att förebygga våld och skapa en trygg skolmiljö.
- **Arbete och bemötande av elever med särskilda behov:** Kurser som stärker pedagogernas förmåga att anpassa undervisningen för elever med varierande behov.
- **Undervisning i skola och fritidshem:** Fortbildning för att utveckla pedagogiken och undervisningen i både skola och fritidshem.
- **Formativt förhållningssätt och dokumentation:** Utbildningar i formativ bedömning och hur pedagoger effektivt kan dokumentera barns utveckling och lärande.

*Förskole-, skol-, fritids- och annat pedagogiskt arbete är ett avgörande område för att skapa en inkluderande och utvecklande lärmiljö för barn och unga. Med totalt 350 utbildningstillfällen identifierade visar detta område på ett behov av fortbildning som stärker pedagogernas kompetens och rustar dem för att möta förändringar och utmaningar inom utbildningsväsendet.*

## TEKNISKT ARBETE

Totalt antal utbildningstillfällen: ca 300

Exempel på specifika utbildningsbehov:

- **Bas P och Bas U:** Utbildningar för byggarbetsmiljösamordning under både planering och utförande av byggnadsprojekt.
- **Teknikutbildningar och repetition:** Kurser som stärker teknisk kompetens och erbjuder repetition inom specialiserade områden.
- **PE-svetsning och andra svetsutbildningar:** Utbildningar som riktar sig till personal inom svetsning, med fokus på metoder och kvalitetssäkring.
- **Diplomkurser inom vatten och avlopp:** Kurser för personal som arbetar inom vatten- och avloppsverk eller med ledningsnät för att säkerställa en hög nivå av kunskap och driftssäkerhet.
- **Byggnadstekniskt brandskydd:** Utbildningar för att öka kunskapen om brandskyddskrav och säkerhet i byggnadsprojekt.
- **Myndighetsutövning och specifika tillstånd:** Kurser inom områden som serveringstillstånd, bostadsanpassning och andra myndighetsutövande funktioner.
- **Miljö-, plan- och byggrådgivning:** Specifika utbildningar inom miljötillsyn, byggteknik och planeringsfrågor för att möta de krav som ställs inom offentlig sektor.
- **Projektledning:** Utbildningar som stärker kompetensen att planera och leda projekt inom tekniska områden.

*Tekniskt arbete är en grundläggande funktion inom offentlig sektor och kräver kontinuerlig kompetensutveckling för att möta de komplexa och varierade arbetsuppgifter som ingår. Med 300 identifierade utbildningstillfällen är det tydligt att kommunerna har ett stort behov av att stärka och uppdatera teknisk expertis för att kunna möta framtidens krav och säkerställa hög kvalitet i tekniska verksamheter.*





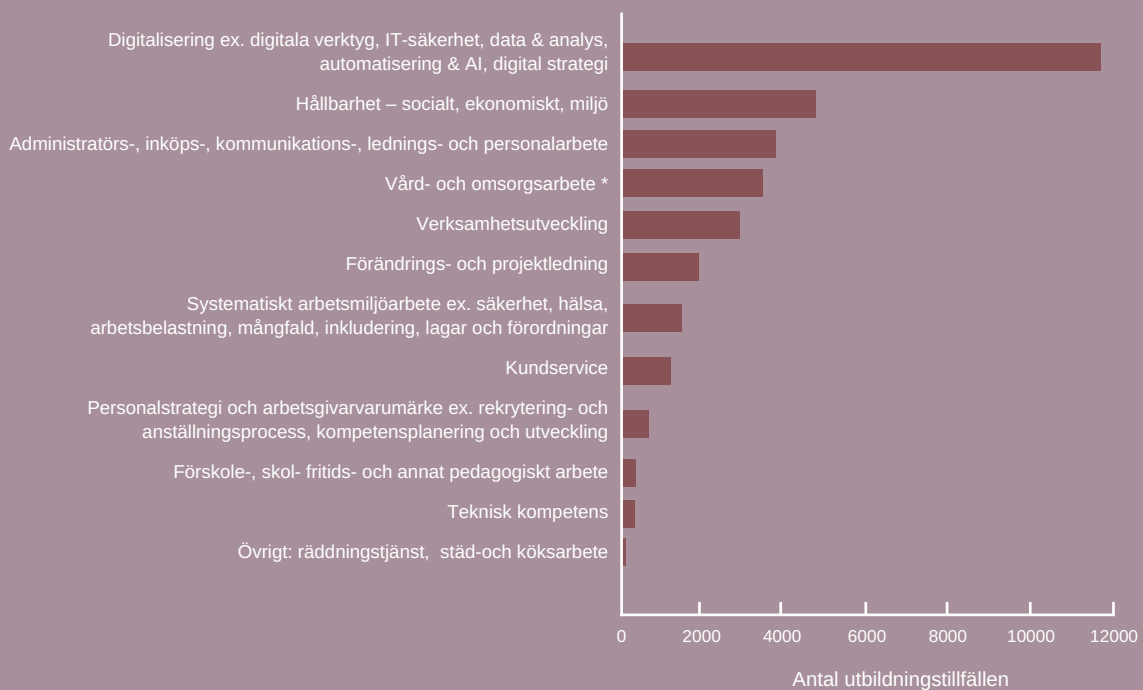
## ÖVRIGT

**Totalt antal utbildningstillfällen:** ca 100  
**Exempel på specifika utbildningsbehov:**

- **SRY Lokalvård:** Utbildningar för lokalvårdspersonal med fokus på städteknik, hygien och effektivitet enligt branschstandard.
- **Brandmannautbildning:** Grundläggande och fördjupade utbildningar för personal inom räddningstjänst, med fokus på säkerhet och effektiv insats vid olyckor.

*Området "Övrigt" omfattar flera viktiga funktioner inom kommunal verksamhet, inklusive räddningstjänst, trafikarbete samt städ-, tvätt- och renhållningsarbete. Med totalt **100** identifierade utbildningstillfällen syftar insatserna till att stärka kompetensen inom dessa praktiska och samhällsviktiga områden.*

### Kompetensutveckling



\* Vård- och omsorgsarbete: innefattar även individ- och familjeomsorg, äldreomsorg, funktionsnedsättning, socialpsykiatri och integrationsarbete, sjuksköterske- och undersköterskearbete

# Validering av kompetenser

Validering av kompetenser är en process som möjliggör att individers tidigare kunskaper och erfarenheter formellt erkänns, vilket kan leda till en yrkestitel, examen eller annan formell kvalifikation. Detta är särskilt viktigt inom områden där det finns ett stort behov av utbildad personal, men där utbildningsresurserna är begränsade. Genom validering kan befintliga medarbetare snabbare uppnå kvalifikationer genom att tillgodoräkna sig tidigare kurser, praktik eller arbetslivserfarenhet.



För arbetsgivare innebär validering en möjlighet att både behålla och utveckla kompetensen hos sin personal. Genom att erbjuda medarbetare möjlighet att formalisera sina kunskaper kan organisationer stärka sin verksamhet och medarbetarnas karriärvägar. Valideringsprocessen inleds ofta genom ansökan till en relevant utbildning eller program, som många gånger är anpassad för att möjliggöra studier parallellt med arbete. Vid antagning skapas en individuell studieplan som tar hänsyn till de tillgodoräknade momenten, vilket gör att medarbetaren kan genomföra sin utbildning på kortare tid.

I samband med revideringen av kompetensbehoven har vi identifierat ytterligare behov av validering, där de största prioriteringarna gäller att göra obehöriga lärare behöriga och legitimerade samt att utbilda utbildade barnskötare för att uppnå

behörighet. Detta speglar en tydlig satsning inom utbildningssektorn, där validering kan bidra till att snabbt tillgodose viktiga kompetensbehov och möta de krav som ställs på personalens kvalifikationer.

Validering är också värdefullt för verksamheter inom områden där praktisk erfarenhet är central för kompetensbasen. Genom att samarbeta med utbildningsanordnare och studie- eller yrkesvägledare kan arbetsgivare skapa utbildningsplaner som matchar både medarbetares behov och verksamhetens mål. Detta gör validering till ett effektivt verktyg för att möta både individens och arbetsgivarens behov av kompetensutveckling.

**Totalt antal utbildningstillfällen för validering: 2 660**

**Vård- och omsorgspersonal,  
totalt 2 330 utbildningstillfällen:**

Inom området som kombinerar sjuksköterske- och undersköterskearbete samt vård- och omsorgsarbete har flera behov av kompetensvalidering identifierats:

- Validering av vård- och omsorgspersonal (vårdbiträden) till undersköterskor.
- Validering av vårdbiträden till specialistundersköterskor, exempelvis inom demensvård och palliativ vård.
- Validering av sjuksköterskor med utländsk utbildning.

- Specifika valideringsbehov för specialiserade roller, såsom distriktssköterskor och diabetessköterskor.

- Validering inom företagshälsovård.

- Validering av omvårdnadsspecifika kompetenser, som arbetsteknik och läkemedelshantering.

*Sammanfattningsvis syftar valideringen inom vård och omsorg till att formalisera och specialisera kompetensen hos personalen för att möta vårdens höga krav och säkerställa kvaliteten i vården. Detta inkluderar både basala omvårdnadsroller och mer specialiserade funktioner, vilket stärker vård- och omsorgssektorn som helhet.*



**Individ- och familjeomsorg,  
äldreomsorg, funktionsnedsättning,  
socialpsykiatri och integrationsarbete,  
totalt 1 100 utbildningstillfällen:**

Inom detta område har flera behov av kompetensvalidering identifierats:

- Validering av vård- och omsorgspersonal till undersköterskor.
- Validering av kompetenser för funktionshinderområdet, såsom stödpedagoger och behandlingsassistenter.
- Validering av assistenter i stegvisa karriärutvecklingsprogram.
- Validering av behandlare inom beroendevård.

- Vidareutbildning och validering till arbetsterapeut.

- Validering av kompetenser för evidensbaserat behandlingsarbete inom individ- och familjeomsorg samt socialpsykiatri.

*Sammanfattningsvis handlar valideringen inom detta område om att erkänna, stärka och formalisera yrkeserfarenheter hos personal inom vård och omsorg. Det syftar till att möta behoven inom funktionsnedsättning, äldreomsorg och socialt arbete, samt säkerställa kvalifikationer för mer specialiserade yrkesroller. Detta förbättrar kvaliteten på stödet till brukare och klienter och stärker verksamheten som helhet.*

**Pedagogisk personal,  
totalt 252 utbildningstillfällen:**

Inom området för förskole-, skol-, fritids- och annat pedagogiskt arbete har flera behov av kompetensvalidering identifierats:

- Validering av utbildad personal till barnskötare.
- Validering av barnskötare till förskollärare.
- Validering av fritidspedagogers kompetens för att formalisera yrkesrollen.
- Validering av yrkeslärare för att säkerställa rätt kompetens och behörighet.
- Validering av förskollärare till legitimerade lärare.
- Validering av obehöriga lärare till legitimerade lärare.
- VAL-utbildning (vidareutbildning av lärare) för att höja kompetensen och formalisera behörighet.

*Sammanfattningsvis fokuserar valideringen inom detta område på att erkänna och utveckla yrkeserfarenheter hos barnskötare, förskollärare, obehöriga lärare och yrkeslärare. Detta stärker kompetensförsörjningen och möter behoven inom den pedagogiska verksamheten.*



**Köks- och måltidspersonal,  
totalt 50 utbildningstillfällen:**

Inom området köks- och måltidspersonal har flera behov av kompetensvalidering identifierats:

- Validering av kökspersonal till kockar.
- Validering av måltidspersonal till kvalificerade roller inom måltidsservice.

*Sammanfattningsvis fokuserar valideringen inom detta område på att formellt erkänna erfarenheter och stärka kompetensen hos befintlig personal. Satsningen bidrar till ökad kvalitet inom matlagning och näringshantering, särskilt inom skolor, äldreomsorg och sjukhus, där måltider är en central del av välmående och hälsa.*

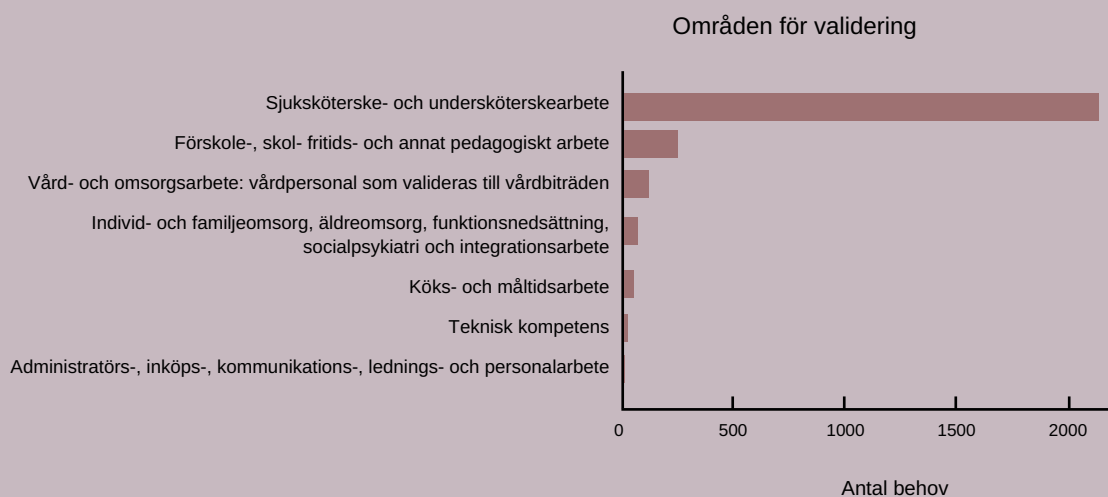
### Teknisk-, ekonomi- och administrativ personal, totalt 28 utbildningstillfällen:

Inom området teknisk-, ekonomi- och administrativ personal har flera behov av kompetensvalidering identifierats:

- Validering av obehörig personal till rörmätstekniker och drifttekniker.
- Validering av tekniker inom fastighetsskötsel, el och bygg.
- Validering av tekniker till specialistroller.
- Validering av administratörer till kvalificerade administratörsroller.
- Validering av ekonomiassistenter till ekonomer.
- Validering av ekonomer till controllers.
- Validering av specialistroller inom offentlig sektor, exempelvis inom IT och projektledning.



*Sammanfattningsvis fokuserar valideringen inom detta område på att säkerställa att personalens befintliga kompetenser formellt erkänns och vidareutvecklas. Detta stärker effektiviteten och säkerställer kompetensförsörjningen inom kritiska tekniska, ekonomiska och administrativa funktioner i offentlig sektor.*



## Sammanfattning

Kapitel 5 identifierar och analyserar de mest kritiska kompetensbehoven inom offentlig sektor i norra Sverige. Genom att fokusera på områden som digitalisering, hållbarhet, ledarskapsutveckling, ekonomi och administration, förändrings- och projektledning samt validering av kompetenser, kan kommuner och regioner förbättra sina tjänster och möta framtida utmaningar. Investeringar i kompetensutveckling är avgörande för att bygga starka och effektiva team som kan leverera högkvalitativa tjänster till medborgarna. En strategisk satsning på dessa områden kommer att bidra till en hållbar och dynamisk offentlig sektor.



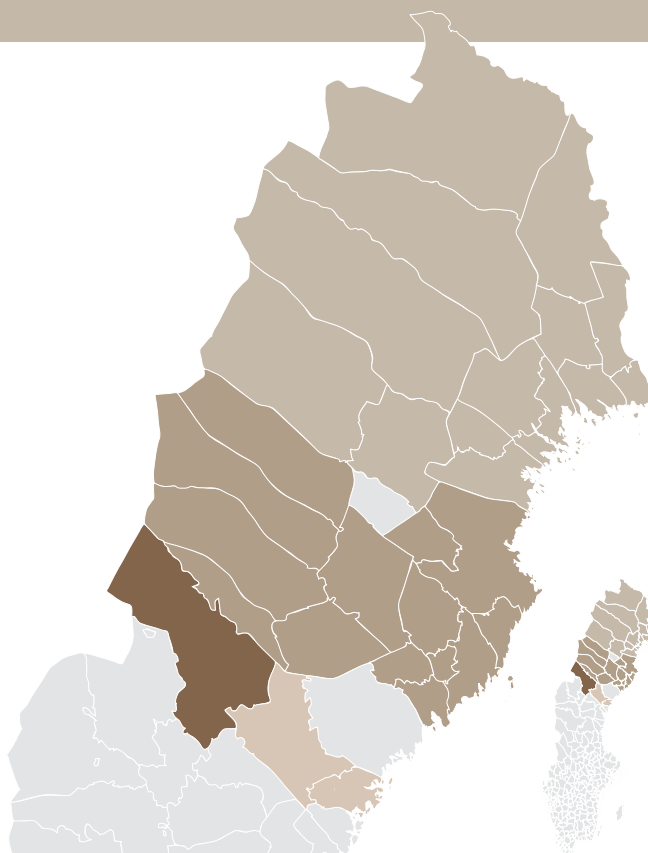
Kapitel 6:  
**KARTLÄGGNING  
I NÄRINGSLIVET**

## INTRODUKTION

Detta kapitel presenterar en detaljerad kartläggning av rekryteringsbehov inom näringslivet i norra Sverige. Genom att dra nytta av de strategiska insikter och metoder som utvecklats i kapitlet om offentlig sektor, se kapitel 2, syftar vi till att ge en omfattande översikt av rekryteringsbehoven som identifierats genom vår undersökning.

### Strategisk betydelse och övergång från offentlig sektor

Efter att ha undersökt data på rekryterings- och kompetensutvecklingsbehoven inom den offentliga sektorn i norra Sverige, riktar vi nu vårt fokus mot näringslivet. Offentlig sektor och näringsliv delar flera gemensamma utmaningar, inklusive rekryteringssvårigheter, behov av kontinuerlig kompetensutveckling och krav på att anpassa sig till snabba teknologiska och ekonomiska förändringar. Genom att tillämpa de lärdomar och strategier som utvecklats för offentlig sektor, strävar vi efter att skapa en integrerad plattform för samverkan och kompetensförsörjning som gynnar hela regionen.



### Översikt och rekryteringsbehov i näringslivet

I vår kartläggning av näringslivet, baserad på data från 548 företag i 30 kommuner, har vi identifierat rekryteringsbehov inom flera yrkeskategorier för de kommande 2–3 åren. Denna information täcker framför allt SME-företag inom den privata sektorn och pekar på ett totalt behov av **3 000** nya tjänster. De resultat och insikter som presenteras bygger på svaren från 548 företag från vår enkätundersökning och 59 företag som har deltagit i Luleå kommuns enkätundersökning som genomfördes i början av 2024. Dessa ger en ögonblicksbild av näringslivets behov. För en detaljerad beskrivning av metodologin och dess begränsningar, se kapitel 2.



Arvidsjaur kommun



## Datadrivet arbetssätt och samverkan

Liksom inom offentlig sektor, betonar vi vikten av ett datadrivet arbetssätt för att säkerställa att beslutsfattandet baseras på korrekta och aktuella data. Genom att etablera en gemensam plattform för samverkan, där kommuner, företag och utbildningsinstitutioner kan samarbeta, kan vi skapa en mer dynamisk och agil kompetensförsörjningsprocess. Detta inkluderar både kortsiktiga åtgärder för att hantera omedelbara behov och långsiktiga strategier för att bygga en hållbar arbetskraft.

### PROGNOSER OCH VIDARE DISKUSSIONER

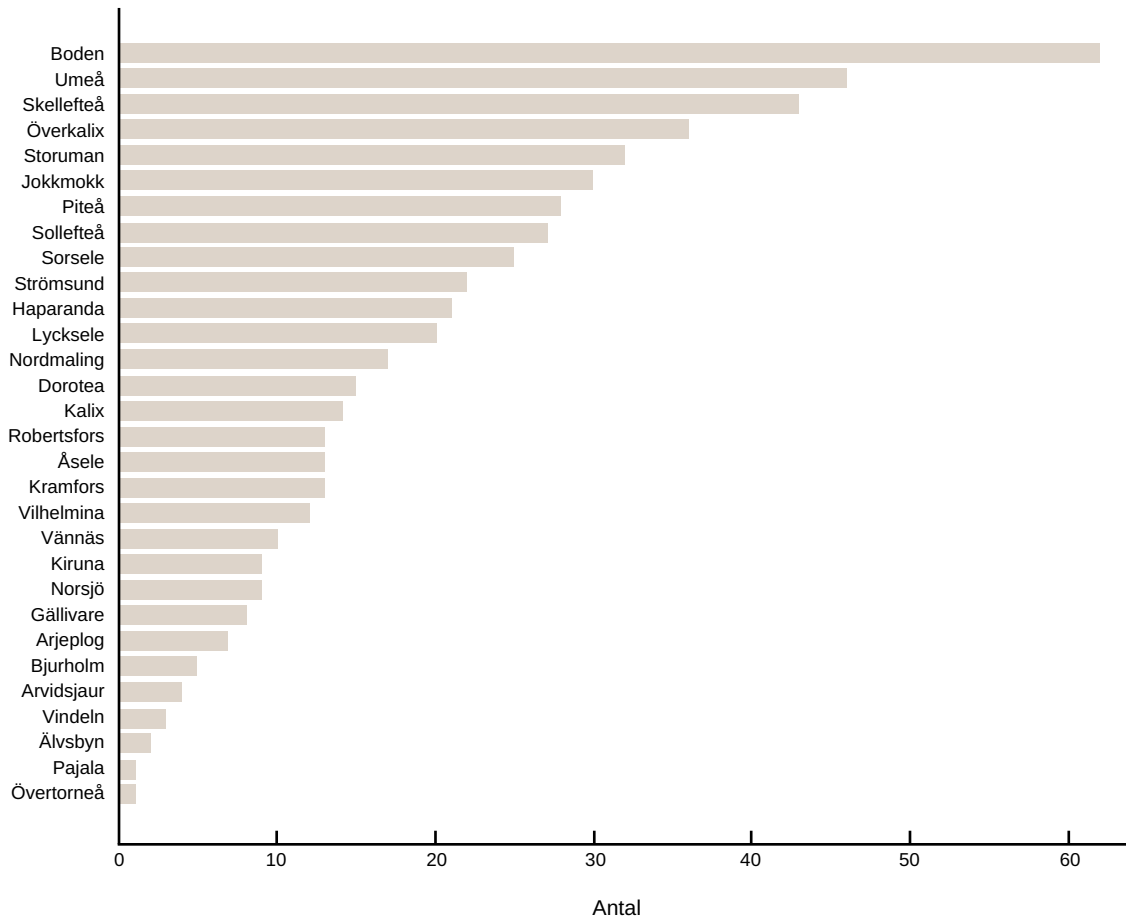
Rapporten innehåller också prognoser på rekryteringsbehov från Byggföretagen och Industrirådet, som presenteras i egna kapitel. I kapitel 6 och 7 diskuterar vi endast resultaten från den primärdata som vi har samlat in.

## Insamlande av data och svarsfrekvens

Vi kan inte beräkna någon exakt svarsfrekvens för enkäten riktad mot näringslivet eftersom det var frivilligt att delta, och spridningen av enkäten varierade mellan olika kommuner. Varje näringslivsfunktion bestämde själva hur enkäten skulle distribueras inom det lokala näringslivet.



### Antal företagssvar per kommun - näringsliv

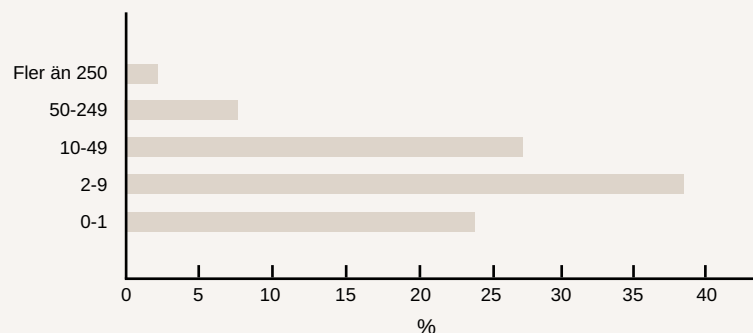


548 företag har svarat på vår enkät med hjälp av näringslivsfunktionerna i respektive kommun.

**Genom att etablera en gemensam plattform för samverkan, där kommuner, företag och utbildningsinstitutioner kan samarbeta, kan vi skapa en mer dynamisk och responsiv kompetensförsörjningsprocess.**



### Antal anställda i företaget



Majoriteten av företagen som svarade är SME-företag under 250 anställda.

# Branschtillhörighet

För att ge en klar bild av vilka branscher inom näringslivet som har deltagit i kartläggningen, presenteras här en översikt över de huvudsakliga branschområdena. Enkäten omfattade svar från 548 företag inom olika branscher.

Gällande branschindelningen till näringslivets företag använde vi den branschindelning som

finns publicerad på allabolag.se Den baseras på svenska näringsgrensindelningens (SNI) och ger en enkel och överskådlig bild av svenskt näringsliv. Vid osäkerhet kunde företagen använda sökmotorn på allabolag.se för att söka upp den egna branschtillhörigheten.



<i>Företagens branschtillhörighet</i>	<i>Omräknat antal</i>	<i>%</i>
Tillverkning & Industri	92	17%
Detaljhandel	45	8%
Transport & Magasinering	42	8%
Bygg, Design- & Inredningsverksamhet	38	7%
Hotell & Restaurang	32	6%
Data/IT & Telekomunikation	29	5%
Fastighetsverksamhet	24	4%
Annat ex. åkeri, biltestverksamhet	23	4%
Företagstjänster	23	4%
Hälsa & Sjukvård	23	4%
Jordbruk, Skogsbruk, Jakt & Fiske	22	4%
Teknisk konsultverksamhet	20	4%
Resebyrå & Turism	19	3%
Juridik, Ekonomi & Konsulttjänster	18	3%
Kultur, Nöje & Fritid	14	3%
Utbildning, Forskning & Utveckling	12	2%
Avlopp, Avfall, El & Vatten	11	2%
Livsmedelsframställning	11	2%
Övriga Konsumenttjänster	10	2%
Reparation & Installation	8	1%
Reklam, PR & Marknadsundersökning	7	1%
Bank, Finans & Försäkring	5	1%
Motorfordonshandel	5	1%
Bemannning & Arbetsförmedling	4	1%
Hår & Skönhetsvård	3	1%
Offentlig förvaltning & Samhälle	3	1%
Uthyrning & Leasing	3	1%
Media	1	0%
Partihandel	1	0%
<b>Totalt</b>	<b>548</b>	<b>100%</b>

# Övergripande analys av rekryteringsbehov

Näringslivet i norra Sverige står inför betydande utmaningar vad gäller rekrytering och kompetensförsörjning. De mest framträdande behoven för nya anställningar återfinns inom industri och tillverkning, bygg och anläggning och transport. Specifika branscher som byggverksamhet och teknisk konsultverksamhet har rapporterat stora behov som utgör en stor del av det totala rekryteringsbehovet.



Arvidsjaur kommun

## Användningen av svensk standard för yrkesklassificering

Byggföretagen

För att säkerställa noggrannhet och relevans i våra resultat har vi använt svensk standard för yrkesklassificering (SSYK) som referensram för indelning av yrkesområden och yrkesroller när vi frågar företagen om deras rekryteringsbehov. SSYK ger en tydlig struktur för att identifiera och analysera kompetensbehovet inom olika branscher. För en detaljerad beskrivning av användningen av SSYK, se kapitel 2.

### De yrkesområden som vi har använt i kartläggningen är:

- Administration, ekonomi och juridik
- Besöksnäring, hotell och restaurang
- Bygg och anläggning
- Data & IT
- Försäljning, inköp och marknadsföring
- Hantverk
- Hälsa, vård och yrken med social inriktning
- Industri och tillverkning
- Installation, drift och underhåll
- Kropps- och skönhetsvård
- Kultur, media och design
- Lantbruk, naturbruk, skogsbruk och fiske
- Pedagogik och utbildning
- Sanering och renhållning
- Säkerhet och bevakning
- Transport, distribution och lager
- Yrken med teknisk inriktning



**Kommentar:** Besöksnäringen som sådan är inte en enskild kategori i Standard för svensk yrkesklassificering, vi har valt att göra det till ett eget yrkesområde då besöksnäringen är en central och växande sektor för norra Sverige, som bidrar till ekonomisk tillväxt, sysselsättning, regional utveckling och kulturellt utbyte.



Arvidsjaur kommun

# Rekryteringsbehov bland SME-företag

<i>Hur ser företagets rekryteringsbehov ut i dagsläget och hur förväntas det se ut under de kommande två åren?</i>	<i>Antal</i>	<i>%</i>
Företaget har rekryteringsbehov i dagsläget och förväntas fortsätta rekrytera under de kommande två åren	167	30,5%
Företaget har inget rekryteringsbehov i dagsläget, men troligen under de kommande två åren	141	25,7%
Företaget har inget rekryteringsbehov	103	18,8%
Företaget har rekryteringsbehov i dagsläget	84	15,3%
Företaget har rekryteringsbehov i dagsläget, men har inte möjlighet att rekrytera	38	6,9%
Vet ej	15	2,7%
<b>Total</b>	<b>548</b>	<b>100%</b>

Analysen av företagens rekryteringsbehov visar att en betydande andel, 30,5%, har rekryteringsbehov och förväntar sig att fortsätta rekrytera under de kommande två åren. Detta indikerar en positiv framtidstro och en förväntad tillväxt inom dessa företag.

Vidare har 25,7% av företagen inget rekryteringsbehov just nu, men de förväntar sig att behöva rekrytera inom de närmaste två åren. Detta antyder en potentiell tillväxt eller förändringar i verksamheten som kommer att kräva nya anställningar framöver. Sammantaget innebär detta att cirka 55% av SME-företagen förväntar sig att behöva rekrytera inom de kommande två åren, vilket tyder på ett omfattande rekryteringsbehov och en positiv syn på framtida tillväxt inom SME-sektorn.

Samtidigt uppger 18,8% av företagen att de inte har något rekryteringsbehov, vilket kan indikera stabilitet eller en nuvarande mättnad på personal-

behov eller att det är enmansföretag som inte har för avsikt att växa. Ytterligare 15,3% har rekryteringsbehov just nu, men det är oklart om detta behov kommer att fortsätta i framtiden.

En mindre grupp, 6,9%, har rekryteringsbehov men saknar möjlighet att rekrytera, vilket kan bero på ekonomiska eller andra resurshinder. Slutligen är det 2,7% som inte vet hur deras rekryteringsbehov kommer att se ut.

Med tanke på att 548 företag representerar SME-sektorn i cirka 30 kommuner, kan vi anta att det verkliga rekryteringsbehovet är större i hela regionen. Företagen som svarat ger en indikation på trender och behov, men det är sannolikt att fler företag utanför denna undersökning också har liknande behov.

## Flera faktorer pekar på detta:

### • Variation i svarsfrekvens per kommun:

Alla kommuner är representerade i undersökningen, men antalet företag som svarat varierar. Detta kan innebära att flera kommuner har underrepresenterade data, och det kan finnas potential för att rekryteringsbehoven i dessa kommuner är större än vad som framkommer av undersökningen.

### • Liknande rekryteringsbehov i Norrbotten och Västerbotten:

SME-företag i Norrbotten har rapporterat ett behov på cirka 1010 tjänster, medan företag i Västerbotten har rapporterat ett behov på cirka 1250 tjänster. Denna relativt lilla skillnad på cirka 240 tjänster tyder på att rekryteringsbehoven är ganska lika i de två länen. Detta stärker vårt antagande att resultaten från undersökningen kan vara representativ för hela regionen.

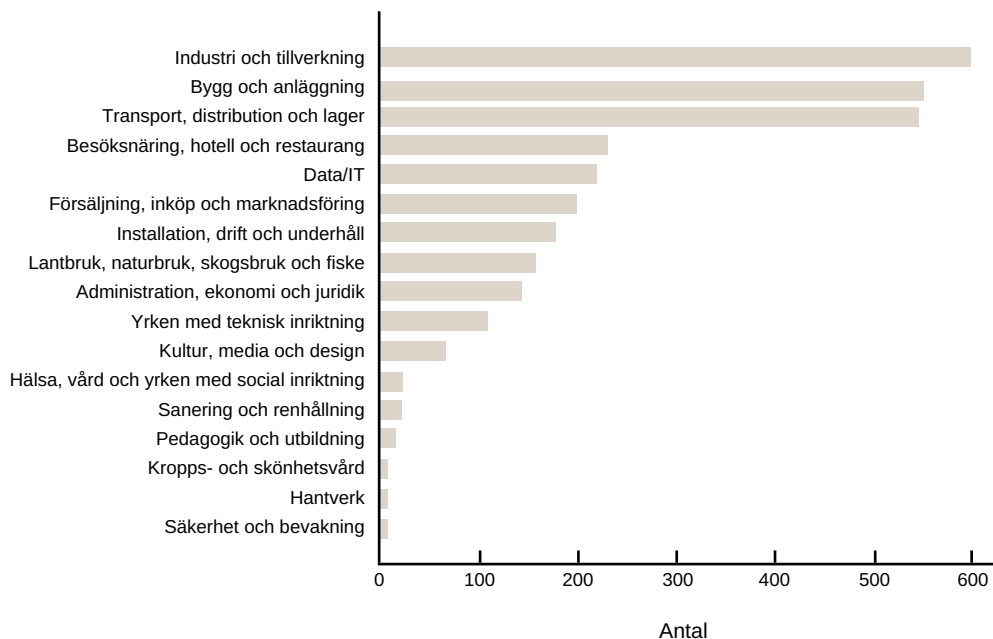
• **SME-företagens betydelse:** SME-företag utgör en stor del av näringslivet och deras behov speglar ofta bredare ekonomiska trender. Av de 548 företag som deltog i undersökningen, indikerar en betydande del, cirka 56%, ett rekryteringsbehov nu eller inom de närmaste två åren. Detta kan ge en indikation på att rekryteringsbehovet är utbrett även i en större population, eftersom SME-sektorns behov ofta är indikatorer på den övergripande ekonomiska hälsan och arbetsmarknadstrender.

Sammanfattningsvis, baserat på dessa faktorer, uppskattar vi att det totala rekryteringsbehovet i SME-sektorn i regionen kan vara större än vad undersökningen visar. Detta pekar på ett omfattande behov av nya anställningar inom de kommande två åren. Denna uppfattning stöds ytterligare av prognos och primärdata från industriföretagen som visar på cirka 27 000 nya tjänster i norra Sverige, vilket inkluderar hela Västernorrland och Jämtland. Prognosen förstärker vår slutsats att rekryteringsbehovet i regionen är betydande.

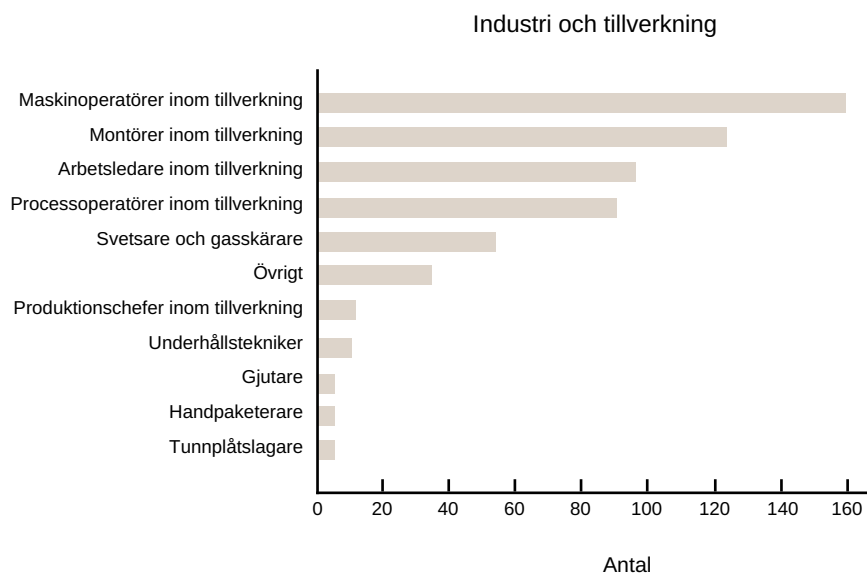
Det är viktigt att notera att resultaten och uppskattningarna i denna analys är baserade på svar från de undersökta företagen och kan variera i den bredare populationen. Rekryteringsbehov och framtidsutsikter kan påverkas av många faktorer som inte fullt ut återspeglas i denna undersökning.



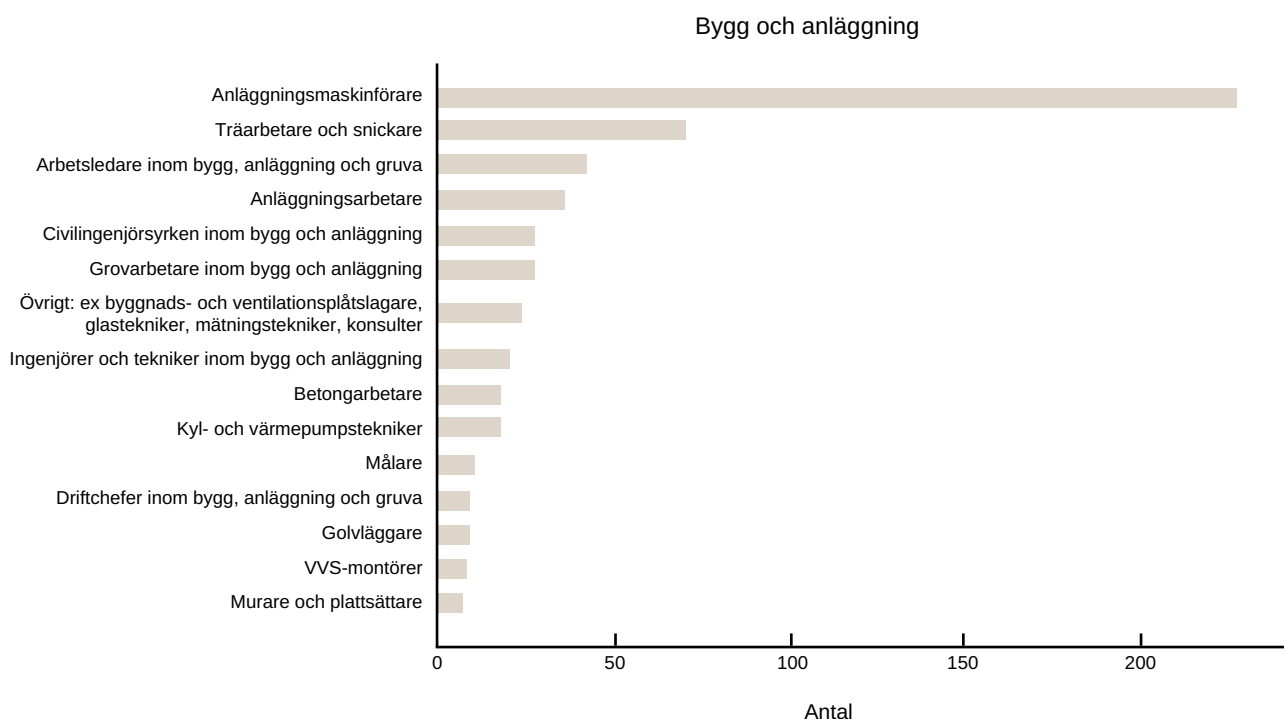
Rekryteringsbehov inom näringslivet



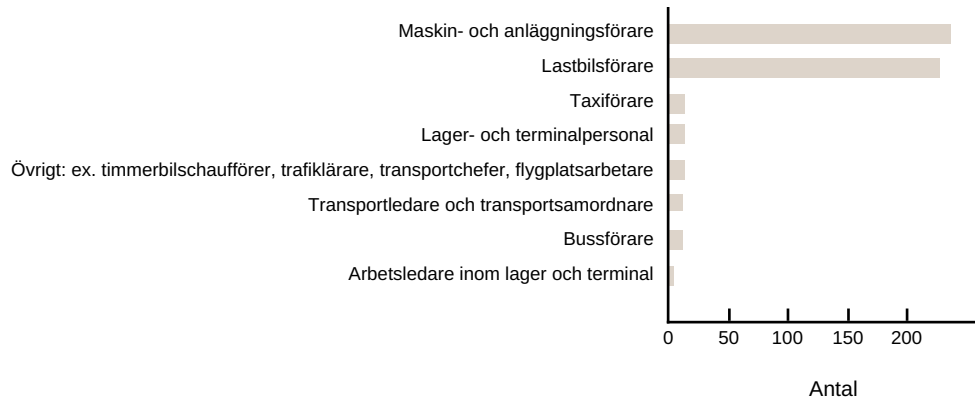
# Detaljerad analys av rekryteringsbehov per yrkesområde



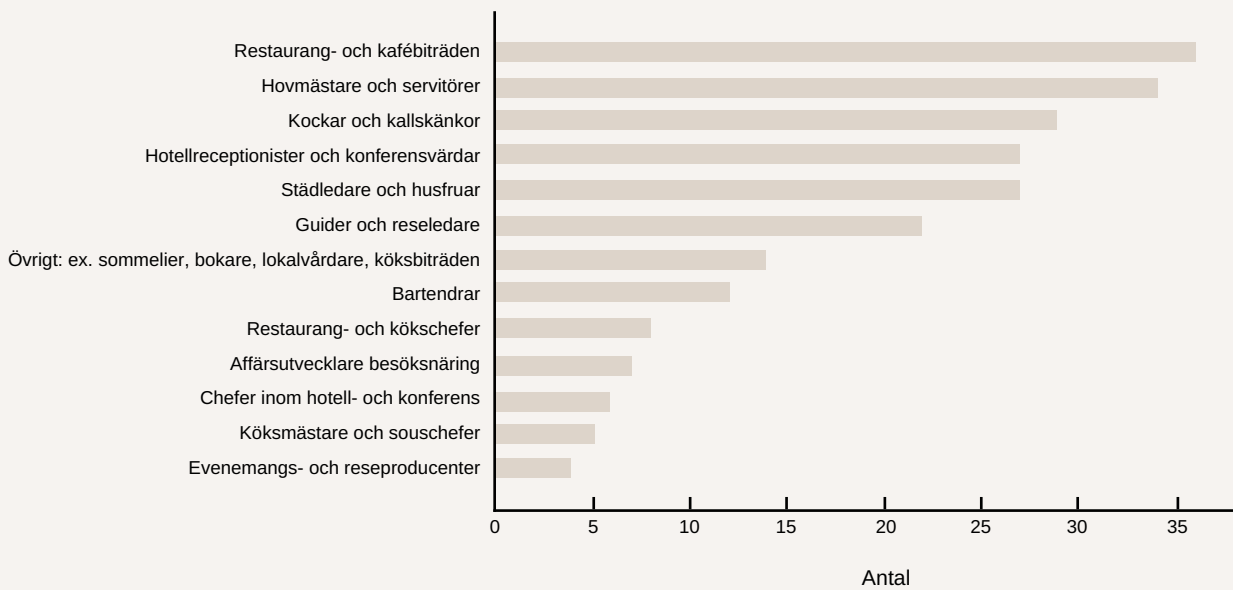
Under kategorin "Övrigt" inom industri och tillverkning finns ett varierat behov av yrkesroller. De mest efterfrågade rollerna inkluderar gruv- och stenbrottsarbetare samt lackerare och industrimålare. Det finns även en betydande efterfrågan på produktionstekniker och konstruktörer. Andra viktiga roller är quality manager, ingenjör, produktionsplanerare/beredare, marknadsförare inom tung industri och energiproduktion, slaktare och styckare, tryckare och prepresstekniker samt materialberedare/planerare. Ytterligare behov inkluderar verksamhetsutvecklare, projektledare, sågverksoperatör, mekaniker och utemontörer med IW-kompetens.



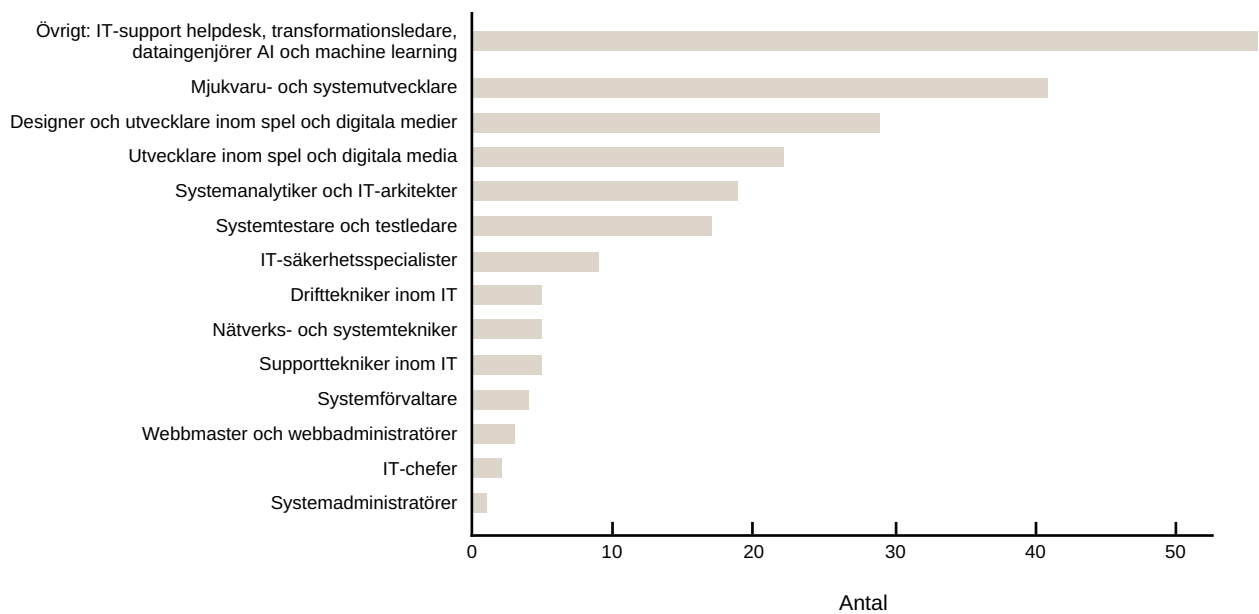
## Transport, distribution och lager



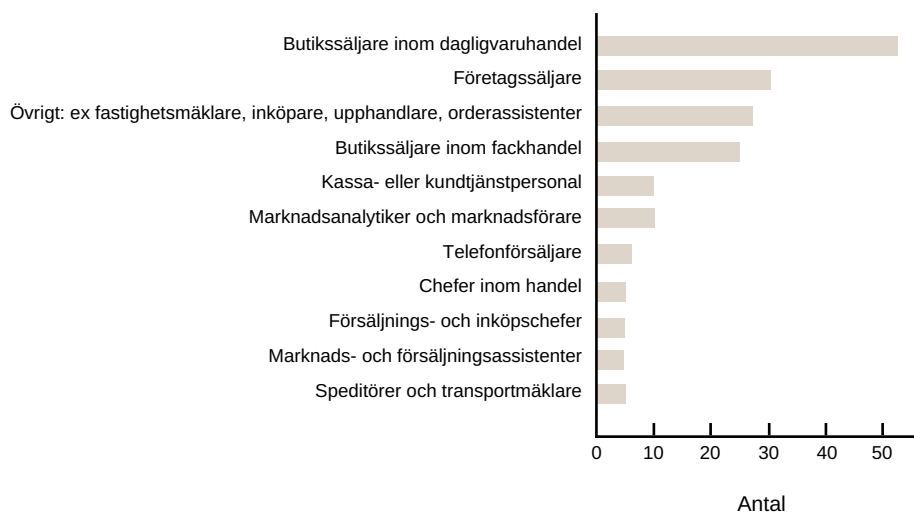
## Besöksnäring, hotell och restaurang



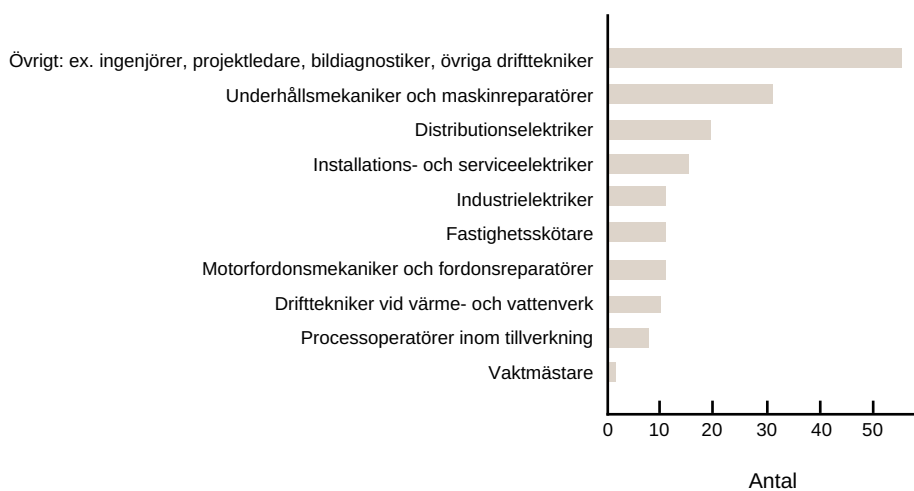
## Data och IT



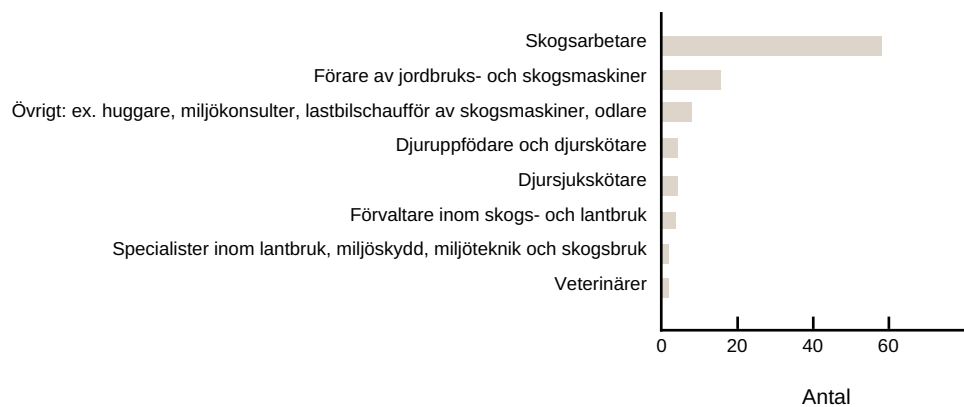
### Försäljning, inköp och marknadsföring



### Installation, drift och underhåll

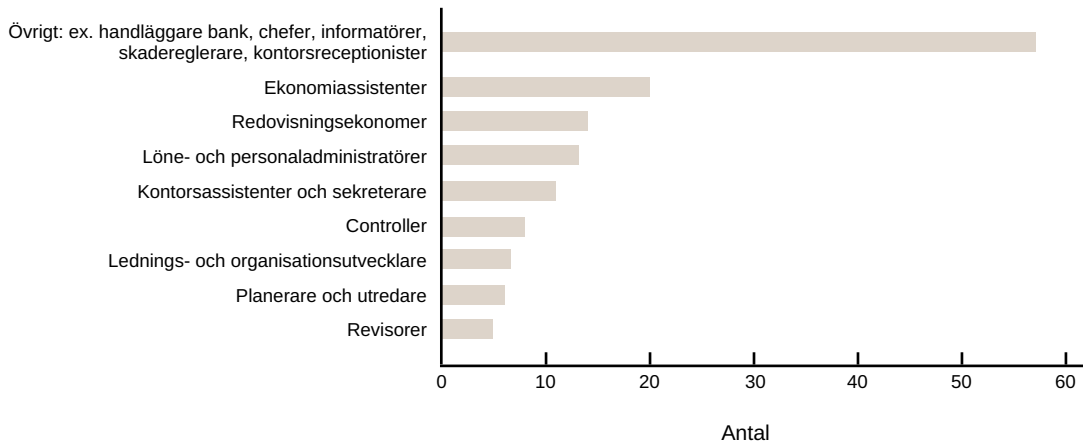


### Lantbruk, naturbruk, skogsbruk och fiske

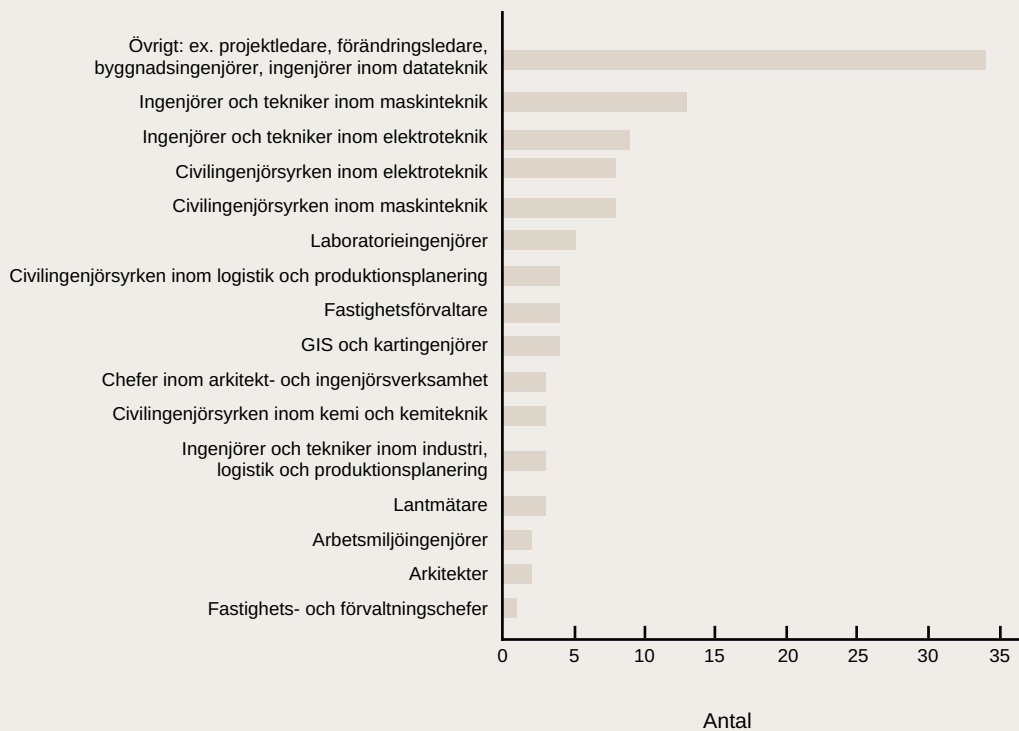




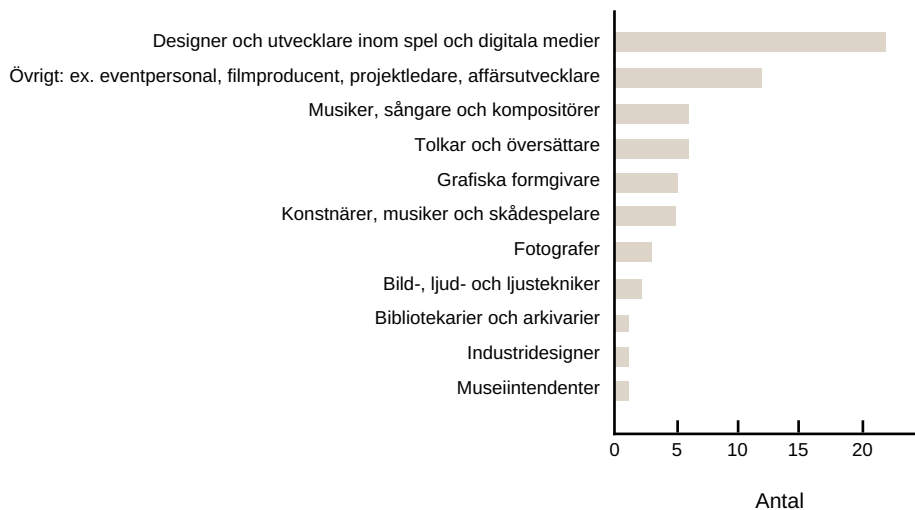
## Administration, ekonomi och juridik



## Yrken med teknisk inriktning



## Kultur, media och design





## Rekryteringsbehov som ligger under rubriken "Annat"

18,8% (81 företag) har rapporterat att de har ett rekryteringsbehov som faller utanför de specifika yrkesområden som vi ursprungligen efterfrågade. Tyvärr missade vi i vår enkät att efterfråga hur många personer företagen behövde rekrytera inom denna kategori. Därför kan vi inte presentera exakta siffror för dessa rekryteringsbehov.

Även om vi saknar specifika antal för rekryteringsbehoven inom "Annat", kan vi sortera dessa behov under följande större yrkesområden baserat på beskrivningarna av de roller som företagen har angett:

- **Industri och tillverkning:** Här ser vi en efterfrågan på mekaniker, tekniker och ingenjörer, med fokus på roller relaterade till digital transformation och AI.
- **Bygg och anläggning:** Det finns ett behov av projektledning och maskinförare. Yrken som platschefer och entreprenadingenjörer är också efterfrågade.
- **Försäljning, inköp och marknadsföring:** Flerspråkiga och tekniskt kompetenta kundservicemedarbetare är eftertraktade, samt roller inom marknadskommunikation och hållbarhet.
- **Data och IT:** Roller inom AI-utveckling, speldesign och programmering efterfrågas för att möta växande digitala behov.
- **Transport, distribution och lager:** Det finns ett behov av chaufförer och logistikpersonal, särskilt för tunga fordon.

Sammanfattningsvis visar data ett behov av tekniska färdigheter inom flera sektorer. Speciellt efterfrågas kompetens inom digitalisering, ingenjörskonst och kundservice. Rekryteringsbehoven indikerar också ett behov av att anpassa traditionella roller för att inkludera mer avancerade teknologiska färdigheter.

# Behovet av bättre förståelse och användning av data

För att kunna prioritera och effektivt följa upp de identifierade bristområdena är det kritiskt att förbättra vår förståelse av våra behov i siffror. Genom att ha en tydlig och kvantitativ bild av kompetensbehoven kan vi:

- Prioritera insatser: Siffrorna hjälper oss att identifiera de mest kritiska områdena där insatser behövs mest, vilket möjliggör en mer strategisk och effektiv resursallokering.

- Följa upp och mäta effekter: Genom att kontinuerligt mäta och följa upp effekterna av våra insatser kan vi säkerställa att vi gör framsteg och justera strategier vid behov. Detta bidrar till att förbättra den långsiktiga kompetensförsörjningen.



## Sammanfattning

Kapitel 6 analyserar rekryteringsbehoven inom SME-sektorn baserat på en undersökning av 548 företag. Cirka 56% av företagen förväntar sig att rekrytera inom de kommande två åren, vilket indikerar en positiv tillväxt inom sektorn. De största behoven finns inom industri och tillverkning, bygg och anläggning samt transport, distribution och lager.

Tyvärr saknas specifika siffror för rekryteringsbehov under kategorin "Annat", vilket begränsar analysen. Resultaten baseras på svar från de undersökta företagen och kan variera i den bredare populationen.

En jämförelse mellan Norrbotten och Västerbotten visade liknande rekryteringsbehov, vilket tyder på att resultaten kan vara representativa för hela regionen. För att möta dessa behov krävs utveckling av relevanta utbildnings- och kompetensutvecklingsprogram.



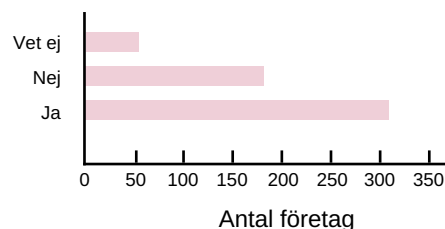
Kapitel 7:

# KOMPETENS- UTVECKLINGSBEHOV INOM NÄRINGSLIVET

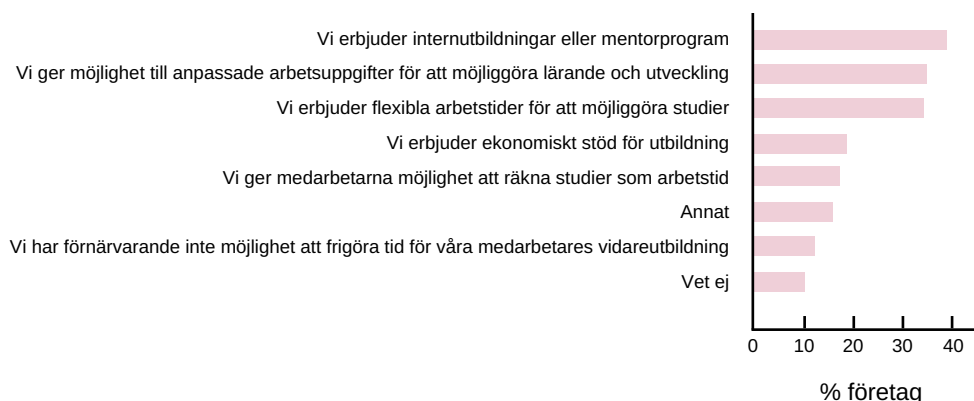
# Kompetensutvecklingsbehov i näringslivet

Vi har totalt registrerat 3 873 utbildningsbehov från de 548 företag som har svarat på vår enkät. Precis som inom den offentliga sektorn så ser vi liknande prioriteringar från SME-företagen med digitalisering, hållbarhet, ledarskap etc.

Har företaget behov av att kompetensutveckla befintliga medarbetare?



På vilket sätt uppmuntrar företaget sina medarbetare att vidareutbilda sig?



## Områden för kompetensutveckling

### DIGITALISERING

**Totalt behov:** ca 610 utbildningstillfällen

Digitalisering är det mest efterfrågade området inom kompetensutveckling för näringslivet. Behovet inkluderar utbildning inom:

- **IT-säkerhet:** Skydd mot digitala hot och säker hantering av känslig information.
- **Användning av digitala verktyg och plattformar:** Effektiv användning för att förbättra arbetsprocesser.
- **Automatisering och AI:** Implementering och användning av AI och automatiseringsteknologier.
- **Digital strategi:** Utveckling och implementering av digitala strategier.
- **E-handel och webbsidor:** Utbildning i e-handelsplattformar och webbdesign.
- **Data och analys:** Kurser i datahantering och dataanalys.
- **Sociala medier:** Strategier för effektiv användning i marknadsföring.
- **Övriga digitala kompetenser:** BIM, Excel, digitala affärsmodeller, internet of things och produktionsteknik med AI.

## TEKNISK KOMPETENS

**Totalt behov:** ca 450 utbildningstillfällen

Företag i näringslivet behöver kontinuerligt utveckla sina tekniska färdigheter för att förbli konkurrenskraftiga. Behovet omfattar:

- **Maskinutbildning och underhåll:** Hantering och underhåll av specifika maskiner och utrustning.

- **CAD-programvara och automation:** Utbildning i CAD-program och automationsteknik.

- **Avancerade teknologier:** AI för maskinövervakning, 3D-utskriften, och avancerad maskinteknik.

- **Certifieringar:** Certifieringsutbildningar som Heta arbeten och F-gas.

## LEDARSKAPSUTVECKLING

**Totalt behov:** ca 470 utbildningstillfällen

Ledarskapsutveckling är ett av de mest efterfrågade områdena inom kompetensutveckling för näringslivet. Behovet inkluderar utbildning inom:

- **Ledarskapsteori och stilar:** Förståelse av olika ledarstilar och anpassning av ledarskapsstil till olika situationer och medarbetare.

- **Coachande ledarskap:** Tekniker för att utveckla och stödja medarbetare genom vägledande och coachande metoder. Fokus på feedbackmetoder och mentorskap.

- **Motivation och belöningsystem:** Strategier för att motivera och engagera medarbetare genom belöningsystem och motiverande samtal.

- **Beslutsfattande och problemlösning:** Förmåga att fatta välgrundade beslut och lösa problem

effektivt genom kritiskt tänkande och strukturerade beslutsprocesser.

- **Ledarskap i förändring:** Förändringsledning och att leda genom osäkerhet. Fokus på kommunikation under förändringsprocesser och hur man hanterar motstånd.

- **Självledarskap:** Utveckling av självinsikt och självstyrning för att effektivt kunna leda sig själv och andra. Personlig utveckling och att bygga starka, självstyrande team.

- **Bygga effektiva team:** Strategier för att skapa och leda högpresterande team. Fokus på teamdynamik, samarbetsstrategier och teambuilding-aktiviteter.

- **Hantera besvärliga anställda och arbetsklimat:** Konflikthantering, vända negativ atmosfär till positiv, hantera frånvaro och fackliga frågor.

## HÅLLBARHET (SOCIAL, EKONOMISK, MILJÖMÄSSIG)

**Totalt behov:** ca 370 utbildningstillfällen

Hållbarhetsutbildningar lyfts som ett viktigt område för företag som vill integrera hållbarhetsprinciper i sin verksamhet. Behovet inkluderar:

- **Miljöledningssystem (ex. ISO 14001):** Utbildningar i att implementera och upprätthålla miljöledningssystem.

- **Hållbar energi- och resurshantering:** Strategier för effektiv hantering av energi och resurser.

- **Hållbarhetsstrategier och policy:** Utveckling av hållbarhetsstrategier och policyer.

- **Social hållbarhet:** Kurser om social rättvisa och inkluderande arbetsmiljöer.

- **Agenda 2030 och CSR:** Utbildningar om hållbart företagande och företagets sociala ansvar.

## FÖRSÄLJNING OCH MARKNADSFÖRING

**Totalt behov:** ca 325 utbildningstillfällen

Utbildningsbehovet inom försäljning och marknadsföring är omfattande, med fokus på att förbättra kundrelationer och effektivisera marknadsföringsstrategier. Behovet omfattar:

- **Digital marknadsföring:** Strategier och tekniker för marknadsföring i digitala kanaler.
- **Sociala medier:** Effektiv användning av sociala medier för marknadsföring och kundengagemang.

- **Försäljningstekniker:** Grundläggande och avancerade tekniker för att öka försäljningen.

- **Branding och varumärkesbyggande:** Utveckling av varumärkesstrategier.

- **Kundvård och relationer:** Strategier för att bygga och upprätthålla starka kundrelationer.

- **Prissättning:** Utveckling av effektiva prissättningsstrategier.

## SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE

**Totalt behov:** 256 utbildningstillfällen

Kompetensutveckling inom systematiskt arbetsmiljöarbete är ett viktigt område för flera av företagen som svarade på enkäten. Behovet inkluderar utbildning inom:

- **Lagstiftning och regelverk:** Grundläggande och uppdaterad kunskap om lagar och förordningar som reglerar arbetsmiljöarbete.
- **Riskbedömning och riskhantering:** Identifiering, bedömning och hantering av risker på arbetsplatsen.
- **Arbetsmiljöutredningar och incidenthantering:** Genomförande av utredningar vid arbetsmiljöincidenter och implementering av åtgärder för att förebygga framtida händelser.
- **Ergonomi och fysisk arbetsmiljö:** Förbättring av den fysiska arbetsmiljön och implementering

av ergonomiska lösningar för att minska arbetsrelaterade skador.

- **Arbetsmiljörevision och uppföljning:** Regelbunden granskning och uppföljning av arbetsmiljöarbetet för att säkerställa efterlevnad och förbättring.

- **Organisatorisk och social arbetsmiljö:** Hantering av organisatoriska och sociala aspekter som påverkar medarbetarnas välbefinnande.

- **Grundläggande systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM):** Introduktion till SAM och hur det implementeras systematiskt inom företaget.

- **CE-märkning och arbetsmiljö:** Förståelse av CE-märkningens betydelse och tillämpning i arbetsmiljöarbetet.

- **BAM (Bättre arbetsmiljö):** Fokus på att förbättra arbetsmiljön genom utbildning och praktiska metoder.

## FÖRÄNDRINGS- OCH PROJEKTLEDNING

**Totalt behov:** 225 utbildningstillfällen

Effektiv förändrings- och projektledning är kritisk för att företag ska kunna anpassa sig till nya utmaningar och möjligheter. Behovet inkluderar:

- **Projektplanering och styrning:** Utbildning i att planera och styra projekt effektivt.

- **Agilt ledarskap:** Implementering av agila metoder som Lean och Scrum.

- **Förändringsledning:** Hantering av organisatoriska förändringar.

- **Riskhantering:** Utveckling av strategier för att identifiera och hantera risker.

- **Teamutveckling:** Utbildning i att bygga och leda effektiva team.

## KUNDSERVICE

**Totalt behov:** 207 utbildningstillfällen

Bland företagen som svarade i enkäten är behovet av kompetensutveckling inom kundservice tydligt framträdande. Behovet inkluderar utbildning inom:

- **Grundläggande principer för kundservice:**

Introduktion och viktiga metoder för utmärkt kundvård.

- **Kundbemötande:** Effektiva tekniker för positiv och professionell interaktion med kunder.

- **Kundsamtalshantering:** Strategier för att hantera kundsamtal och lösa problem över telefon eller digitala kanaler.

- **Klagomålshantering:** Metoder för att hantera och lösa kundklagomål effektivt.

- **Kundrelationer och lojalitet:** Bygga starka kundrelationer för att öka lojalitet och kundtillfredsställelse.

- **Kundtillfredsställelse och feedback:** Insamling och analys av feedback för att förbättra kundservice.

- **Varumärke och värdskap:** Hur kundservice påverkar varumärket och skapar en välkomnande atmosfär.

- **Förebyggande av konflikter:** Strategier för att förebygga kundkonflikter genom proaktiv kommunikation.

- **Service som skapar mervärde:** Hur man överträffar kundernas förväntningar.

- **Kundvård och relationsbyggande:** Tekniker för att stärka relationer och öka försäljning.

- **Kundservice mot företagskunder och kulturskillnader:** Anpassning för företagskunder och hantering av kulturskillnader.

- **Mer sälj:** Försäljningstekniker för att öka merförsäljning.



## EKONOMI OCH ADMINISTRATION

**Totalt behov:** 183 utbildningstillfällen

Det finns ett starkt behov av utbildningar inom ekonomi och administration för att förbättra den finansiella hanteringen och administrativ effektivitet inom företagen. Behovet inkluderar:

- **Bokföring och redovisning:** Grundläggande och avancerad bokföring och redovisning.

- **Budgetering och finansiell planering:** Utbildning i budgetering, ekonomisk planering och uppföljning.

- **Skatter och skatterätt:** Kurser i skatteregler och skatteplanering.

- **Personaladministration och HR:** Utbildning i personalhantering och HR-frågor.

- **Verksamhetsanalys:** Analyser och strategier för att förbättra verksamhetens effektivitet.





## VALIDERING AV KOMPETENSER OCH ANNAT

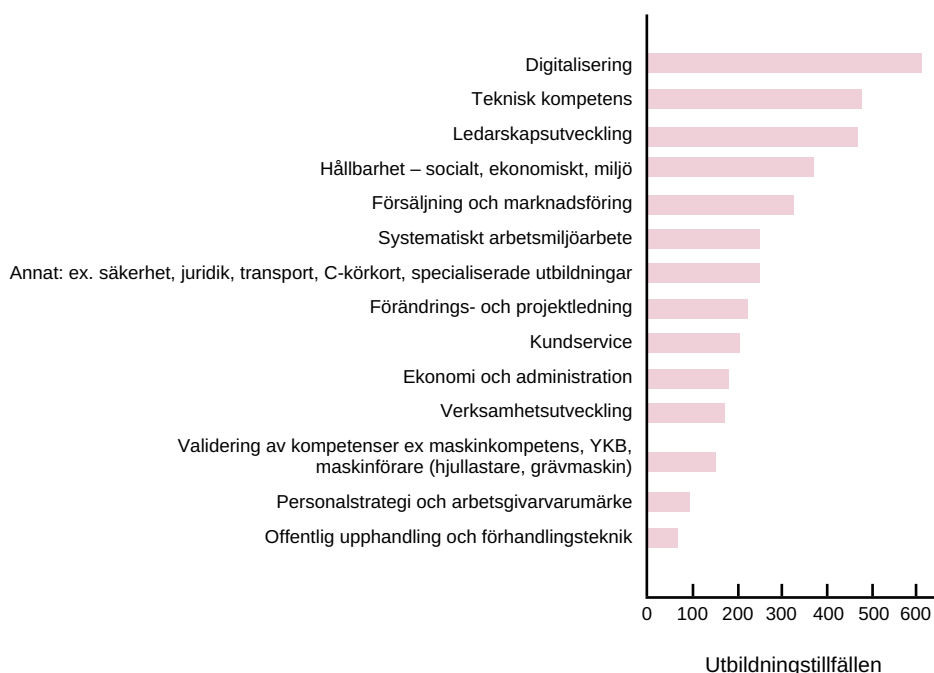
Validering av kompetenser och utbildningar för yrkeskompetensbevis är också viktiga för näringslivet. Detta inkluderar:

- **Maskinkompetens och YKB:** 105 utbildningstillfällen.
- **Hjullastare och grävmaskinsförare:** 24 utbildningstillfällen.
- **Transport och maskinförarutbildning:** 52 utbildningstillfällen för bussförare, lastbilsförare

med C-körkort inriktat på YKB och ADR-transport av farligt gods.

- **Maskinförarutbildning:** 35 utbildningstillfällen.
- **Uppdateringar av förarkompetenser:** 7 utbildningstillfällen.
- Andra specifika utbildningar inkluderar trädgårdsutbildning, ritningsläsning för markarbete, svetsutbildning, transportledning och bevis för att köra hjullastare och fordonsmonterad kran.

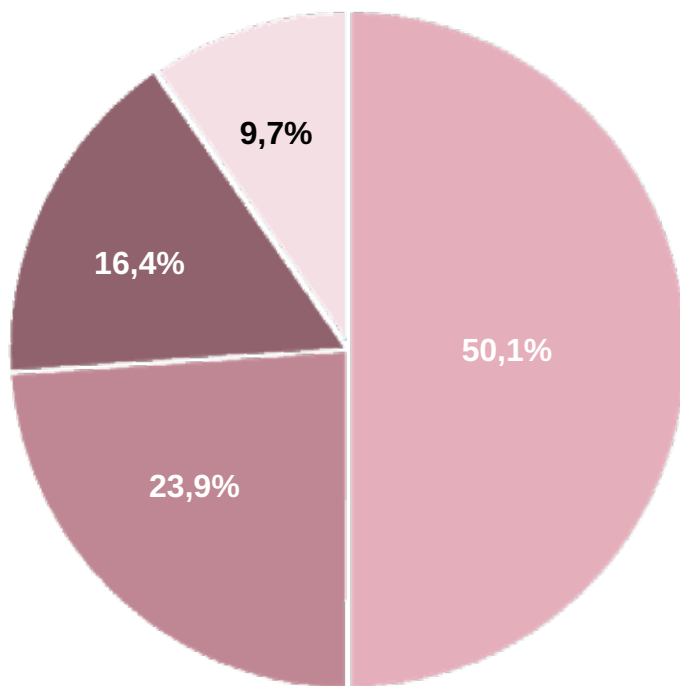
Områden för kompetensutveckling - näringslivet



# Företagens möjligheter att samverka med utbildningssektorn

Enkätundersökningen visar att företag är villiga att ta emot studerande på olika sätt, men det finns brister i resurser och tid för att effektivt genomföra detta.

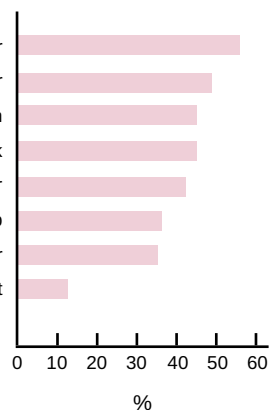
- Ja
- Ja, men vi har inte resurser i form av tid eller tillgängliga handledare för mottagandet.
- Nej
- Vet inte



**De 406 företag som svarat ja på detta fortsätter att uppge vilken typ av studerande och former för praktik man är intresserad av.**

## Företagens intresse för att ta emot studerande

- Ta emot en gymnasieelev eller en vuxenstuderande från Komvux på APL (praktik i en yrkesutbildning), några veckor
- Ta emot en studerande vid yrkeshögskola på examensjobb och LIA (praktik i en YH-utbildning), ca 1-3 månader
- Anställa en studerande vid till exempel arbetstoppar eller på sommaren
- Ta emot studerande på studiebesök
- Ta emot en gymnasieelev eller en vuxenstuderande från Komvux som lärling under en längre period, ca 4-6 månader
- Ta emot en högskole- eller universitetsstudent för examensjobb
- Ta emot en PRAO-elev (praktik) från grundskolan, 1-2 veckor
- Annat sätt



## UTBILDNINGSEKTORN:

- 27% av företagen kan tänka sig att medverka i programråd för yrkesutbildningar.
- 34% har ett eventuellt intresse och önskar kontakt för dialog om framtida samverkan.
- 24% av företagen har inget intresse av att samverka med skolor, vilket indikerar ett behov av att förbättra och öka incitamenten för samverkan.

Cirka 10% av företagen uttrycker intresse för att samverka med skolor genom praktiska insatser, såsom att delta i lektioner och elevmässor, hålla föreläsningar om arbetsmarknadens krav och möjligheter, och visa upp sina verksamheter. De är även intresserade av att delta i projekt och har redan etablerade kontakter med universitet och yrkeshögskolor för samverkan och praktikplatser. Dock har många företag för närvarande begränsade resurser och tid för ytterligare engagemang.

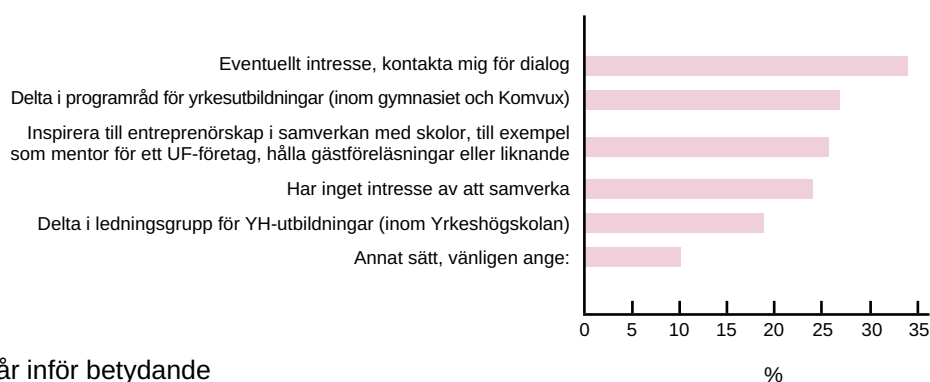
**Nästan 25% av företagen som uppgett att man har rekryteringsbehov anger samtidigt att man inte har något intresse att samverka med skolor och utbildningssektorn!**

## Slutsats

Näringslivet i norra Sverige står inför betydande rekryteringsbehov som kan kräva samordnade och strategiska insatser. Genom att fokusera på utbildning och samverkan finns potential att skapa en stark och hållbar näringslivssektor som är väl rustad för framtidens utmaningar. För att förbättra vår förmåga att prioritera insatser och att följa upp och mäta effekterna av våra åtgärder är det viktigt att vi förbättrar vår förståelse av våra behov i siffror och använder denna data för strategisk kompetensförsörjning.

För att få en mer omfattande bild av kompetensbehovet i näringslivet har vi samarbetat med 30 näringslivskontor samt organisationerna Företagarna i Norrbotten och Företagarna i Västerbotten. Genom detta samarbete har vi engagerat 548 företag i regionen, vilka alla har deltagit i vår enkätundersökning. Denna breda representation av företag från olika branscher och storlekar har möjliggjort en grundlig analys av aktuella och framtida kompetensbehov. Insamlingen av data har genomförts med stor hänsyn till företagens unika perspektiv och behov, vilket har bidragit till att resultaten speglar den verkliga situationen på marknaden. Detta omfattande engagemang från näringslivets sida understryker rapportens relevans och tillförlitlighet.

På vilket sätt är företaget intresserat av att samverka med skolor i syfte att främja strategisk kompetensförsörjning? Flera svar kan markeras.



## Begränsningar

De insamlade svaren representerar endast en del av näringslivet i regionen, och resultaten bör därför ses som vägledande. Begränsad svarsfrekvens kan påverka resultatens representativitet, och en högre svarsfrekvens skulle ge en mer heltäckande bild. Vissa sektorer kan vara över- eller underrepresenterade, vilket kan påverka resultaten. Geografisk spridning av företagen kan också påverka relevansen för olika delar av regionen. Subjektivitet i företagens uppfattningar om deras behov kan variera beroende på interna prioriteringar. Behovet av kompetensutveckling kan dessutom förändras över tid, vilket gör att resultaten kan behöva uppdateras regelbundet för att förbli relevanta. Framtida undersökningar med bredare deltagande och mer representativt urval behövs för att få en mer komplett bild av näringslivets kompetensbehov.



## Kapitel 8:

# ÖKAD EFTERFRÅGAN PÅ KORTARE OCH FLEXIBLA UTBILDNINGSS- INSATSER

### INLEDNING

Kommunernas och SME-företagens input på utbildningsupplägg är ovärderliga för att utforma effektiva och relevanta utbildningsprogram. Detta kapitel sammanfattar de gemensamma förslag och idéer kring hur utbildningar bör struktureras och genomföras för att bäst möta de specifika behoven inom olika kompetensområden i både offentlig sektor och näringslivet, baserat på analyserad data.

## ANALYS AV INSAMLAD DATA

Analysen av textdata visar en stark och genomgående preferens för kortare utbildningsformat, såsom kortare kurser och utbildningar, inom både offentlig sektor och näringslivet. Nästan inga undantag förekommer i vår primärdata. Webbaserade kurser framhävs som en populär form av utbildning inom både näringslivet och offentlig sektor. Workshops och seminarier som fokuserar på specifika teknologier, metoder eller utmaningar efterfrågas också, både inom offentlig sektor och SME-företag. Interna utbildningsinsatser, skraddarsydda efter organisationens specifika behov och arbetsprocesser, är en annan viktig komponent. Hands-on-träning och praktiska övningar är mycket efterfrågade, särskilt inom offentlig sektor.

### TREND MOT KORTARE UTBILDNINGSSINSATSER

Analysen av insamlad data visar en tydlig trend mot kortare utbildningsinsatser inom både offentlig sektor och näringslivet. Den starka preferensen för kortare kurser och utbildningar indikerar att kommuner och företag värdesätter flexibilitet och effektivitet i kompetensutveckling. Denna trend mot mikro- och nanolärande möjliggör snabb och specifik kunskapsöverföring, vilket är avgörande i en snabbt föränderlig arbetsmiljö.

#### FLERA FAKTORER DRIVER DENNA TREND:

- **Flexibilitet och tillgänglighet:** Kortare utbildningar erbjuder medarbetare möjligheten att lära sig i sin egen takt och vid behov, vilket minskar störningar i deras dagliga arbete. Vår data visar att webbaserade kurser är särskilt uppskattade på grund av deras flexibilitet.
- **Snabb anpassning till förändringar:** I en värld där teknologiska och operativa förändringar sker snabbt, ger kortare utbildningar möjlighet att snabbt uppdatera och anpassa medarbetares kompetens. Efterfrågan på workshops och seminarier kring specifika teknologier och metoder stöder denna observation.
- **Kostnadseffektivitet:** Kortare utbildningar är ofta billigare och kan genomföras utan betydande investeringar i tid och resurser, vilket gör dem attraktiva för både offentliga organisationer och SME-företag. Denna aspekt är indirekt bekräftad genom den

höga efterfrågan på interna, skraddarsydda utbildningsinsatser.

- **Ökad motivation och engagemang:** Genom att erbjuda kortare, mer fokuserade utbildningar, kan kommuner och företag hålla medarbetarna mer engagerade och motiverade att kontinuerligt utveckla sina färdigheter. Vår data pekar på en stark preferens för hands-on-träning och praktiska övningar, vilket underlättar ett högre engagemang.

Detta ämne har diskuterats med Informatik på Umeå universitet under en längre tid. Erfarenheterna från vårt gemensamma projekt "Kunskapsplattform för ökad digital mognad hos företag och offentliga organisationer i glesbygd" stöder också dessa observationer. Projektet har visat att korta, flexibla utbildningsformat är avgörande för att snabbt och effektivt förbättra kompetensen inom specifika områden som digital teknik och AI.

Umeå universitets projekt har belyst hur sådana utbildningsinsatser kan hjälpa både små och medelstora företag samt offentliga organisationer att snabbt anpassa sig till teknologiska förändringar och öka sin digitala mognad. Erfarenheterna från projektet understryker vikten av att erbjuda utbildningar som är tillgängliga, kostnadseffektiva och fokuserade på praktisk tillämpning för att möta de snabbt föränderliga behoven i dagens arbetsmiljö.

## Sammanfattning

Analysen av insamlad data från både offentlig sektor och SME-företag visar en tydlig trend mot kortare utbildningsinsatser. Det finns en stark efterfrågan på flexibla, webbaserade kurser, praktiska workshops och kortare formella utbildningar. Utbildningsaktörer bör ta detta i beaktning och överväga samverkan med olika utbildningsin-

stitutioner, såsom universitet, högskolor, yrkes-högskolor, vuxenutbildningar och uppdragsutbildningsaktörer, för att möta dessa behov på ett effektivt och anpassat sätt. Genom att erbjuda en kombination av dessa format kan både kommuner och företag säkerställa att deras medarbetare får den nödvändiga kompetensutvecklingen.



Kapitel 9:  
**REGIONAL  
SAMMANSTÄLLNING**

## NORRBOTTENS LÄN

**Offentlig sektor: 7 301 behov**  
**Största behoven de närmaste två åren:**

#1 Undersköterska särskilt boende, hemtjänst	1472
#2 Timvikarier inom vården	750
#3 Vårdbiträden särskilt boende och hemtjänst	683
#4 Grundutbildad sjuksköterska	265
#5 Stödpedagog	207
#6 Undersköterska, akutvård, vård-/ specialavdelning*	197

**SME-företag: 1 010 behov**  
**Största behoven de närmaste två åren:**

#1 Lastbilsförare	64
#2 Arbetsledare inom tillverkning	62
#3 Butikssäljare inom dagligvaruhandel	34
#4 Träarbetare och snickare	30
#5 Maskin- och anläggningsförare	28
#6 Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva	24

Siffrorna refererar till hur många av respektive yrkesroll som chefer inom offentlig sektor och företag i Norrbotten uppger att de behöver rekrytera inom de två närmaste åren.  
(Avser både nyrekryteringar och ersättningsrekryteringar).

## VÄSTERBOTTENS LÄN

**Offentlig sektor: 5 960 behov**  
**Största behoven de närmaste två åren:**

#1 Undersköterska särskilt boende och hemtjänst	883
#2 Vårdbiträden särskilt boende och hemtjänst	686
#3 Förskollärare	344
#4 Barnskötare	295
#5 Lärare grundskola, årskurs 4-6	285
#6 Stödassistent	223

**SME-företag: 1 249 behov**  
**Största behoven de närmaste två åren:**

#1 Maskinoperatörer inom tillverkning	117
#2 Montörer inom tillverkning	85
#3 Processoperatörer inom tillverkning	78
#4 Lastbilsförare	57
#5 Skogsarbetare	37
#6 Arbetsledare inom tillverkning	34

Siffrorna refererar till hur många av respektive yrkesroll som chefer inom offentlig sektor och företag i Västerbotten uppger att de behöver rekrytera inom de två närmaste åren.  
(Avser både nyrekryteringar och ersättningsrekryteringar).



# Kapitel 10: **BYGGFÖRETAGENS PERSPEKTIV**

TEXT: ELIN KEBERT OCH EVELINA ÅSTRÖM



# Byggföretagens roll i kompetenskartläggningen

Byggföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation som samlar omkring 4 000 bygg-, anläggnings- och specialföretag som vill bygga Sverige på schyssta grunder. Medlemsföretagen sysselsätter 100 000 personer vilket utgör cirka en tredjedel av den totala arbetskraften inom byggsektorn. Löpande görs undersökningar bland medlemmarna för att ta reda på hur nuläget och det framtida kompetensbehovet ser ut. Senaste undersökningen genomfördes under våren 2024 i en tid då bostadsbyggandet kraftigt gått ned och branschen i det stora hela befinner sig i en svacka. Trots detta visar resultatet att företagen har det kämpigt med att hitta den personal de behöver.



## BETYDELSEN AV BYGGSEKTORN FÖR NORRA SVERIGES EKONOMI OCH SAMHÄLLSUTVECKLING

För de 1 100 gröna miljarderna som ska investeras i norra Sverige de kommande åren spelar byggsektorn en avgörande roll. Om norra Sverige ska kunna växa och få fler invånare till följd av de stora industrisatsningar som skapar mängder med nya arbetstillfällen, behövs det också fler medarbetare inom byggsektorn. Byggandet är en förutsättning för att få planerade industrier, bostäder, vägar, järnvägsspår och andra viktiga samhällsfunktioner på plats.

65% av företagen i norra Sverige uppger att de redan idag har svårt att hitta den kompetens

de behöver. Detta resulterar i att de i allt större utsträckning behöver tacka nej till jobb. I en tid då byggvolymen i Västerbotten och Norrbotten förväntas öka från 42 miljarder per år till 47 miljarder de kommande två åren, behövs fler medarbetare inom byggsektorn. Detta gäller såväl tjänstemän som yrkesarbetare. Företagen uppger att de idag har störst problem att hitta utbildade yrkesarbetare. Bristen på arbetskraft försvårar och fördyrar genomförandet av projekten, vilket riskerar att de helt uteblir då företagen saknar den kapacitet som krävs resurs- och kompetensmässigt.

# Prognoser för byggsektorns behov i norra Sverige

Byggvolymen i Västerbotten och Norrbotten beräknas öka från 42 miljarder till 47 miljarder per år de kommande två åren. Bostadsbyggandet har minskat kraftigt de senaste åren över hela landet. Den gröna omställningen och nyindustrialiseringen i norr driver på investeringarna, vilket gör att byggnationen av anläggningar och lokaler går starkt. Industrierna bidrar till nya arbetstillfällen som i sin tur bidrar till en ökad inflyttning. Skellefteå, som i dagsläget är den stad som har kommit längst med sin industrietablering, har vuxit med närmare 4 000 personer under de senaste 2,5 åren. Behovet av bostäder och övrig samhällsservice är stort och kommer bara att bli större. Liknande utveckling är att vänta i området i och runt Luleå och Boden. Detta samtidigt som att Umeå, som länge varit en stad med stark tillväxt, fortsätter att växa med målet om att bli 200 000 invånare till år 2050.

Västerbotten och Norrbotten är enligt siffror från Arbetsmiljöverket (2024) de län som under 2023 hade störst andel utstationerad arbetskraft strax efter storstadsregionerna Stockholm, Västra Götaland och Skåne län. En stor del av dessa jobbar inom byggsektorn, vilket betyder att man idag är beroende av så kallad fly-in fly-out personal för att resurssätta länens byggprojekt. I en skakig omvärld är beroendet av utländsk arbetskraft mycket osäkert och således inget vi kan förlita oss på.

Hela Sverige står inför pensionsavgångar och idag är 16 000 förvärsarbetare redan 65+ (SCB 2020). Mellan 2021 och 2025 kommer 388 personer nå pensionsåldern i Jämtland, 730 personer i Västerbotten, 775 i Västernorrland och 870 i Norrbotten. Dessa medarbetare är utspridda över olika yrkesroller inom byggsektorn, men tyvärr är det en överrepresentation av de yrkesroller som är särskilt svåra att ersätta, till exempel inom mark och anläggning samt seniora chefer såsom platschefer.

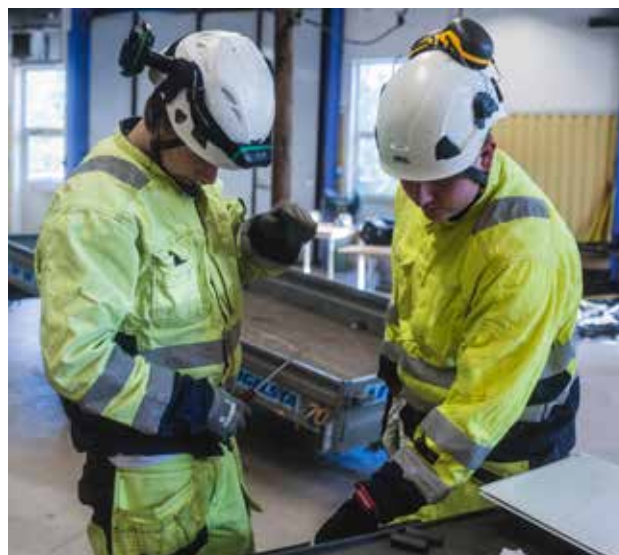
## SIFFROR PÅ DET FÖRVÄNTADE BEHOVET AV ARBETSKRAFT INOM BYGGSEKTORN DE KOMMANDE 2–3 ÅREN

Arbetsförmedlingens prognoser visar fortsatt brist inom bygg och kartlägger de stora yrkesrollerna såsom träarbetare/snickare, ingenjörer och driftchefer. Samtidigt är branschen specialiserad, och vissa yrkesroller med brist på 200–300 i hela Sverige har stor betydelse för möjligheterna att bygga. Till exempel utbildas idag enbart 16 signaltekniker i hela landet samtidigt som det finns ett stort behov av att bygga nya järnvägar samt underhålla befintligt signalsystem inom järnvägen.

## Trender – förväntad ökad efterfrågan

Pensionsavgångar, svårigheter att attrahera utländsk arbetskraft till Sverige på grund av nya regler för arbetskraftsinvandrare (AKI) och den svaga svenska kronan, samt hög konkurrens om kompetens i hela Europa och världen, påverkar byggsektorn. Byggandet i alla regioner väntas öka 2025 enligt Byggföretagens prognoser, vilket innebär ökad inhemsk konkurrens mellan olika regioner och projekt. När alla andra regioner ökar sitt byggande kan det bli ännu svårare att attrahera personal till norra Sverige om kommunikationsvägarna och boendemöjligheterna inte förstärks.

Jokkmokk kommun





## UTMANINGAR MED NUVARANDE PROGNOSE

Den största utmaningen med nuvarande prognoser är att de i hög grad baseras på historiska data. I län som under många år stagnerat eller minskat i byggande och befolkning, men som nu blivit en motor i den gröna omställningen, behöver prognoserna kunna ta höjd för de positiva trendbrott som sker. Svenska myndigheter behöver bli bättre på att vara mer träffsäkra i sina prognoser, eftersom dessa ligger till grund för beslut som fattas och investeringar som görs.

Riksdagen har beslutat om ändringar i skollagen för att stärka matchningen mellan utbildning och arbetsmarknadens behov. Skolverket har fått i uppgift att leverera regionala planeringsunderlag som huvudmännen ska ta hänsyn till i sin planering av utbildningsplatser. Skolverket har insiktsfullt medgett att man inte är experter på arbetsmarknadens behov och har därför tagit hjälp av SCB, Arbetsförmedlingen, branscher och regioner. Experternas bild är tydlig – Norrbotten och Västerbotten står inför en enorm tillväxt. Däremot framgår det i Skolverkets rapport att "Norrbotten är ett av de län i Sverige som beräknas ha störst folkminskning fram till 2040" och att det i Västerbotten "kommer bli överskott på bygg- och anläggningsutbildade framöver".

En bedömning som till stor del baseras på historiska data och inte på den nuvarande situa-

tionen. När prognoserna inte stämmer överens med verkligheten kan konsekvenserna bli att utbildningsplatser minskar inom en sektor som är i skriande behov av arbetskraft de kommande åren. En annan utmaning är att de regionala planeringsunderlagen enbart tittar på antalet platser på gymnasie- och vuxenutbildningen och inte på de olika programinriktningarna. Byggbranschen har en utmaning i att de flesta utbildar sig till träarbetare, medan få utbildar sig till yrken som betongarbetare eller väg- och anläggningsarbetare. Prognoserna bör därför också omfatta de olika inriktningarna.

***Svenska myndigheter behöver bli bättre på att vara mer träffsäkra i sina prognoser, eftersom dessa ligger till grund för beslut som fattas och investeringar som görs.***

Byggföretagen har nyligen uppdaterat sina prognoser och bedömer att rekryteringsbehovet är cirka 4000 personer baserat på den prognostiserade byggvolymen. Detta inkluderar även pensionsavgångarna, vilket innebär ett behov av omkring 4000 tjänster för Norrbotten och Västerbotten.

# Förslag på förbättringar och samverkan

För att beslut inte ska behöva fattas baserat på osäkra och spekulativa prognoser behöver samarbetet mellan regioner, kommuner, utbildningsanordnare och branschen förbättras. Redan idag samverkar man genom bland annat skolornas egna programråd, där utbildningens kvalitet och branschens kortsiktiga behov diskuteras. Vad som dock saknas är ett forum som är mer framåtsyftande och ger förutsättningar till en samsyn över branschens behov och en gemensam bild av hur dessa kan tillgodoses. Dessa forum kan med fördel vara en sammansättning av angränsande branscher som har likheter eller är beroende av varandra.

Genom att stärka samarbetet mellan det offentliga, näringslivet och utbildningsanordnare kan vi säkerställa ett kontinuerligt flöde av rätt utbildad arbetskraft. Ett gemensamt forum kan också bidra till en större flexibilitet på arbetsmarknaden. När behoven förändras över tid kan kompetensutveckling vara en väg att tillgodose dessa behov. Ett exempel är att vi samtidigt som vi bygger mer också kommer att behöva bygga mer hållbart. Att bygga mer hållbart kräver en ny typ av kompetens som behöver läggas till redan befintlig kompetens. Här kan ett samverkansforum bidra till att utbildningsanordnare snabbare kan anpassa sig efter branschens behov.

Sollefteå kommun

## INRÄTTANDE AV FLER PRAKTIK- OCH LÄRLINGSPROGRAM FÖR ATT GE STUDENTER MER PRAKTISK ERFARENHET

Inom samhällsbyggnadssektorn finns en lång tradition av att ta emot lärlingar och praktikanter. De flesta företag är positivt inställda och intresserade av att ta emot studerande för att kompetensförsörja branschen. Det är dock viktigt att detta kombineras med en yrkesutbildning så att de studerande får grundläggande kunskaper inom arbetsmiljö, säkerhet och bygg innan de kommer ut till ett företag. En undersökning visade att 80% av företagen under de senaste sex månaderna har tagit emot lärlingar. Denna typ av samverkan mellan skola och arbetsliv fungerar på många håll väl och bör vidmakthållas och utvecklas. norra Sverige.



# Sammanfattning av Byggföretagens synpunkter och rekommendationer

Samhällsbyggnadssektorn är en grundbult i den gröna samhällsomvandlingen. Utan rätt utbildad arbetskraft kommer industrisatsningar, bostäder, infrastruktur och andra samhällsviktiga funktioner som är en del av samhällsomvandlingen att bromsas upp, fördyras eller till och med utebli. Därför är en ökad samverkan mellan det offentliga, näringslivet och utbildningsanordnare en viktig del i att få till en fungerande kompetensförsörjning.

En gemensam syn på behoven och hur dessa kan tillgodoses bidrar till bättre beslutsunderlag och en planering av utbildningsplatser som skapar ett kontinuerligt flöde av rätt utbildad arbetskraft, oavsett om det handlar om ny typ av kompetens eller redan väl etablerad kompetens. Behoven är sällan bara hårda siffror och behöver ofta nyanseras och sättas i en kontext. I detta behöver vi som verkar i norra Sverige bli bättre på att kunna enas om och också förmedla utåt.

***Utän rätt utbildad arbetskraft kommer industrisatsningar, bostäder, infrastruktur och andra samhällsviktiga funktioner som är en del av samhällsomvandlingen att bromsas upp, fördyras eller till och med utebli.***



*Elin Kebert och Evelina Åström från Byggföretagen.*

**Referenser** Helårsrapport 2023 – Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige (av.se)

A low-angle photograph of a utility pole with a worker silhouetted against a bright sunset sky. The worker is positioned on a ladder or platform, working on the pole. The sky transitions from a deep orange near the horizon to a pale blue at the top. The utility pole is dark and stands vertically, with various electrical components and wires attached. The overall mood is one of industry and labor during the day's end.

# Kapitel 11: INSTALLATÖRS- FÖRETAGEN

TEXT: JOEL ANDERSSON OCH THOMAS LUNDSTEN

# Installatörsföretagen – en nyckel till norra Sveriges hållbara omställning

Installatörsföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag som arbetar med vatten, el, värme, kyla, ventilation, larm och fiber. Vi har 4000 medlemsföretag med totalt 60 000 medarbetare. Installationsbranschen är en bred och mångfacetterad sektor bestående av olika tekniker och system i industrier, bostäder, kontorslokaler och infrastruktur. Branschen spelar en avgörande roll i att skapa fungerande, energieffektiva och säkra miljöer där människor kan bo, arbeta och leva. Ska Sverige klara av den gröna omställningen är installationer en nyckel.



El- och VVS-installationer är en stor del av installationsbranschen. Elektriker är ansvariga för att installera och underhålla de elektriska systemen som förser byggnader med kraft. Detta inkluderar att dra kablage, installera uttag och brytare samt att säkerställa att alla installationer uppfyller gällande säkerhetsföreskrifter. Utan korrekt elin-

stallation kan byggnader inte fungera säkert och effektivt. VVS-montörer arbetar med att installera och underhålla system som reglerar inomhusklimatet, förser byggnader med rent vatten, och hanterar avloppsvatten. Detta arbete är avgörande för att säkerställa att byggnader är hygieniska och bekväma att vistas i.



## Kompetensbehov i installationsbranschen

Utöver de grundläggande installationerna finns det också en mängd avancerade tekniska system som kan installeras i byggnader. Dessa system kan inkludera allt från säkerhetssystem och brandlarm till smarta hem-teknologier och automatiserade byggnadssystem.

Inom industrin spelar även installationer en kritisk roll i att upprätthålla och förbättra effektiviteten i produktionsanläggningar och fabriker. Dessa installationer innefattar komplexa system och utrustningar som kräver specialistkunskap och erfarenhet. Installatörer inom industrin arbetar ofta med att installera och optimera produktionslinjer. En korrekt installation är avgörande för att säkerställa effektivitet, säkerhet och produktivitet i fabriken.

Installationsbranschen påverkas av flera omvärldstrender, där hållbarhet och digitalisering är två framträdande megatrender. Hållbarhetsfrågor blir allt viktigare och kräver nya affärsmodeller och tekniska lösningar för att möta kraven på miljö och klimat. Digitaliseringen förändrar arbetsinnehåll och affärsmodeller, med ökad användning av AI, uppkopplade system och smarta lösningar som förbättrar effektiviteten.

Dessa omvärldstrender har en stor påverkan på kompetensbehoven i branschen och ställer nya krav på befintliga medarbetare. Förmågor som problemlösning, flexibilitet och teknisk kunskap blir allt viktigare. Medarbetarna behöver också utveckla kompetens

inom konfigurering, rådgivning, IT-säkerhet och förståelse för olika installationstyper. Vidareutbildning och användning av existerande personal är avgörande i en tid där erfarenhet blir alltmer värdefull.

Norra Sverige får en allt större betydelse för installationsbranschen. Nyindustrialiseringen i regionen har en stor påverkan på branschen och ställer stora krav på kompetensförsörjningen. Trots en tuff konjunktur har många installationsföretag haft mycket att göra i Norr- och Västerbotten. Det finns en tydlig trend av att företag som har mindre med jobb i Mellansverige skickar medarbetare norrut där behoven fortsatt är stora.

Fortsatta industriinvesteringar samt utbyggnad av bostäder och samhällsfastigheter kommer att ställa krav på installationer. Färdigställda fastigheter kommer även de att kräva kontinuerligt underhåll och service. Sammantaget betyder det att installationsbranschen i norr fortsatt kommer att ha stora kompetensbehov. I och med att utvecklingen i branschen går fort kommer också behovet kompetensutvecklande insatser att öka för medarbetare i branschen.





# Utmaningar för kompetensförsörjning i norra Sverige

## Demografi

En stor utmaning i relation till kompetensförsörjningsfrågan är demografi. Precis som resten av Europa har Sverige en åldrande befolkning med färre födelsetal. Det riskerar att ha stora konsekvenser för många företag då det krävs fler medarbetare i välfärden samtidigt som arbetskraftsreserven blir mindre. Demografi-frågan är ännu större i norra Sverige och är redan idag ett stort bekymmer. Norr- och Västerbotten har den lägsta arbetslösheten i hela landet och det krävs att fler flyttar uppåt i landet för att kompetensbehoven ska kunna täckas. Som tidigare nämnt finns det redan trender med så kallad "fly in, fly out" där personal från andra delar av Sverige (ibland andra delar av Europa eller världen) flygs in på temporär basis för att täcka upp kompetensbehov som inte kan fyllas på plats

Demografin i norra Sverige resulterar i att det finns färre individer som kan yrkesväxla i vuxen ålder och det blir ett större beroende av ungdomsgymnasiet för att hitta nya medarbetare till branschen.

## Utbildningsutbud

Tidigare i texten beskrevs två av de stora rollerna inom installationsbranschen. Nämligen VVS-montörer och elektriker. Dessa yrkesroller finns på många orter i hela landet. Däremot består branschen även av många små yrkesroller

som är mer nischade och som har få, eller inga, utbildningsvägar idag. Exempel på dessa är industrirörsmontörer som är kritiska för etablering och underhåll av industrier eller distributionselektriker avgörande om vi ska kunna bygga ut elnätet. Ska vi klara om den gröna omställningen måste dessa typer av yrkesroller ha tillgängliga utbildningsvägar. En stor utmaning är däremot att yrkesrollerna ofta kräver investeringstunga utbildningsanläggningar vilket ofta är en begränsande faktor i huruvida en utbildning etableras eller inte.

## Yrkeslärare

En av de viktigaste förutsättningarna för att en utbildning ska bli högkvalitativ är duktiga yrkeslärare. Däremot har Sverige sedan en lång tid tillbaka en stor brist på yrkeslärare, speciellt behöriga yrkeslärare. I takt med att planerings- och dimensioneringsreformen sjösätts kommer behovet av kompetenta yrkeslärare att öka. Därför måste det i takt med att utbildningsutbudet dimensioneras och också ske kartläggningar av behovet av yrkeslärare.

Det måste även finnas bättre möjligheter för kompetensutveckling av yrkeslärare. Den teknologiska utvecklingen i installationsbranschen går fort. Om eleverna på en installations-utbildnings ska ha den senaste branschkunskapen så måste det börja hos läraren.



**Hållbarhetsfrågor blir allt viktigare och kräver nya affärsmodeller och tekniska lösningar för att möta kraven på miljö och klimat.**



Joel Andersson, Expert kompetensförsörjning och Thomas Lundsten, Företagsrådgivare IN, Norr- och Västerbotten.

# Kapitel 12: **BESÖKSNÄRINGEN**

TEXT: MATILDA HENNINGSSON



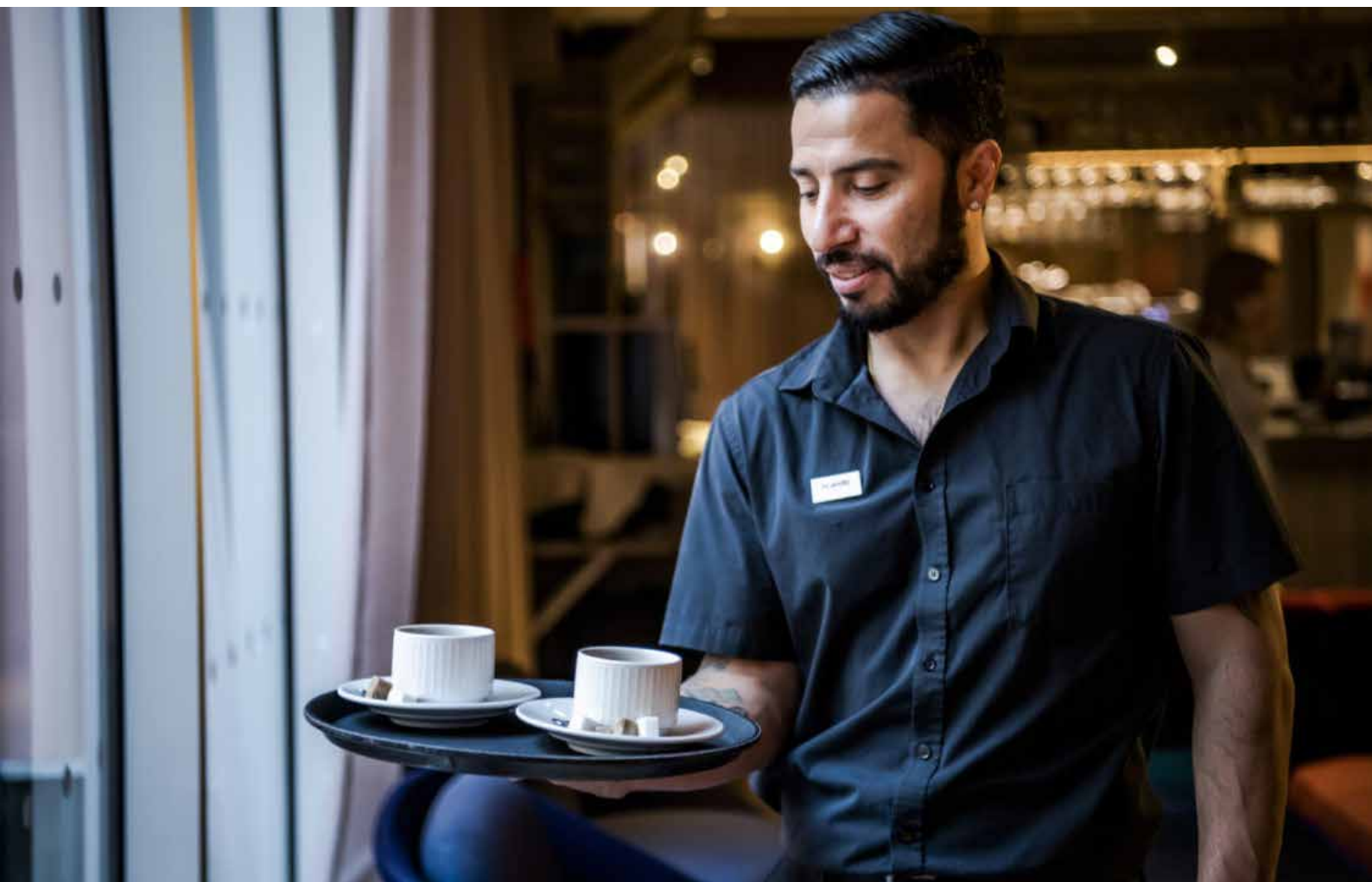
# Besöksnäringen – en basnäring i Sverige

Besöksnäringen är en av Sveriges basnäringar och den snabbast växande näringen i Sverige. Sedan år 2000 har exportvärdet mer än tredubblats och under de senaste dryga 20 åren har jobbtillväxten i näringen varit tre gånger starkare än på övriga arbetsmarknaden. Besöksnäringen sysselsätter runt 200 000 människor och är den näring som sysselsätter störst andel unga och utlandsfödda personer. En tredjedel av alla anställda är under 26 år, och mer än fyra av tio är utlandsfödda.<sup>1</sup>

Företagen i besöksnäringen skapar möten och tillit mellan människor samtidigt som de möjliggör ett levande Sverige från norr till söder. Sveriges besöksnäring är en av världens mest hållbara näringar med många företag som tar ett stort socialt och miljömässigt ansvar.

Kompetensförsörjningen beskrivs ofta som besöksnäringens största utmaning, men det finns fler. Effekterna av pandemin dröjer sig fortfarande kvar och till dessa läggs nu även utmaningar i form av ett förändrat säkerhetspolitiskt läge, ökande råvaru- och elpriser samt högre hyror och en tung regelbörda. Detta i en näring som präglas av många små företag med generellt låg lönsamhet. Men med rätt förutsättningar kan näringen ta sig an utmaningarna den står inför och växa ännu mer. Då kan besöksnäringen nå sin fulla potential och fortsätta vara Sveriges främsta jobb- och integrationsmotor.

<sup>1</sup> Visitas näringspolitiska program | Visita



# VISITA

## – BESÖKSNÄRINGENS BRANSCH- OCH ARBETSGIVARORGANISATION

Visita är bransch- och arbetsgivarorganisation för den svenska besöksnäringen. Visita har närmare 6 000 medlemmar på cirka 9 000 arbetsställen med nästan 100 000 anställda i Sverige. Bland Visitas medlemmar finns bland annat hotell, restauranger, campingplatser, nöjesparker, vandrarhem, spa-anläggningar, konferensanläggningar och skidanläggningar. Inget företag är det andra likt, men gemensamt för alla medlemsföretag är att de har kollektivavtal och följer Visitas etiska regler. Det innebär att de har schyssta villkor och tar ett stort ansvar för den sociala hållbarheten och för näringens attraktivitet.

<sup>2</sup> Siffror från Visitas medlemsregister

Visita är uppdelat i fem regioner och Visita Norrland är den region där Norrbotten och Västerbotten ingår tillsammans med Jämtland, Västernorrland och Gävleborg (med undantag av Gästrikland). Visita Norrland har närmare 900 medlemmar med lite mer än 10 000 anställda.<sup>2</sup>



## BESÖKSNÄRINGENS ROLL I DEN GRÖNA OMSTÄLLNINGEN

Sverige står inför en omfattande samhällsomvandling med historiska investeringar. Enligt en rapport från Almega kommer den gröna omställningen av industrin i Norrbotten och Västerbotten att skapa 60 000 nya jobb totalt, varav 50 000 i regionen. 20 000 av de nya jobben förväntas tillkomma inom tjänstesektorn.<sup>3</sup>

Många av de företag som traditionellt sätt förknippas med den gröna omställningen vittnar om att en av deras största utmaningar är att attrahera den kompetens man behöver. Det handlar både om att locka arbetskraft som redan finns på den svenska arbetsmarknaden men även att lyckas attrahera kompetens från andra delar av världen.

Besöksnäringen är centralt för att skapa attraktiva platser att leva på och som i sin tur är möjliggörare för investeringar och nya jobb kopplat till den gröna omställningen. Naringen utgör en viktig pusselbit för att stärka industrins möjligheter att tillgodogöra sig den kompetens som krävs för att den gröna omställningen ska lyckas. Det är viktigt att lyfta kopplingen mellan det fokus som ligger på den traditionella basindustrins omställningsarbete och vikten av en konkurrenskraftig och hållbar besöksnäring.

<sup>3</sup> Från rapporten: Den gröna omställningen i norra Norrland | Almega



## PÅVERKAN PÅ LANDSBYGD OCH STAD

Besöksnäringen bidrar med jobb och tillväxt i hela landet och är på vissa platser, främst i landsbygdsområden, till och med helt avgörande för sysselsättningen och ekonomin. Orter med en stark besöksnäring är inte endast attraktiva för besökare, utan även ofta för boende. Servicen är mer omfattande och i många fall skapas positiva effekter vad avser inflyttning och företagsetableringar.

Samtidigt finns huvuddelen av de anställda inom besöksnäringen i storstäderna och det är också här den största delen av turismkonsumtionen sker. Städerna fyller också en viktig funktion som knutpunkter för resande som sedan kan ta sig vidare ut i landet.

De verksamheter som finns representerade i stadsrummet påverkar känslan och attraktionen i både stadskärnan och staden, för såväl boende som besökare. Här bidrar besöksnäringen till en välkomnande och tillgänglig stad under dygnets alla timmar. Det är därför centralt att besöksnäringen prioriteras i stadsrummet i såväl befintliga områden som nybyggen.<sup>4</sup>

Besöksnäringens betydelse för en attraktiv och levande landsbygd samt en trygg stad är tydlig och därför behöver branschens roll stärkas. Näringens möjlighet att verka och utvecklas behöver därför tydligt ingå i regionala strategier.

<sup>4</sup> Utdrag ur Visitas rapport: Besöksnäringens-betydelse-for-Norrlands-inland-220724-.pdf

# KOMPETENSFÖRSÖRJNING – EN PRIORITERAD FRÅGA

Kompetensförsörjningen är en av besöksnäringens stora utmaningar. Avgörande för att säkra kompetensförsörjningen i svensk besöksnäring är att företagen får tillgång till rätt kompetens. Efterfrågan på arbetskraft ökar samtidigt som tillgången på personer med yrkesutbildning på gymnasial nivå inte motsvarar behoven. En bristande matchning på arbetsmarknaden begränsar företagets möjlighet att växa och utvecklas. 200 000 sysselsatta är många men svensk besöksnäring kan och behöver bli fler. För att lyckas med det behövs rätt förutsättningar.

För att stärka kompetensförsörjningen är det av största vikt att det finns utbildningar av hög kvalitet, möjlighet till kompetensutveckling och information om de många karriärmöjligheterna som finns inom besöksnäringen. Det behövs även bättre förutsättningar och resurser för besöksnäringens utbildningar på såväl gymnasial som eftergymnasial nivå för att säkerställa anställningsbarheten. Att utbildningar på universitet- och högskolenivå samt forskning inom besöksnäringens olika områden bedrivs är viktig för att bidra med kunskap om besöksnäringen och till näringens utveckling.

En viktig pusselbit för stärkt kompetensförsörjning är en ökad medvetenhet om näringens behov och utmaningar hos politiker och myndigheter för ett utbildningsutbud anpassat efter besöksnäringens behov. Visita arbetar för att ge branschen bättre förutsättningar att skapa attraktiva jobb, öka kvaliteten och attraktiviteten på utbildningar och förbättra matchningen på arbetsmarknaden. Nyckeln är att se utbildningspolitik och arbetsmarknadspolitik tillsammans. På så sätt får vi en sammanhållen politik som kan säkra kompetensförsörjningen.



## **När det gäller prioriterade frågor för att säkra kompetensförsörjningen så anser Visita att:**

- Alla yrkesutbildningar ska avslutas med ett yrkesprov som markör för anställningsbarhet och för att ha en kvalitetssäkring av utbildningen.
- Det behövs fler platser som motsvarar branschens behov på Yrkeshögskolan.
- Yrkesvux- och arbetsmarknadsutbildningar skall prioriteras mot bristyrken.
- Tredjelandsmedborgare, oavsett utbildningsnivå, ska tillåtas att arbetskraftsinvandra i syfte att säkra kompetensförsörjningen.
- Matchningen måste bli bättre. Arbetsförmedlingen ska få i uppdrag att även prioritera de personer som står nära arbetsmarknaden.
- Det nya omställningssystemet ska gynna att personer stannar i näringen genom att Trygghetsrådets och Trygghetsfondens utbud, inom ramen för det ska motsvara den efterfrågan som finns hos besöksnäringens företag.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Visitas näringspolitiska program | Visita

# BESÖKSNÄRINGEN I SIFFROR

Besöksnäringen\* i Norrbotten och Västerbotten omsatte 11 456 miljoner kronor och genererade 10 268 arbetstillfällen under 2023.<sup>6</sup>

Under 2022 var andelen utlandsfödda som arbetade inom logi och restaurang i länen 36 procent. Motsvarande siffra för hela arbetsmarknaden var 13 procent.<sup>7</sup>

I Norr- och Västerbotten genererade besöksnäringen under 2023 skatteintäkter på 2 122 miljoner kronor, fördelat på 691 miljoner i arbetsgivaravgifter och 1 432 miljoner i moms.<sup>8</sup>

Under 2023 så hade Norr- och Västerbotten tillsammans 4 733 911 gästnätter varav 1 372 567 av dessa var utländska gästnätter. Det innebär att 28 procent av totalt antal gästnätter kom från

utländsk turism, varav Norrbotten stod för 33 procent och Västerbotten för 23 procent. Mellan åren 2013-2023 så har länen tillsammans en ökning med 31 procent i antal utländska gästnätter, varav Norrbotten ökning var 41 procent och Västerbottens 22 procent.<sup>9</sup>

Ovanstående visar tydligt hur stor betydelse som besöksnäringen har för norra Sverige och hur branschen kan vara helt avgörande för vissa kommuner. Det är emellertid också viktigt att betona att besöksnäringen och turism bidrar till fler branscher än de som ingår i Visitas medlemssektorer. Inte minst transport, kultur och underhållning samt detaljhandel gynnas också i högsta grad av turism och besökare. Ur denna synvinkel är besöksnäringens bidrag till samhällsekonomin betydligt större än vad som här redovisas.

## \*Besöksnäringen =

<b>SNI07</b>	<b>Bransch</b>
55101	Hotell med restaurang
55102	Konferensanläggningar
55103	Hotell utan restaurang
55201	Vandrarhem m.m.
55202	Stugbyar m.m.
55300	Campingplatser m.m.
56100	Restauranger
56210	Cateringföretag för enskilda evenemang
56299	Övriga cateringföretag
56300	Barer och pubar
79900	Turistbyråer o.d.
82300	Arrangörer av kongresser och mässor
93111	Skidsportanläggningar
93210	Nöjes- och temparker

<sup>6</sup> År 2023 Källa: Momsregistret, SCB

<sup>7</sup> År 2022 Källa: BAS, SCB

<sup>8</sup> År 2023 Källa: LSUM, SCB, Momsregistret.

<sup>9</sup> År 2023 (alla logislag) Källa: Inkvarteringsstatistiken, Tillväxtverket

# PROGNOSER FÖR BESÖKSNÄRINGENS BEHOV

Under augusti 2024 så fanns det 434 lediga platser på Arbetsförmedlingen inom logi- och restaurangverksamhet i Norrbotten och Västerbotten. Samtidigt så visade siffror från HRAK (Hotell- och restauranganställdas a-kassa) att det var 264 personer som var öppet arbetslösa eller i program i länen.<sup>10</sup>

Arbetsförmedlingen gör vid två tillfällen varje år nulägesbedömningar av möjligheter till arbete samt rekryteringssituationen inom olika yrken. Den sk. Yrkesbarometern ger, förutom en nulägesbild, även en prognos över hur efterfrågan på arbetskraft inom respektive yrke förväntas utvecklas på fem års sikt.

Nedanstående tabell visar prognosen hösten 2024 för besöksnäringen i Norr- och Västerbotten. Den innefattar de YB-yrken som Arbetsför-

medlingen tar fram nulägesbedömningar och prognoser för. Nulägesbedömningens möjligheter till arbete kan vara antingen "stora", "medelstora" eller "små". Den bedömda efterfrågan på hur arbetskraft förväntas utvecklas på fem års sikt kan vara antingen "öka", "vara oförändrad" eller "minska".

Sammanfattningsvis så är behoven av personal i besöksnäringen stora i nästan alla yrken och de förväntas öka de kommande åren.

Under våren 2025 kommer Utbildningsrådet för Hotell och Restauranger (UHR) att genomföra en undersökning av behovet av kompetensförsörjning i branschen. Undersökningen kommer att redogöra för vilken kompetens som efterfrågas i geografiska områden på kort och lång sikt.

<sup>10</sup> År 2024 Augusti Källa: HRAK, Arbetsförmedlingen



<b>Yrke*:</b>	<b>Möjligheterna till arbete bedöms vara:</b>	<b>På fem års sikt förväntas efterfrågan:</b>
Bartendrar	stora	öka jämfört med idag
Hotellreceptionister	stora i Norrbottens län och medelstora i Västerbottens län	öka jämfört med idag
Kafé- och konditoribiträden	medelstora i Norrbottens län och små i Västerbottens län	vara oförändrad
Kallskänkor	medelstora.	öka jämfört med idag
Kockar	medelstora i Norrbottens län och stora i Västerbottens län	öka jämfört med idag
Köksmästare och souschefer	stora	öka jämfört med idag
Restaurang- och köksbiträden	små	öka jämfört med idag
Servitörer	stora	öka jämfört med idag

\* För Hovmästare görs ingen bedömning för yrket på grund av begränsat underlag.  
År 2024 Augusti Källa: HRAK, Arbetsförmedlingen



# TRENDER INOM BESÖKSNÄRINGEN

I november 2024 släppte BFUF, Besöksnäringens forsknings- och utvecklingsfond, rapporten: "Trendatlas för besöksnäringen". Trendatlasen ska fungera som en vägvisare fram till 2035 för den svenska besöksnäringen. Sammanfattningsvis så kommer alla trenderna att påverka sysselsättning, kompetens, rekrytering och konceptutveckling i besöksnäringen.

Rapporten slår fast att kompetensförsörjningen är och kommer att vara en av besöksnäringens stora utmaningar fram till 2035. Efterfrågan på arbetskraft kommer att öka. Det kommer också att finnas en konvergens mellan besöksnäring och talangrekrytering. För att attrahera talanger och kompetens till en destination behöver den framstå och upplevas som en plats med god livskvalitet. Konsekvensen för besöksnäringen blir att den i större utsträckning måste samverka med aktörerna inom regional utveckling. Ofta finns en uppdelning mellan ett destinationsbolag, som fokuserar på besökare, och en regionutvecklingsavdelning, som har befolkningstillväxt som ett av sina viktigaste mål. Det kommer att krävas ett mer interdisciplinärt grepp än vad som ofta förekommer i Sverige.<sup>11</sup>



**Matilda Henningson,**  
**Expert kompetensförsörjning**

## SAMMANFATTNING

Besöksnäringen är en av Sveriges basnäringar och den näring som sysselsätter störst andel unga och utlandsfödda personer. Besöksnäringen är central för att skapa attraktiva platser att leva på och som i sin tur är en möjliggörare för investeringar och nya jobb. Besöksnäringens bidrag till samhällsekonomin är stort och dess förutsättningar behöver stärkas i exempelvis regionala strategier.

Kompetensförsörjningen är och kommer att vara en av besöksnäringens stora utmaningar fram till 2035. Behovet av kompetent personal är stort och förväntas öka de kommande åren. Besöksnäringen behöver ha vidgade perspektiv i destinationsutvecklingen och att samverka med den regionala utvecklingen.

Avslutningsvis ett citat ur ETOURs rapport "Besöksnäringens roll för regional utveckling"; "Besöksnäringens framtida strategier ska inte bara locka till hållbart resande. Strategierna kan dessutom förväntas utveckla en bransch som lockar till besök, inflyttning, studier och inte minst kvarstanning och som bidrar till hela samhällets utveckling."<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Rapport "Trendatlas för besöksnäringen – spaning till 2035" | BFUF

<sup>12</sup> Rapport "Besöksnäringens roll för regional utveckling" ETOUR 2020:1| MIUN

A hand is shown holding a black battery with a white lightning bolt symbol on its front. The battery is held vertically and is the central focus of the image. The background is a soft, out-of-focus sunset or sunrise over a body of water, with warm orange and yellow tones. The overall composition is clean and modern.

Kapitel 13:

**KOMPETENSBEHOV  
INOM INDUSTRI:  
FOKUS PÅ ÖVRE  
NORRLAND**

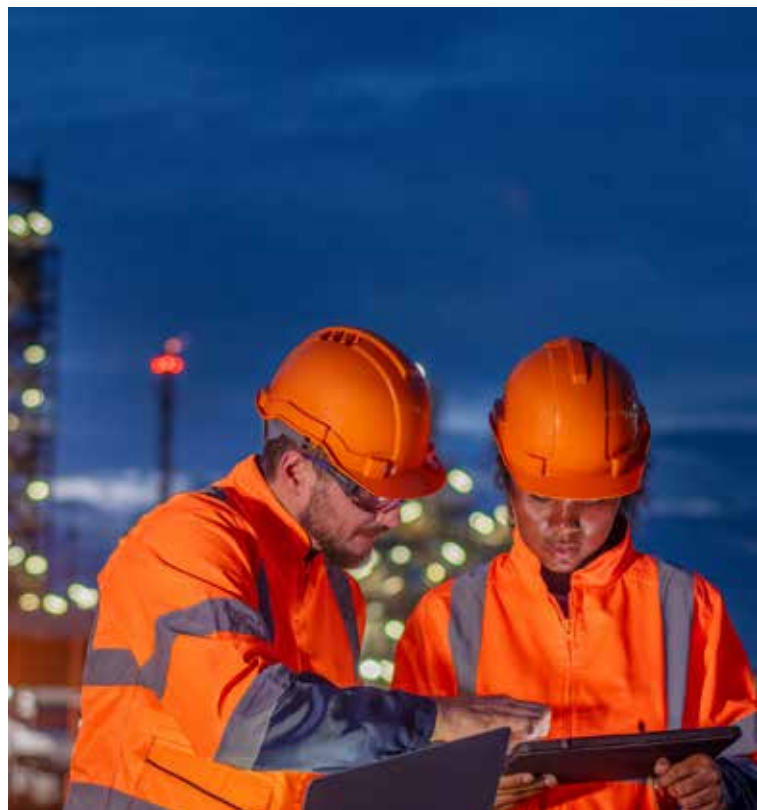
# INTRODUKTION

Med godkännande från Industrirådet har vi fått möjlighet att inkludera data från den undersökning de presenterade i februari 2024. Industrirådets kartläggning av kompetensbehov inom industrin<sup>3</sup> är en av de mest omfattande undersökningarna inom området och ger en tydlig bild av vilka yrkesroller och kompetenser som är mest efterfrågade.

<sup>3</sup> Industrins kompetensbehov 2024–2027 – Efterfrågade yrkesroller och kompetenser

## INDUSTRIRÅDETS KARTLÄGGNING AV KOMPETENSBEHOV INOM INDUSTRI

Vad behöver industrin? Det är en av de vanligaste frågorna Industrirådets medlemmar får. För att besvara denna fråga genomförde Industrirådet, tillsammans med Demoskop, en omfattande kompetensbehovsundersökning hos samtliga medlemsföretag. Denna undersökning, som kombinerar både kvalitativa och kvantitativa data, presenterades i februari 2024 och resultaten finns tillgängliga i form av en rapport och en interaktiv databas, en så kallad "dashboard" på deras hemsida. Undersökningen kombinerar både kvalitativa och kvantitativa data och ger en detaljerad bild av de nuvarande och framtida kompetensbehoven inom industrin.



***Vad behöver industrin? Det är en av de vanligaste frågorna Industrirådets medlemmar får.***

## Data från övre Norrland

Vi har noggrant analyserat Industrirådets rapport samt den interaktiva databasen och selekterat ut de yrkesroller som kartlagts i övre Norrland. Även om vi är medvetna om att Industrirådets undersökning och vår egen enkätundersökning inte helt överensstämmer geografiskt<sup>1</sup>, anser vi att det är viktigt att inkludera deras data för att ge en bredare bild av branschens behov. Därför har vi valt att presentera deras data separat i ett eget kapitel, skilt från vår egen undersökning.

<sup>1</sup> Industrirådets data på rekryteringsbehov innefattar Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland.





## OM INDUSTRIRÅDET

Industrirådet är en samarbetsorganisation som representerar både arbetsgivare och arbetstagar inom svensk industri. Medlemmarna inkluderar industrins fem fackförbund och elva arbetsgivar- och branschorganisationer. Industrirådet arbetar för att stärka industrins konkurrenskraft genom att samverka i frågor som rör utbildning, kompetensförsörjning och arbetsmarknad. Industrin i

Sverige sysselsätter direkt och indirekt knappt en miljon personer, vilket motsvarar 20% av sysselsättningen i landet. Industrin står också för cirka 20% av BNP och 77% av exporten. Genom sina undersökningar och rapporter bidrar Industrirådet till att belysa industrins behov och stötta planeringen av relevanta utbildningar och initiativ för att möta dessa behov.

## Presentation av data

Genom att inkludera denna data kan vi ge en mer omfattande och detaljerad bild av kompetensbehovet inom industrin i övre Norrland. Det ger också en möjlighet att jämföra och kontrastera olika källor för att få en bättre förståelse av de utmaningar och möjligheter som finns inom regionen. Vi hoppas att denna analys kommer att bidra till en bättre förståelse av kompetensbehovet och stödja beslutsfattande inom utbildning och arbetsmarknadsplanering.

### BETYDELSEN AV INDUSTRIBRANSCHEN FÖR NORRA SVERIGES EKONOMI OCH SAMHÄLLSUTVECKLING

Industrisektorn är en avgörande del av norra Sveriges ekonomi, inte bara som en stor arbetsgivare utan också som en drivkraft för innovation och teknologisk utveckling. Den spelar en central roll i samhällsutvecklingen genom att skapa välbetalda jobb och bidra till den regionala tillväxten.

# Prognoser för industrisektorns behov i övre Norrland

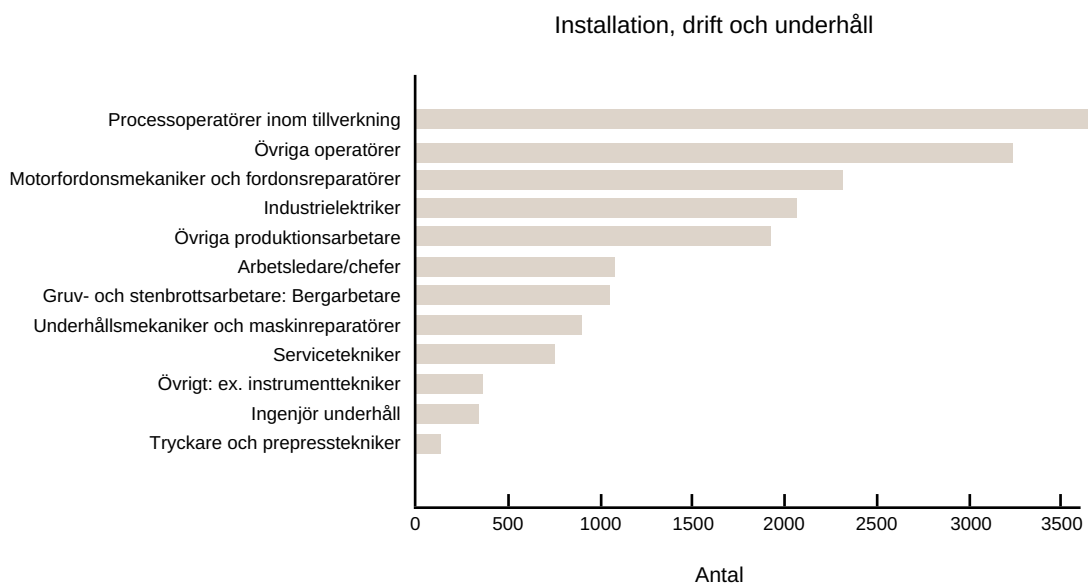
Siffror på det förväntade behovet av arbetskraft inom industrin i övre Norrland de kommande 2–3 åren (2023–2026)

Industrirådets undersökning visar att det finns ett stort behov av arbetskraft inom industrin i övre Norrland de kommande åren. Här är några av de mest kritiska siffrorna:

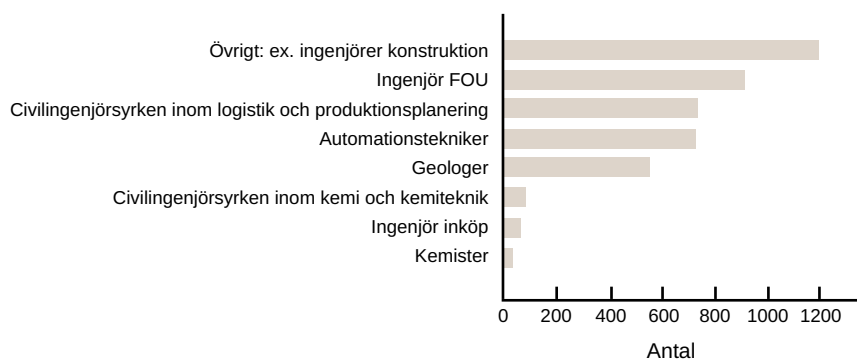
- **Installation, drift och underhåll:** 17 840 personer
- **Yrken med teknisk inriktning:** 4 282 personer
- **Administration, ekonomi och juridik:** 2 496 personer
- **Data och IT:** 2 465 personer
- **Industri och tillverkning:** 1 417 personer
- **Transport, distribution och lager:** 307 personer
- **Övrigt:** Bygg och anläggning 258 personer, kultur, media och design 13 personer, lantbruk, naturbruk, skogsbruk och fiske 58 personer

## SPECIFIKA YRKESROLLER OCH KOMPETENSER SOM KOMMER ATT VARA MEST EFTERFRÅGADE

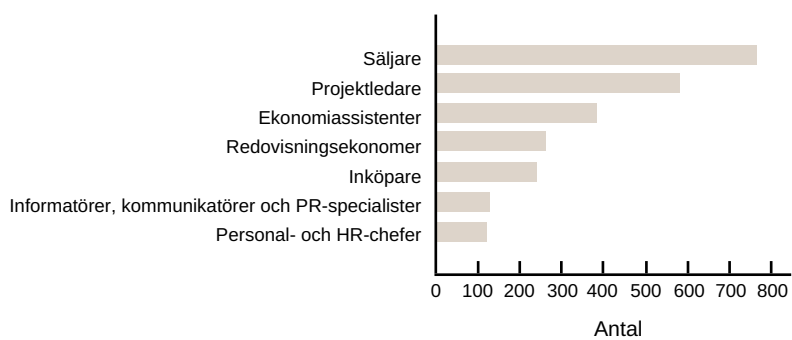
Nedan följer diagram på de yrkesroller som är mest efterfrågade inom respektive område:



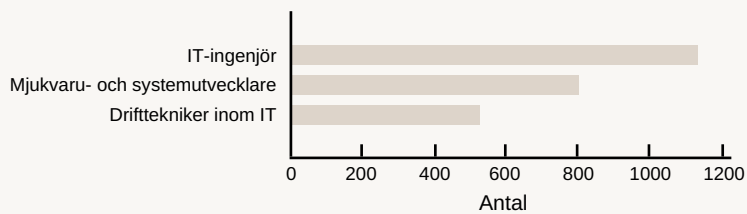
### Yrken med teknisk inriktning



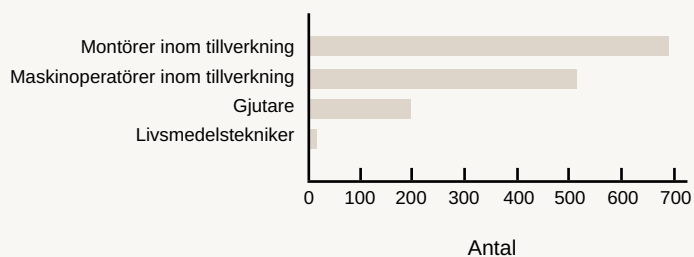
### Administration, ekonomi och juridik



### Yrken inom data och IT

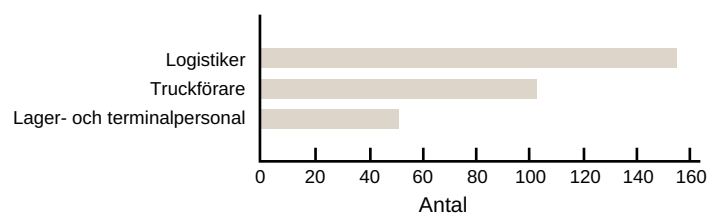


### Industri och tillverkning

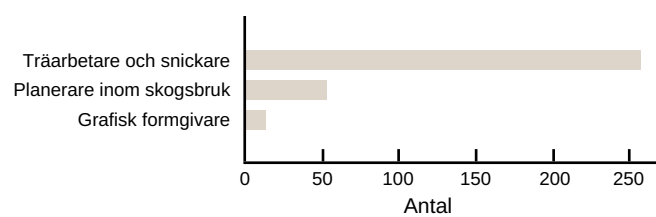




### Transport, distribution och lager



### Övrigt





Kapitel 14:

# HÅLLBAR KOMPETENS- FÖRSÖRJNING I NORRA SVERIGE



# INTRODUKTION

Vår vision för framtiden är att fortsätta använda och förbättra de metoder och verktyg vi har utvecklat för att göra norra Sverige till en ledande region i att möta arbetsmarknadens föränderliga krav. Fokus ligger på att skapa starkare underlag för kompetensförsörjning och utveckla en gemensam samverkansplattform för att stötta näringslivsfunktioner, HR-funktioner inom kommunerna, utbildningsanordnare och lärosäten.

Syftet med denna rapport är att ge en djupare förståelse för de aktuella kompetensbehoven i norra Sverige. Genom att samla in och analysera primärdata från kommuner och företag har vi identifierat viktiga kompetensgap och föreslagit riktade insatser. Vi har strävat efter att skapa en grund för bättre planering och samverkan, vilket är avgörande för att möta de utmaningar som norra Sverige står inför.



## Resultaten – möjligheter och vägen framåt

Vår rapport visar tydligt att genom att kombinera primärdata med branschspecifika kartläggningar får vi mer heltäckande data. Detta leder till bättre uppföljning och insatser som kan mätas och utvärderas effektivt.

- **Offentlig sektor:** Behov av cirka 14 000 personer
- **SME-företag:** Behov av 3 000 personer
- **Industrirådet:** Behov av 27 000 personer
- **Byggföretagen:** Behov av 4 000 personer

**Totalt utbildningsbehov:** ca 50 000 personer

Digitalisering och hållbarhet är två av de mest efterfrågade kompetensområdena, tillsammans med en rad andra. De kommuner som deltagit i kartläggningen har tillsammans uppgifter på 14 000 utbildningstillfällen inom digitalisering. Dessa uppgifter specificerar även vilka typer av utbildningar som är av intresse, samt förslag på

upplägg och innehåll. Eftersom samma fråga har ställts till 27 kommuner och många företag, ger underlaget utmärkta möjligheter för samarbete, projekt och utbildningssatsningar. Den sammanställda data möjliggör samverkan både mellan kommuner och län, samtidigt som de specifika siffrorna ger starkare grund för strategiska beslut och uppföljning.

Vårt mål med rapporten har varit att förbättra arbetet med strategisk kompetensförsörjning, vilket ska leda till mer konkret samverkan och fler utbildningsinsatser. Vi tror att detta kommer att leda till konstruktiva diskussioner och konkreta åtgärder. Region Norrbotten har redan tagit till sig våra insikter och kommer under 2025 att initiera arbete i alla kommuner för bättre strategisk kompetensförsörjning. Vi hoppas på liknande framsteg i Västerbotten. I en gemensam kompetensplattform kommer vi in med olika expertiser, nätverk och erfarenheter som vi vill dela med oss av, vilket ytterligare stärker möjligheterna till framgångsrik samverkan.

# Transregional samverkan och starkare underlag

En central del av vårt arbete har varit att främja och stärka transregional samverkan. Samarbete över länsgränserna är avgörande för att effektivt hantera de komplexa kompetensbehoven som identifierats i vår kartläggning. Genom frivillig samverkan kan kommuner och SME-företag skala upp sina initiativ och möjliggöra större och mer omfattande utbildningsinsatser. Genom att dela resurser och expertis kan vi utveckla specialiserade och effektiva utbildningsinsatser. Samordnade utbildningsinsatser kan dessutom sänka kostnader och göra utbildningen mer tillgänglig i vår region.

Genom förbättrade metoder för datainsamling och analys skapar vi starkare underlag för kompetensförsörjning. Detta möjliggör prioritering av insatser och fokusering av resurser på de mest kritiska områdena baserat på tillförlitliga data. Ett starkare underlag gör det också möjligt att förbättra utbildningsplaneringen genom att ge utbildningsinstitutioner insikter som hjälper dem att anpassa sina program och kurser för att bättre möta arbetsmarknadens behov. Dessutom kan vi stärka beslutsfattandet genom att säkerställa att våra beslut är välgrundade och riktade mot de områden som har störst behov.

Lapplands Lärcentra





## Samverkansplattform och datadrivet arbete

En viktig del av vår framtidsvision är att utveckla en gemensam samverkansplattform som kan stödja näringslivsfunktioner, HR-funktioner inom kommuner, utbildningsanordnare och lärosäten. Genom denna plattform kan vi underlätta informationsdelning och säkerställa att alla relevanta aktörer har tillgång till aktuell och relevant data om kompetensbehov. Plattformen kan främja samarbete genom att skapa en miljö där olika aktörer kan samverka och dela bästa praxis för att möta kompetensutmaningar.

För att ytterligare öka effekten av våra insatser är det avgörande att arbeta datadrivet. Genom att systematiskt samla in, analysera och använda data kan vi kontinuerligt utvärdera effekten av våra insatser och justera strategier baserat på vad som fungerar bäst. Detta ökar också transparensen och förtroendet bland våra samarbetspartners och intressenter.

***Genom att systematiskt samla in, analysera och använda data kan vi kontinuerligt utvärdera effekten av våra insatser och justera strategier baserat på vad som fungerar bäst.***





## VÅRA INSATSER OCH LÄRDOMAR

Detta arbete har inneburit stort engagemang och många arbetstimmar. Vi är tre personer som har drivit arbetet med denna kartläggning och vi har lagt ner otaliga timmar på att samla in, analysera och sammanställa data. Men vårt arbete sträcker sig långt utöver detta. Sedan augusti 2023 har vi haft dialoger med kommuner och näringslivskontor och delat våra tankar och visioner kring regionens kompetensbehov. Tillsammans har vi utvecklat en enkät, samlat in data, analyserat och sammanställt resultaten. Nu, i juni 2024, har vi ett resultat som vi är stolta över.

För fyra år sedan valde vi att ta ett större ansvar för kompetensförsörjningsfrågan, och det har gett resultat. Samarbetet mellan Akademi Norr och Lapplands kommunalförbund visar vad som är möjligt att uppnå med långsiktig strategisk samverkan. Vi har inte kunnat göra detta utan den ovärderliga samverkan med aktörer i kommuner, näringslivsfunktioner och andra partners. Genom denna process har vi lärt oss mycket och ser det som ett viktigt steg mot att bli ännu bättre på att arbeta datadrivet. Vår samverkan är öppen för fler – vi ser möjligheter och framför allt är vi beredda att omsätta dessa i praktiken.

Vi har tagit flera steg i rätt riktning, men nu handlar det om att omsätta den data som är tillgänglig i praktiken. Svenskt Näringsliv framhåller i sin rapport "Vem ska göra jobbet?", att kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna för företag i Sverige. För att möta dessa utmaningar krävs att vi inte bara samlar in data utan också använder den effektivt för att planera och genomföra konkreta åtgärder. Vi behöver höja ambitionerna för samverkan mellan kommuner, näringsliv och utbildningssektorn för att säkerställa att vi kan möta arbetsmarknadens behov på ett hållbart sätt. Det är helt enkelt dags att göra verkstad tillsammans!



Akademi Norr

# Ödmjukhet inför utmaningarna

Vi är medvetna om att de visioner och strategier som presenteras i denna rapport inte är enkla att genomföra. Många har diskuterat dessa utmaningar länge utan att nå en perfekt lösning, men vår kartläggning visar att det finns ett starkt intresse i norra Sverige för att ta flera steg framåt mot riktig samverkan.

Det är inspirerande att se det engagemang som finns, och vi vill fortsätta på denna väg tillsammans med kommuner, regioner, utbildningsaktörer och lärosäten. Region Norrbotten går ut först med sin satsning på "Kompetensarena Norrbotten", en satsning vi tror på och vill bidra till genom vårt kartläggningsarbete. Vi ser gärna att Region Västerbotten ansluter sig till detta arbete, då deras deltagande skulle ytterligare stärka samverkan och ge bättre förutsättningar för framgångsrik kompetensförsörjning i hela norra Sverige.

Vi har under hösten genomfört utvärderingar och workshops med deltagande kommuner och näringslivsfunktioner för att samla in feedback och vidareutveckla processen, enkäten och arbetssättet. Samtidigt erbjöd vi alla medverkande HR-enheter i kommunerna möjligheten att granska och revidera sin tidigare inlämnade data. Detta initiativ resulterade i att 10 kommuner valde att justera sina inskickade uppgifter, vilket har gett oss ännu mer relevanta siffror och ett förbättrat underlag för framtida insatser. Dessa förbättringar stärker vår övertygelse om att arbetet vi gör tillsammans är en viktig grund för framgångsrik kompetensförsörjning i norra Sverige.

## Slutsats

Det slutgiltiga målet är att skapa en dynamisk och hållbar arbetsmarknad i norra Sverige som inte bara kan möta dagens utmaningar utan också är väl förberedd för morgondagens möjligheter. Denna rapport är bara början på en spännande resa. Genom att förbättra våra metoder för datainsamling och analys, och utveckla en gemensam samverkansplattform, bygger vi förutsättningar för att möta och ta fram morgondagens utbildningar – även de vi ännu inte känner till.

Utvecklingen av en gemensam samverkansplattform är avgörande för att stödja näringslivsfunktioner, HR-funktioner på kommunerna, utbildningsanordnare och lärosäten. Genom att samarbeta och dela bästa praxis kan vi skapa förutsättningar för näringslivet, SME-företagen och andra aktörer att möta framtidens kompetensutmaningar. Genom denna plattform kan vi öka förtroendet bland våra samarbetspartners och intressenter, och säkerställa att våra beslut är välgrundade och riktade mot de områden där behoven är störst.

Vi är alltid öppna för samverkan och dialog med utbildningsaktörer, lärosäten, regioner, kommuner och branschorganisationer. Alla är varmt välkomna att kontakta oss för att tillsammans arbeta mot en gemensam framtid.

Vi har tagit flera steg i rätt riktning, men nu handlar det om att omsätta våra insikter i praktiken. Tillsammans kan vi uppnå en framtid där norra Sverige står som en förebild för framgångsrik och hållbar kompetensförsörjning, redo att möta både dagens och framtidens utmaningar.

*Martin Bergvall*

*Sara Kandel*

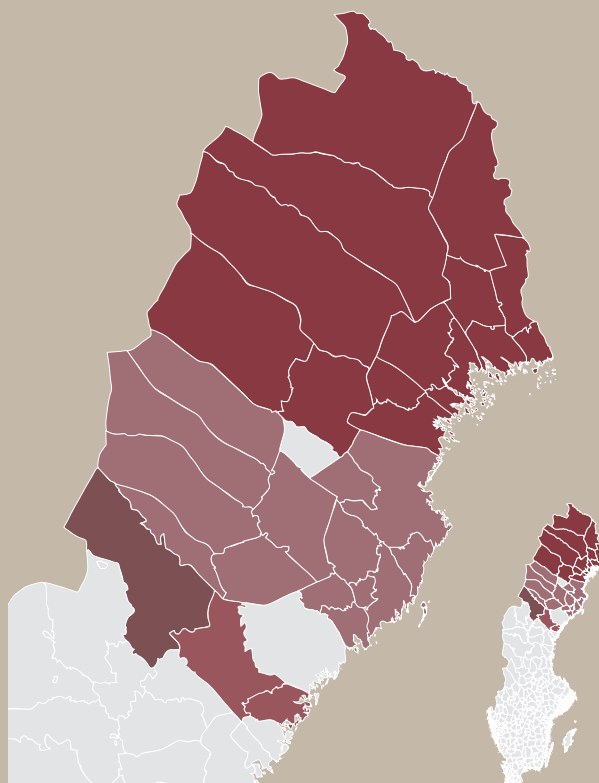
*Magdalena Ahnqvist Olsson*

# TACK!

Vi vill rikta ett stort tack till alla som bidragit till att denna rapport kunnat genomföras. Ett särskilt tack går till Byggföretagen för deras värdefulla bidrag med texter och prognoser. Vi tackar även Industrirådet, Region Norrbotten och Region Västerbotten för deras viktiga bidrag med prognoser.

Vi vill också tacka Skellefteå kommun och Bodens kommun för deras ovärderliga stöd och samarbete som bollplank under enkät- och datainsamlingsprocessen. Ett stort tack till alla kommuner som har varit med och bidragit till kompetenskartläggningen.

Slutligen, ett stort tack till Utveckla Norrbotten och Europeiska Socialfonden för det ekonomiska stöd som gjort detta arbete möjligt.



## **NORRBOTTEN**

Arjeplog, Arvidsjaur, Boden, Gällivare, Haparanda, Jokkmokk, Kalix, Kiruna, Luleå, Pajala, Piteå, Älvsbyn, Övertorneå.

## **VÄSTERBOTTEN**

Bjurholm, Dorotea, Lycksele, Nordmaling, Norsjö, Robertsfors, Skellefteå, Sorsele, Storuman, Umeå, Vilhelmina, Vindeln, Vännäs och Åsele

## **VÄSTERNORRLAND**

Sollefteå och Kramfors

## **JÄMTLAND**

Strömsund