

Kompetensförsörjningsstrategi för Sundsvall

Beslutad av kommunfullmäktige 2016-05-30 § 127

Ansvarig utgivare: Koncernstaben

Ärendenummer: KS-2015-00953

Giltig t o m 2021



Kompetensförsörjning i Sundsvall

Strategi

Fastställt av	Kommunfullmäktige
Datum för fastställande	2016-05-30 § 127
Giltighetstid	Första översyn 2021
Ansvarig funktion	Koncernstaben
Diarienummer	KS-2015-00953-1
Målgrupp	Alla nämnder samt kommunala bolag inom Stadsbackenkongcernen

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund.....	4
2.1	Koppling till övergripande mål och strategier.....	5
2.2	Begrepp/definitioner	5
2.3	Kompetensförsörjningens betydelse för konkurrenskraft	6
2.4	Kompetensförsörjning som tillväxthinder.....	7
2.5	Utbud av arbetskraft.....	9
2.6	Efterfrågan på arbetskraft.....	12
3	Vad har vi?.....	13
3.1	De arbetslösa i Västernorrland.....	13
3.2	Tillgång till utbildning (Sundsvall)	15
4	Vad behöver vi?.....	19
4.1	Prognosticerade arbetsmarknadsutsikter, riket 2035	19
4.2	Brist- och överskottsyrken i Västernorrland.....	21
4.3	Matchning.....	22
5	Strategier för kompetensförsörjning	22
5.1	Ta tillvara befintlig regional rekryteringsbas (matchning)	23
5.2	Utöka rekryteringsbasen: Attrahera kompetens utifrån	26
6	Fortsatt arbete/Förslag till åtgärder	28
6.1	Utbildningssystemet: Rätt kompetens och flexibilitet.....	28
6.2	Intern kompetensförsörjning – en förutsättning	29
6.3	Ta tillvara större delar av befintlig rekryteringsbas	29
6.4	Utöka rekryteringsbasen via inpendling och inflyttning.....	31
6.5	Andra aktörer: Arbetsgivare/branscher	31
7	Bilagor	32
7.1	Bilaga 1: Koppling till Mål- och resursplan.....	32
7.2	Bilaga 2: Utbildningsnivå 2014.....	34
7.3	Bilaga 3: Förväntade bristyrken.....	35

1 Sammanfattning

Tillgång till personal med rätt kompetens är en viktig förutsättning för näringslivets möjlighet att växa, utvecklas och skapa hållbar tillväxt, och därmed grundläggande för Sundsvallsregionens utveckling. I ett antal sektorer och branscher råder kompetensbrist, alldeles oavsett konjunkturläge. Mycket talar för att detta är ett av de viktigaste tillväxthindren.

Att trygga god kompetensförsörjning idag och i framtiden är en gemensam utmaning för offentliga och privata aktörer och kommer att förutsätta samarbete och insatser på många nivåer samt både på kort och lång sikt.

Vi vet att arbetsgivarnas kompetensbehov, av demografiska skäl, kommer att bli allt svårare att möta, och att kompetensbehovet allt mer kommer att handla om mer kvalificerad utbildning och erfarenhet. I praktiken medför detta ett flertal utmaningar. Grundläggande, gemensamma utmaningar för såväl Sundsvalls kommun, andra offentliga aktörer samt arbetsgivare i regionen att hantera är:

1. Att utbilda bättre, rätt (rätt utbildningsutbud och rätt val av utbildning) och främja flexibilitet.
2. Att ta tillvara så stora delar av den befintliga rekryteringsbasen som möjligt.
3. Att utöka rekryteringsbasen genom framförallt inpendling och inflyttning.

Att förbättra regionens förmåga att tillgodose arbetsgivarnas kompetensbehov är en mycket långsiktig och trögörslig process som kräver tid, uthållighet och kontinuerlig analys: Det tar tid att anpassa utbildningssystem, det tar tid att genomgå en utbildning, och det tar tid att bygga upp engagemang/tidigt deltagande hos arbetsgivarna. Kommunens ambition bör vara att:

- Erbjuder ett högkvalitativt utbildningssystem med hög grad av anpassning till arbetsgivarnas kompetensbehov och med påtagligt förbättrade resultat.
- Arbete aktivt med att trygga den egna kompetensförsörjningen i syfte att trygga upplevelsen av Sundsvall som en attraktiv region och kommunens förmåga att leverera välutbildad arbetskraft.
- Genomföra insatser syftande till förbättrad matchning och ökad rekryteringsbas via vuxenutbildning och integrationsinsatser.
- Utveckla samarbete med Mittuniversitetet för
 - ökad andel elever som går vidare till högre studier
 - ökad anpassning av MIUN:s utbildningsutbud till arbetsgivarnas kompetensbehov, inklusive behov av spetskompetens
- Utveckla samarbetet med privata och offentliga arbetsgivare.

2 Bakgrund

Tillgång till personal med rätt kompetens är en viktig förutsättning för näringslivets möjlighet att växa, utvecklas och skapa hållbar tillväxt, och därmed grundläggande för Sundsvallsregionens utveckling. I ett antal sektorer och branscher råder dock kompetensbrist, alldeles oavsett konjunkturläge. Mycket talar för att detta är ett av de viktigaste tillväxthindren. I ”Mål- och resursplan 2015 – 2016 med plan för 2017 – 2018” fastslås därför bland annat att kommunen ska ”...skapa förutsättningar för det lokala näringslivet att växa samt rusta människor för att kunna ta dagens och framtidens jobb.” I kommunstyrelsens mål- och resursplan för 2015 har detta omsatts i ett delmål att under 2015 ta fram en strategi för kompetensförsörjning i Sundsvall.

Att trygga god kompetensförsörjning idag och i framtiden är en gemensam utmaning för offentliga och privata aktörer och kommer att förutsätta samarbete och insatser på många nivåer samt både på kort och lång sikt. Denna strategi syftar till att beskriva nuläge samt Sundsvalls kommuns långsiktiga mål och prioriteringar kopplade till kompetensförsörjningens betydelse för Sundsvallsregionens tillväxt och utmaningar i anslutning till detta.

Strategin behandlar den samlade kompetensförsörjningen i Sundsvall, med huvudfokus på näringslivets behov av kompetens. Att klargöra och tillfredsställa den kommunala organisationens interna kompetensbehov är en delmängd av föreliggande strategi, och genomförs inom ramen för MRP-uppdragen LED 2015:1 D Aktiv och attraktiv arbetsgivare, kompetensförsörjning, och LED 2015:3 Kompetensförsörjningsplan.

Kompetensförsörjningens matchningsproblematik kan ses från två olika perspektiv; tillväxt (förmågan att möta arbetsgivarnas behov av kompetens så att de kan skapa tillväxt) respektive social hållbarhet (allas möjlighet till ett ”bra” liv/deltagande i samhället). I denna strategi fokuseras tillväxtperspektivet, d v s förmågan att matcha utbud på och efterfrågan av kompetens på arbetsmarknaden i syfte att skapa goda förutsättningar för tillväxt.

2.1 Koppling till övergripande mål och strategier

2.1.1 RIKARE

”RIKARE – en hållbar tillväxtstrategi till 2021” identifierar sex mål och sex strategiområden för att uppnå målen. Mål med bäring på kompetensförsörjning är:

- Fler jobb i nya och växande företag och organisationer bidrar till en hållbar utveckling.
- Hela utbildningssystemet från förskola till universitet är attraktivt och av högsta kvalitet. Samverkan med näringsliv ger en positiv syn på livslångt lärande.
- Sundsvall är Norrlands huvudstad med fler än 100 000 invånare. Som tillväxtmotor i regionen har konkurrenskraften stärkts genom ett strategiskt samarbete mellan kommunerna.
- Sundsvall erbjuder trygghet och livsmiljö i toppklass där alla ges möjlighet att växa i ett klimatsmart och klimatsäkert samhälle.

De sex strategiområdena är Relation, Infrastruktur, Kompetens, Effektiv kommun, Region och Attraktivitet. Utöver den uppenbara kopplingen till Kompetens finns också kopplingar till områdena Relation (nya Sundsvallsbor, fler företag och sysselsättning, strategiska regionala samarbeten) och Region (Regionförstoring).

2.1.2 Mål- och resursplan (MRP)

I ”Mål- och resursplan 2015 – 2016 med plan för 2017 – 2018” finns ett stort antal mål och uppdrag som direkt och indirekt berör kompetensförsörjning. Dessa redovisas i bilaga 1.

2.2 Begrepp/definitioner

2.2.1 Kompetens

Med kompetens avses ”förmågan att kombinera sådana färdigheter, kunskaper, erfarenheter, värderingar, normer etc, som krävs eller anses önskvärda för ett visst arbete. Kompetens betecknar då en samling kvaliteter satta i relation till en viss arbetssituation.”¹ Enklare uttryckt kan begreppet kompetens sägas avse formell utbildning, erfarenheter och egenskaper som anses önskvärda för ett visst arbete.² Kompetensens syfte kan sägas vara medarbetarnas förmåga att bidra till organisationens måluppfyllelse.

¹ ITPS A2001:006, ”Under- och överutbildning på 2000-talets arbetsmarknad”, sid 25. (Westlander, 1995).

² Tillväxtanalys 2009/278, ”Regionernas arbetskraftsförsörjning”, sid 10.

Eftersom den samlade kompetensen består av flera faktorer är det relativt svårt att mäta på ett bra sätt. Ofta används utbildningsnivå eller antal utbildningsår som mått, men ett sådant mått missar det lärande som sker i och utanför arbetslivet och de delar av kompetens som inte är formell utbildning.³

2.2.2 Kompetensförsörjning

Med begreppet kompetensförsörjning avses i vilken utsträckning privat och offentlig verksamhet lyckas rekrytera arbetskraft med rätt kompetens (på rätt plats). Denna förmåga är bland annat beroende av förhållandet mellan utbud och efterfrågan av arbetskraft⁴ med rätt kompetens, och är inte bara en lokal fråga utan i många avseenden en gemensam fråga för den aktuella arbetsmarknadsregionen såtillvida att lokala kompetensbrister kan uppvägas av överskott på andra orter inom arbetsmarknadsregionen, t ex med hjälp av goda pendlingsmöjligheter⁵.

Utbud och efterfrågan av arbetskraft är förstas kopplat till antalen som tillträder respektive lämnar arbetsmarknaden, men också till mer övergripande förändringar i efterfrågan kopplade till megatrender⁶ som skapar nya möjligheter och utmaningar för olika branscher och vars effekter på efterfrågan av arbetskraft inte kan prognosticeras med säkerhet.⁷

2.3 *Kompetensförsörjningens betydelse för konkurrenskraft*

Konkurrenskraft är ett relativt begrepp som, avseende ett företag eller en bransch, beskriver förmågan att konkurrera på en marknad. Kortsiktigt avgörs företagets/branschens konkurrenskraft av en sammanvägning av pris- och kostnadsförhållanden samt av produktiviteten. Långsiktigt sett styrs konkurrenskraften av förmågan att öka produktiviteten genom investeringar i real- och humankapital och genom att skapa förutsättningar för företag att anpassa sig till omvärldsförändringar.⁸

³ Tillväxtanalys 2009/278, "Regionernas arbetskraftsförsörjning", sid 10.

⁴ Tillväxtanalys 2009/278, "Regionernas arbetskraftsförsörjning", sid 10.

⁵ Arena för tillväxt, "Sveriges nya geografi 2015", sid 24.

⁶ T ex globalisering, urbanisering, demografi, digitalisering etc.

⁷ Arena för tillväxt, "Sveriges nya geografi 2015", sid 24.

⁸ Tillväxtverket, Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014.,sid 18f.

Företag som vill upprätthålla eller stärka sin position på marknaden i förhållande till befintliga och framtida konkurrenter måste utvecklas; utveckling är en grundförutsättning för förmågan att upprätthålla och stärka konkurrenskraften. Detta kan ske via

- introduktion av nya produkter och tjänster
- expansion på nya marknader (diversifiering eller geografiskt)
- *rekrytering av ny personal vars kompetenser ökar produktiviteten.*⁹

2.4 Kompetensförsörjning som tillväxthinder

2.4.1 Allmänt

Kunskap tenderar att bli en allt viktigare konkurrensfaktor, och därtill en föränderlig sådan: I takt med att företag växer och utvecklas förändras företagets behov av kompetens beroende på vilka utmaningar företaget står inför. Möjligheten att rekrytera nödvändig arbetskraft påverkar därmed företagets möjlighet att växa och genomföra planerad expansion/nödvändiga investeringar.¹⁰

I vilken utsträckning tillgång till kompetens är ett tillväxthinder varierar enligt Tillväxtverkets undersökning beroende på företagsstorlek, bransch och geografi.

2.4.1.1 Företagsstorlek

Bland de små företagen ansåg 22 procent att tillgång till lämplig arbetskraft utgjorde ett tillväxthinder 2014.¹¹

Hos de medelstora företagen (10 – 49 anställda) uppgav 42 procent att tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort tillväxthinder, en höjning jämfört med 2011 då vart tredje medelstort företag såg tillgång till arbetskraft som ett tillväxthinder.¹²

⁹ Tillväxtverket, Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014. sid 22f.

¹⁰ Tillväxtverket, Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014, sid 78.

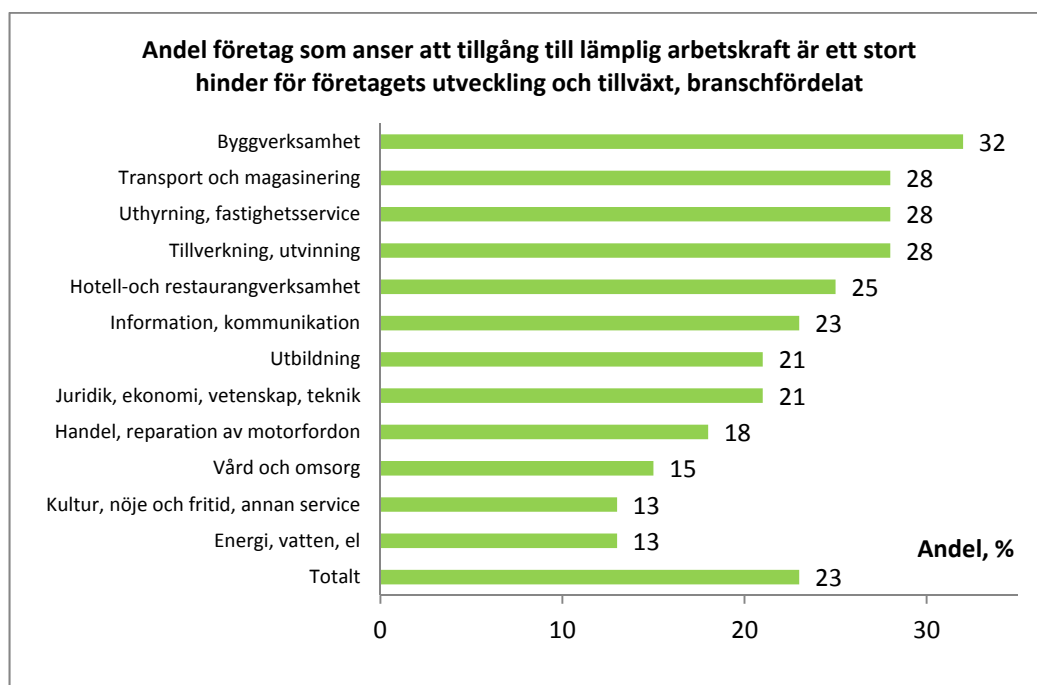
¹¹ Tillväxtverket, Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014. sid 67f.

¹² Tillväxtverket, Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014. sid 70.

Andel företag som anser att olika faktorer är ett stort hinder för företagets utveckling och tillväxt, storleksfördelat.					
Faktor	Antal anställda				
	0	1 - 9	10 - 49	50 - 249	Totalt
Konkurrens från andra företag	26 %	29 %	42 %	56 %	29 %
Tillgång till lämplig arbetskraft	15 %	26 %	42 %	31 %	23 %
Lagar och myndighetsregler	20 %	23 %	24 %	23 %	22 %
Företagets lönsamhet	14 %	20 %	22 %	22 %	18 %
Egen tid	15 %	19 %	23 %	Ej tillfr.	18 %
Tillgång till lån och krediter	11 %	14 %	17 %	12 %	13 %
Bristande efterfrågan	12 %	11 %	15 %	19 %	12 %
Kapacitet i lokaler/utrustning	9 %	10 %	12 %	11 %	10 %
Tillgång till externt ägarkapital	8 %	9 %	10 %	8 %	9 %
Tillgång till infrastruktur	5 %	6 %	7 %	6 %	6 %

2.4.1.2 Bransch

I vilken utsträckning kompetensförsörjning upplevs som ett tillväxthinder varierar mellan olika branscher.¹³ Observera att nedanstående diagram baseras på en undersökning som enbart omfattar privata svenskkontrollerade företag. Offentliga arbetsgivare ingår med andra ord inte i undersökningen.



¹³ Tillväxtverket, Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014. sid 78f.

2.4.1.3 Geografi: Regionala skillnader

Halland, Västmanland och Västernorrland är det län där företagen i störst utsträckning, 32 procent, ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort hinder för tillväxt. Minst dålig är situationen i Södermanland, Dalarna och Uppsala där motsvarande siffra är 17 procent.¹⁴

Västernorrland befinner sig någonstans i medianläget (15 procent) när det gäller andelen företag som uppger att ”sökanden som kan tänka sig att flytta till orten” är ett stort hinder i samband med rekrytering. Störst tillväxthinder upplevs detta som i Östergötland (23 procent), minst i Uppsala (8 procent).¹⁵

2.5 Utbud av arbetskraft

Den totala **arbetskraften** utgörs av förvärvsarbetande och arbetslösa, och följer normalt konjunkturläget: Vid högkonjunktur söker sig fler personer till arbetsmarknaden än vid lågkonjunktur.¹⁶

Utbudet av arbetskraft påverkas både av faktorer på individnivå och faktorer på samhällsnivå. På individnivån handlar individens grundläggande beslut om att delta i arbetskraften både om huruvida individen faktiskt ska arbeta och i hur stor utsträckning den ska göra det. Ofta är detta inte bara ett individuellt val utan ett gemensamt val för hushållet.¹⁷ Därutöver tillkommer naturligtvis ytterligare faktorer som påverkar individuella val och förmågan att ”välja rätt” och därmed avgör det slutgiltiga arbetskraftsutbudet och i vilken utsträckning det motsvarar efterfrågan på arbetskraft.

På samhällsnivå kan utbudet av arbetskraft sägas påverkas av framförallt befolkningsutvecklingen, ökande eller minskande ohälsa, utbildning (fler eller färre studerar) och arbetspendling.¹⁸

2.5.1 Befolkningsutveckling

Befolkningsutvecklingen handlar naturligtvis om födelse- och dödstal samt ut- eller inflyttning, men också i mycket stor utsträckning om invandring. Var tredje offentliganställd i Sverige kommer att gå i pension inom de närmaste tio åren – samtidigt som både andelen äldre och andelen barn i

¹⁴ Tillväxtverket, Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014. sid 79f.

¹⁵ Tillväxtverket, Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014. sid 82.

¹⁶ Arbetsförmedlingen, ”Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015 Västernorrlands län”, sid 25.

¹⁷ Tillväxtanalys 2009/278, ”Regionernas arbetskraftsförsörjning”, sid 10.

¹⁸ Arbetsförmedlingen, ”Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015 Västernorrlands län”, sid 25.

befolkningen ökar och därmed även behoven av vård och omsorg. I den privata sektorn kommer var femte att gå i pension inom samma period.¹⁹

Både på nationell nivå och i Västernorrland består nu hela tillskottet till yrkesaktiva åldrar (16 – 64 år) av utrikes födda. Västernorrland har dock relativt liten invandring, och detta i kombination med hög andel äldre invånare medför en betydligt sämre arbetskraftsutveckling än riket: De senaste 10 åren har arbetskraften i Västernorrland minskat med 1 procent, samtidigt som arbetskraften i riket ökade med 8 procent.²⁰ Åldersgruppen 18 – 64 har minskat varje år de senaste 20 åren i Västernorrland, och av allt att döma ser denna utveckling ut att fortsätta. Enligt en framskrivning av SCB kommer Västernorrlands befolkning att fortsätta minska ända fram till 2025.²¹

2.5.2 Ohälsa

Hög andel ohälsa hos befolkningen medför minskat arbetskraftsutbud. Västernorrlands ohälsotal (enkelt uttryckt; personer som är sjukskrivna eller har sjuk- eller aktivitetsersättning)²² var under 2014 31,9 och därmed näst högst i landet, och betydligt högre hos kvinnor; 39 att jämföra med männens 25. Riksgenomsnittet var 27,3. Äldre befolkning medför högre ohälsotal. Positivt är att ohälsotalet både i länet och i riket minskat kraftigt de senaste 10 åren.

Mycket uppmärksamhet har ägnats åt att sjuktalet, som enbart mäter antalet sjukdagar i snitt per försäkrad och år, har ökat sedan 2010. Just ökningen i sig är dock inte särskilt oroande egentligen. Sjuktalet är fortfarande lägre än de någonsin varit under perioden 1955 – 2008, och faktiskt lägre än genomsnittet i EU. Faktorer som talar mot oro är att ökningen sker från en mycket låg nivå, och att Sverige har hög förvärvsfrekvens, inte minst bland äldre. En hög förvärvsfrekvens betyder också att många som har sjukdomar arbetar och därmed högre sjuktal. Likaså att Försäkringskassan bedömer att ungefär hälften av ökningen sedan 2010 beror på de förändringar av regelverket som medfört att många som tidigare uppburit sjukersättning (förtidspension) nu istället är sjukskrivna.

¹⁹ Arena för tillväxt, ”Sveriges nya geografi 2015”, sid 24.

²⁰ Arbetsförmedlingen, ”Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015 Västernorrlands län”, sid 25.

²¹ Arbetsförmedlingen, ”Arbetsmarknadsutsikterna våren 2015 Västernorrlands län”, sid 26.

²² Ohälsotalet är Försäkringskassans mått på frånvarodagar som ersätts från sjukförsäkringen under en 12-månadersperiod och beräknas som antal utbetalda dagar med sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning relaterat till antal registrerade försäkrade (befolkningen) 16 – 64 år (Arbetsförmedlingen, ”Arbetsmarknadsutsikterna våren 2015 Västernorrlands län”, sid 26.)

Vad som däremot är oroväckande och värt att notera är att²³

- det sker ett ökat inflöde av nya sjukfall,
- andelen med psykisk ohälsa ökar,
- ohälsan är betydligt större bland kvinnor än hos män, samt att
- sjukskrivningarna sedan 2013 blir allt längre.

Exempelvis är 65 procent av de långtidssjukskrivna kvinnor. 35 procent av långtidssjukskrivningarna beror på psykiska diagnoser, framförallt stressreaktioner, ångestsyndrom och depressioner. Det är också tydligt att långtidssjukskrivningar är vanligare inom vissa yrken: Personal inom vård och omsorg samt skolpersonal har betydligt högre sjuk- och ohälsotal än genomsnittet.²⁴

2.5.3 Utbildning

När en stor del av arbetskraften studerar minskar arbetskraftsutbudet på kort sikt (under pågående utbildning), men generellt sett är hög utbildningsnivå i arbetskraftsutbudet positivt eftersom efterfrågan på högutbildad arbetskraft ökar. Extra önskvärt är förstås att de högre studierna avser bristyrken.

I bilaga 2 framgår utbildningsnivå totalt och per kön för Västernorrland, respektive kommun i länet, och riket. I Västernorrland saknar ca 17 procent (16 – 64 år) fullständig gymnasieutbildning, vilket motsvarar riksgenomsnittet. I riket har nått 36 procent av befolkningen eftergymnasial utbildning, att jämföra med 30 procent i Västernorrland och nått 34 procent i Sundsvall. Tydliga skillnader finns mellan könen såtillvida att kvinnorna generellt sett är mer välutbildade än männen.²⁵ Skillnaden mellan könen förväntas dessutom öka: År 2035 förväntas andelen eftergymnasialt utbildade kvinnor (20 – 64 år) i riket ha ökat till 55 procent, att jämföra med 40 procent bland män i yrkesaktiv ålder.²⁶

Svenska studenter på högskola och universitet tillhör de äldsta bland OECD-länderna, framförallt på grund av att svenska studenter i genomsnitt gör ett uppehåll i sina studier i tre år mellan avslutat gymnasium och påbörjade högskolestudier. Detta är ett problem såtillvida att examensåldern, och därmed inträdet på arbetsmarknaden, förskjuts i motsvarande utsträckning.²⁷ 49 procent av kvinnorna men bara 32 procent av männen i Västernorrland hade påbörjat universitets-/högskolestudier vid 24 års ålder.²⁸

²³ Försäkringskassan, "Sjukfrånvarons utveckling", Socialförsäkringsrapport 2015:6, sid 5f.

²⁴ Försäkringskassan, "Sjukskrivningar 60 dagar eller längre", Socialförsäkringsrapport 2015:1, sid 5.

²⁵ Bearbetning av SCB:s utbildningsstatistik.

²⁶ SCB, "Trender och prognoser 2014", sid 18.

²⁷ Tillväxtanalys, "Strategier för regional kompetensförsörjning", sid 23.

²⁸ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015 Västernorrlands län", sid 27.

2.5.4 Arbetspendling

Arbetskraften ökar eller minskar beroende på pendlingsströmmarnas riktning. Västernorrland har negativ nettopendling; de senaste 10 åren har ca 800 fler personer pendlat ut ur länet än in. Den enda kommunen med positiv nettopendling är Sundsvall.²⁹ Nettoinpendlingen till Sundsvall uppgick 2013 till 3 056 personer, varav 2 373 från andra län än Västernorrland.³⁰

2.6 Efterfrågan på arbetskraft

Efterfrågan på arbetskraft beror på arbetsgivarens beslut om hur många personer som ska anställas och vilken typ av arbetskraft som ska användas. Vanligen styr lönsamhetsbedömningar valet av mer eller mindre kvalificerad arbetskraft, vilket i sin tur på lång sikt beror av framförallt teknisk utveckling och internationell konkurrens. Både det faktum att den tekniska utvecklingen tenderar att öka lönsamheten för kvalificerad arbetskraft och den ökande internationella konkurrensen gör att efterfrågan på mer kvalificerad arbetskraft ökar i Sverige.³¹

Kompetensförsörjning är en strategisk fråga både på individnivå (respektive arbetsgivare) och på aggregerad nivå (samhälle), och måste hanteras som en sådan på båda nivåerna för att nå framgång.

2.6.1 Strukturomvandling

En mer eller mindre ständigt pågående process är sk strukturomvandling, d v s förändringar av hur arbetskraften fördelas mellan olika branscher. Detta är en följd av och en förutsättning för tillväxt, och medför fördelar i form av tillväxt och högre inkomster men också kostnader (under en övergångsperiod) i form av arbetslöshet, försämrade inkomstutveckling, utbildningskostnader och kostnader för ökad flyttning och pendling.³²

Strukturomvandlingens förflyttning av efterfrågan på arbetskraft från en bransch till en annan förändrar också behovet av kompetens och kan medföra behov av främjande och mildrande åtgärder på samhällsnivå; olika typer av omställningsåtgärder. Möjligheten att bygga på/anpassa sin utbildning till arbetsgivarnas behov är följaktligen central för att minska arbetslöshet och förbättra kompetensförsörjningen.

²⁹ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015 Västernorrlands län", sid 27.

³⁰ SCB, AMPAK 2013 Kommun, 2015-01-16.

³¹ Tillväxtanalys 2009/278, "Regionernas arbetskraftsförsörjning", sid 10f.

³² Tillväxtanalys 2009/278, "Regionernas arbetskraftsförsörjning", sid 11.

3 Vad har vi?

3.1 De arbetslösa i Västernorrland

Arbetslösheten i Västernorrland är högre än i riket, och de arbetslösa kan därför sägas utgöra en relativt stor rekryteringsbas. I oktober 2015 fanns ca 10 900 arbetslösa personer i Västernorrland, ca 9,2 procent av den registerbaserade arbetskraften³³. I riket totalt uppgick arbetslösheten till 7,8 procent.³⁴ Arbetslösheten sjunkit sedan 2011, men under 2015 har minskningstakten stannat av. Fjärde kvartalet 2015 bedöms arbetslösheten öka (marginellt) i Västernorrland, och under 2016 prognosticeras arbetslösheten öka med 500 personer i Västernorrland.³⁵ Men vad vet vi om de arbetslösa i Västernorrland?

De flesta är arbetslösa under relativt kort tid, sk sökarbetslöshet. En dryg tredjedel har varit arbetssökande i mer än 12 månader. Det faktum att antalet nyarbetslösa har minskat sedan 2010 samtidigt som gruppen med långa arbetslösheter ökar indikerar en ökad strukturarbetslöshet.³⁶ Detta är problematiskt eftersom strukturarbetslöshet uppstår när det finns påtagliga skillnader mellan efterfrågan på arbetskraft och utbudet av arbetskraft av anledningar som inte kan åtgärdas snabbt, t ex att den tillgängliga arbetskraften har fel utbildning i förhållande till den befintliga efterfrågan. Det är med andra ord en långvarig arbetslöshet orsakad av matchningsproblematik, t ex när en näring minskar och de som då blir arbetslösa inte har rätt kompetens för nya framväxande näringar.³⁷

3.1.1 Utsatta grupper

Generellt sett kan man säga att män har högre arbetslöshet än kvinnor, och att arbetslösheten bland unga och utrikes födda är betydligt högre än i riket.³⁸ Därutöver är skillnaden i arbetslöshet mellan olika grupper stor. Bland de arbetslösa både i riket och i länet kan fyra mer utsatta grupper identifieras, bland vilka arbetslösheten tenderar att bli längre och inte minska i lika stor utsträckning när konjunkturen förbättras.

- Svag utbildningsbakgrund (högst förgymnasial utbildning).
- Utomeuropeiskt födda.
- Funktionsnedsättning som innebär nedsatt arbetsförmåga.
- Arbetslösa över 55 år.³⁹

³³ Den registerbaserade arbetskraften utgörs av den förvärvsarbetande nattbefolkningen + öppet arbetslösa + personer i program med aktivitetsstöd (allt 16 – 64 år).

³⁴ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015, Västernorrlands län.", sid 28.

³⁵ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015, Västernorrlands län.", sid 9.

³⁶ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna våren 2015, Västernorrlands län.", sid 31.

³⁷ Eklund, K, "Vår ekonomi", sid 286f.

³⁸ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015, Västernorrlands län.", sid 3f.

³⁹ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015, Västernorrlands län.", sid 32.

De tre översta grupperna har betydligt högre arbetslöshet än genomsnittet. Den fjärde gruppen, äldre arbetslösa, har relativt låg arbetslöshet men betydligt längre arbetslöshetsperioder än genomsnittet⁴⁰. Av de arbetslösa i länet tillhör drygt 66 procent någon utsatt grupp på arbetsmarknaden.⁴¹ Enskilda individer kan naturligtvis tillhöra flera av dessa grupper samtidigt, med än svagare ställning till följd. Exempelvis var i oktober 2015 ca 50 procent av de arbetslösa utrikesfödda också lågutbildade (högst förgymnasial utbildning), både i länet och i Sundsvall. Motsvarande siffra för riket var 42 procent⁴².

Arbetslöshetens sammansättning⁴³

Inskrivna arbetslösa 16 - 64 år som andel av registerbaserad arbetskraft i respektive grupp, genomsnitt av kv 2 och kv 3 2015, Västernorrland (%).

Kommun	Totalt 16 - 64 år	Kvinnor	Män	Unga 18 - 24 år	Äldre 55 - 64 år	Inrikes födda	Utrikes födda	Utbildning		
								Högst för- gymnasial	Gymnasial	Efter- gymnasial
Örnsköldsvik	7,5	7,0	8,0	15,7	5,9	5,5	32,7	20,5	6,8	5,0
Sollefteå	11,2	9,8	12,4	21,3	8,2	7,4	45,0	29,2	8,9	6,6
Kramfors	10,3	8,8	11,6	20,7	6,9	6,8	41,3	27,9	7,3	8,1
Härnösand	11,2	9,3	13,0	18,4	6,0	6,0	47,0	35,2	8,2	7,3
Timrå	8,6	8,0	9,1	19,5	6,1	6,5	29,6	19,5	7,4	5,5
Ånge	8,6	8,3	8,9	17,8	6,9	6,8	33,5	19,6	7,1	6,3
Sundsvall	8,2	7,3	9,0	15,6	6,2	5,8	28,7	22,8	7,5	4,8
Västernorrland	8,8	7,8	9,6	17,0	6,4	6,1	34,2	24,2	7,5	5,5
Riket	7,6	7,1	8,1	12,9	6,0	4,7	21,1	20,1	6,7	5,0

3.1.2 Utbildningsnivå hos de arbetslösa i Västernorrland

Kopplingen mellan arbetslöshet och utbildningsnivå är stark. Ju högre utbildning desto lägre arbetslöshet gäller generellt, och utbildningsnivå är en av få faktorer som en kommun kan ha en möjlighet att påverka tämligen direkt. I Västernorrland är t ex 24,2 procent av de med högst grundskoleutbildning arbetslösa, men bara 7,5 procent av de som har avslutad gymnasieutbildning.⁴⁴

Av personer med utbildningsnivå...	...är andelen arbetslösa:
Grundskola	24,2 procent
Avslutad gymnasieutbildning	7,5 procent
Eftergymnasialt utbildade	5,5 procent

⁴⁰ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015. Västernorrlands län.", sid 29f.

⁴¹ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015, Västernorrlands län.", sid 32.

⁴² Agneta Tjernström, mail 2015-12-07.

⁴³ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015, Västernorrlands län", sid 39.

⁴⁴ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015, Västernorrlands län.", sid 30

Av de arbetslösa i Västernorrland är alltså nästan en tredjedel personer med svag utbildningsbakgrund, och risken för långvarig arbetslöshet är stor i och med att arbetsmarknadens kompetenskrav generellt sett är stigande. Risken för ökad matchningsproblematik och större inslag av strukturarbetslöshet är uppenbar. Därmed blir det centralt att öka andelen ungdomar som fullföljer en gymnasieutbildning.⁴⁵ Önskvärt är också att gymnasieutbildningen ger sk grundläggande behörighet till högskola/universitet, för att underlätta eventuella fortsatta studier senare i livet (se 4.1.1).

3.2 Tillgång till utbildning (Sundsvall)

Det samlade utbildningsutbudet är gott i Sundsvall.

3.2.1 Grundskolan i Sundsvall

Utbudet av grundskolor är gott i Sundsvall, både kommunala sådana och privata alternativ. Skolans resultat lämnar dock en hel del i övrigt att önska utifrån både ett kompetensförsörjningsperspektiv och social hållbarhet.

Årskurs 3, 6 och 9, Sundsvalls kommunala skolor (Kolada)		2012	2013	2014
Elever i åk 3 som klarat alla delprov för ämnesproven i SV, Sv2 och MA, kommunala skolor, genomsnittlig andel (%)	Alla kommuner (ovägt medel)	67	68	68
	Större städer (ovägt medel)	69	69	69
	Sundsvall	75	74	74
Elever i åk 6 med lägst betyg E för ämnesproven i SV, Sv2, EN och MA, kommunala skolor, genomsnittlig andel (%)	Alla kommuner (ovägt medel)		93	92
	Större städer (ovägt medel)		93	92
	Sundsvall		94	94
Elever i åk 6 som deltagit i alla delprov som klarat alla delprov för ämnesproven i SV, Sv2, EN och MA, lägeskommun, genomsnittlig andel (%)	Alla kommuner (ovägt medel)	80		
	Större städer (ovägt medel)	82		
	Sundsvall	80		
Elever i åk. 9 som uppnått kunskapskraven i alla ämnen, kommunala skolor, andel (%)	Alla kommuner (ovägt medel)	76,1	75,9	75,3
	Större städer (ovägt medel)	76,2	75,4	76,4
	Sundsvall	66,8	66,5	61,6
Elever i åk. 9, meritvärde kommunala skolor, genomsnitt (16 ämnen)	Alla kommuner (ovägt medel)	205,1	207,1	207,5
	Större städer (ovägt medel)	206,9	207,8	209,3
	Sundsvall	192,6	193,1	185,0

⁴⁵ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna våren 2015, Västernorrlands län.", sid 33

Som framgår ovan uppvisar Sundsvalls tredjeklassare bättre resultat än riksgenomsnittet och större städer. I sexan ligger Sundsvallsbarnens resultat betydligt närmare rikssnittet och snittet för större städerna. Inan är andelen elever som uppnått kunskapskraven i samtliga ämnen betydligt lägre än både rikssnittet och jämförbara städer. Detsamma gäller uppnådda meritvärden.

Generellt sett presterar pojkar sämre än flickor, och barn med invandrarbakgrund (betydligt) sämre än andra barn. Idag är Sundsvalls och Västernorrlands invandrade population relativt liten, men betydande krafttag behövs för att mäta med och lyckas bättre med de barn som kommer i och med dagens flyktingströmmar.

3.2.2 Gymnasium

Även gymnasiet har en utmaning att möta i termer av förmåga att förse arbetsgivarna med en välutbildad rekryteringsbas och i termer av social hållbarhet:

Gymnasiet, kommunal skola (Kolada)		2012	2013	2014
Gymnasieelever med examen inom 3 år, kommunala skolor, andel (%)	Alla kommuner (ovägt medel)			54,4
	Större städer (ovägt medel)			64,6
	Sundsvall			53,6
Gymnasieelever som uppnått grundläggande behörighet till universitet och högskola inom 3 år, kommunala skolor, andel (%)	Alla kommuner (ovägt medel)			41,4
	Större städer (ovägt medel)			51,6
	Sundsvall			42,8
Betygspoäng efter avslutad gymnasieutbildning, kommunala skolor	Alla kommuner (ovägt medel)			13,8
	Större städer (ovägt medel)			13,9
	Sundsvall			13,2

Både vad gäller andelen elever med examen inom tre år, andelen elever som uppnått grundläggande behörighet till universitet och högskola inom tre år, och vad gäller betygspoäng efter avslutad gymnasieutbildning presterar Sundsvalls kommunala gymnasium sämre än genomsnittet i kommungruppen större kommuner och ofta även sämre än rikssnittet.

3.2.2.1 Gymnasieutredning 2015

Under 2015 har BoU genomfört en gymnasieutredning med uppdrag att se över och föreslå dimensionering, design och programutbud för Sundsvalls Gymnasium från läsåret 2016/2017 och framåt mot bakgrund av bl a fram-

tida arbetsmarknad, ekonomiska förutsättningar och elevernas intressen/förväntningar gällande de olika programmen.

I Sundsvall erbjuds idag totalt ca 1 800 gymnasieplatser av Sundsvalls Gymnasium och åtta fristående gymnasium. 2015 finns 938 elever i åldersgruppen 16 år (d v s den åldersgrupp som förväntas påbörja sin gymnasieutbildning), men från och med 2016 börjar ”nystartskullarna” växa för att 2020 vara uppe i ca 1 164 elever som påbörjar sin gymnasieutbildning (dock kan siffran sannolikt antas öka mot bakgrund av det nuvarande kraftiga inflödet av utländska elever). Cirka 70 procent av eleverna förväntas utbildas inom Sundsvalls Gymnasium.

Totalt för alla utbildningsanordnare i Sundsvall är andelen elever vid yrkesprogram ca 30 procent och vid högskoleförberedande program ca 60 procent, vilket är i paritet med riket och med andra jämförbara kommuner. Ca 10 procent av eleverna återfinns inom ett introduktionsprogram⁴⁶.

Antalet sökande är lågt inom restaurang- och livsmedelsprogrammet, hantverksprogrammet (både frisör och hudvård), industritekniska programmet, barn- och fritidsprogrammet, handels- och administrationsprogrammet, hotell- och turismprogrammet och vård- och omsorgsprogrammet.

Antalet elevansökningar är sjunkande inom bygg- och anläggningsprogrammet, fordons- och transportprogrammet och estetiska programmet.

Högt antal förstahandssökande finns inom ekonomiprogrammet och samhällsvetenskapsprogrammet. Teknikprogrammet har många och ökande antal förstahandssökande.

3.2.3 Vuxenutbildningen

Vad gäller vuxenutbildningen har Sundsvall och Timrå ett gemensamt, brett, utbildningsutbud som bedrivs kontinuerligt under året och med kontinuerliga startmöjligheter:

- **Grundläggande vuxenutbildning** som möjliggör komplettering på grundskolenivå.
- **Gymnasial vuxenutbildning**, för komplettering av ofullständigt gymnasiebetyg eller kurser för högskolebehörighet.
- **Yrkesutbildningar** på gymnasienivå.
- **Yrkeshögskoleutbildning:** Utbildning på eftergymnasial nivå som kräver grundläggande behörighet, är kopplade till verkliga behov på arbetsmarknaden och till stor del sker ute på arbetsplats.

⁴⁶ Introduktionsprogrammen är främst avsedda för elever som saknar behörighet till ett nationellt gymnasieprogram och syftar till att ge eleverna stöd att ta sig vidare mot antingen studier eller arbete.

- **Enstaka kurser:** Gör det möjligt att fördjupa sina kunskaper inom enstaka ämnen.
- **Svenska för invandrare:** Ger kunskaper i svenska och om det svenska samhället, och erbjuds alla som fyllt 18 år, bor i Sverige och inte kan svenska.
- **Lärvux** erbjuds personer som fyllt 20 år och har en intellektuell funktionsnedsättning eller en förvärvad hjärnskada och behöver förnya, förbättra eller repetera sina kunskaper.
- **Lärlingsutbildning:** Yrkesutbildning inom områden där det inte finns någon vanlig utbildning/där vanlig utbildning inte är möjlig. Erbjuds personer som är minst 20 år gamla.

Möjligheterna att som vuxen anpassa sin utbildning till vad som efterfrågas på arbetsmarknaden är med andra ord relativt goda i Sundsvall.

3.2.4 Mittuniversitetet (MIUN)

Mittuniversitetets verksamhet är viktig för Sundsvallsregionens utveckling på många sätt. I detta sammanhang primärt i kraft av sin förmåga att bidra till höjd utbildningsnivå hos befolkningen och sin förmåga att förse de regionala arbetsgivarna med en attraktiv rekryteringsbas och spetskompetens, men också genom universitetets och studenternas bidrag till upplevelsen och bilden av Sundsvallsregionen som en attraktiv tillväxtregion.

Vad gäller höjd utbildningsnivå hos befolkningen är det väl känt att (geografisk) närhet är en viktig faktor för möjligheten att öka andelen invånare som väljer att satsa på högre utbildning.

Universitetets förmåga att leverera kompetens och spetskompetens till de regionala arbetsgivarna hänger samman med i vilken utsträckning utbildningsutbudet motsvarar den regionala efterfrågan på arbetskraft.

Idag erbjuder MIUN totalt på de tre campusorterna ca 450 kurser och 46 utbildningsprogram till ca 13 000 studenter inom samhällsvetenskap, beteendevetenskap, media, vård, lärarutbildning, IT, naturvetenskap, design, teknik samt språk och m fl humanioraämnen. I Sundsvall ligger tyngdpunkten på tekniska och naturvetenskapliga utbildningar samt journalistutbildning och vård.

MIUN:s satsning på distansutbildning kan bidra till höjd utbildningsnivå, men riskerar samtidigt att minska universitetets bidrag till upplevelsen av en attraktiv region i den utsträckning fler distansstudenter korrelerar med färre campusstudenter och därmed motverkar känslan av studentstad om en kritisk massa av campusstudenter inte uppnås.

4 Vad behöver vi?

Vad är det då som den potentiella arbetskraften saknar? 46 procent av de företag (riket) som försökt rekrytera under de senaste tre åren uppger att ett stort hinder är att hitta sökande med tillräcklig yrkeserfarenhet. 44 procent ser tillgången till sökande med specifik kompetens/behörighet som ett stort hinder. Motsvarande siffror för ”sökande med rätt utbildning” och ”sökande som kan tänka sig att flytta till orten” är 31 respektive 15 procent.⁴⁷

I Västernorrland uppger nätt 30 procent av privata företag och över hälften av verksamheterna i offentliga tjänster att man har haft svårigheter att rekrytera personal. Inom grund- och gymnasieskola har över 70 procent av arbetsställena haft rekryteringsproblem, inom vuxenutbildningen över 80 procent. Motsvarande värde för vård och omsorg är 67 procent. De flesta kompetensbristerna finns i yrken som varit bristyrken i flera år, med allvarliga rekryteringsproblem som följd.⁴⁸

4.1 Prognosticerade arbetsmarknadsutsikter, riket 2035

SCB har, baserat på antaganden om framtida sysselsättningsutveckling, näringsgrensutveckling, yrkesutveckling per näringsgren och framtida utbildningskrav per yrke prognosticerat tillgång och efterfrågan på arbetskraft nationell nivå inom 58 näringsgrenar. Prognosen visar resultatet med utgångspunkt i att utbildningssystemet är i stort sett oförändrat och individer väljer och slutför utbildningar på i stort sett samma sätt och i samma takt som man gör idag.⁴⁹

4.1.1 Utbildningsnivå

År 2035 pekar SCB:s prognos, väldigt generellt uttryckt, på

- Överskott på grundskoleutbildade
- Underskott på gymnasialt utbildade
- Kraftigt ökad tillgång OCH efterfrågan på eftergymnasialt utbildade, men sammantaget ett överskott av eftergymnasialt utbildade och då framförallt personer utan fullständig högskoleutbildning.⁵⁰

Avseende gymnasialt utbildade pekar dock prognosen för en risk för överskott av personer med högskoleförberedande gymnasial utbildning

⁴⁷ Tillväxtverket, Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014. sid 80f.

⁴⁸ Arbetsförmedlingen, ”Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015, Västernorrlands län.”, sid 23.

⁴⁹ SCB, ”Trender och prognoser 2014”, sid 10.

⁵⁰ SCB, ”Trender och prognoser 2014”, sid 7.

eftersom tillgången förväntas öka samtidigt som efterfrågan förväntas vara i stort sett oförändrad.⁵¹

Även denna prognos styrker alltså slutsatsen att det är centralt att öka andelen ungdomar som fullföljer en gymnasieutbildning ELLER en högskoleutbildning. Ett avslutat yrkesprogram på gymnasienivå eller en fullständig högskoleutbildning förefaller bli eftertraktade utbildningsnivåer. Att enbart ha en avslutad högskoleförberedande gymnasieutbildning är sannolikt en mindre efterfrågad utbildningsnivå; där förväntas ett överskott, enligt ovan.

Mot bakgrund av det ökande behovet av att snabbt kunna ställa om befintlig arbetskraft i förhållande till nya behov är det sannolikt också önskvärt att andelen elever som lämnar gymnasieskolan med sk grundläggande behörighet till högskola/universitet ökar (även för yrkesprogrammen).

4.1.2 Näringsgrenar

Per näringsgren pekar SCB:s prognos exempelvis på följande:⁵²

Hälso- och sjukvård, social omsorg: Brist inom flertalet utbildningsgrupper, dock inte läkare. Den antalsmässigt största bristen förväntas inom gymnasialt vård- och omsorgsutbildade, på grund av stor efterfrågeökning och lågt intresse för utbildningen.

Pedagogik och lärarutbildning: Risk för brist inom samtliga lärarkategorier, relativt störst gällande yrkeslärare, speciallärare/specialpedagoger och fritidspedagoger.

Teknik och tillverkning: År 2035 förväntas brist på flertalet gymnasiala utbildningsgrupper inom teknik och tillverkning, och i synnerhet avseende gymnasieingenjörer och industriutbildade. För civil- och högskoleingenjörer förväntas tillgång och efterfrågan balansera varandra ganska väl, med stor ökning av båda.

Humaniora och konst: År 2035 förväntas ett kraftigt överskott på arbetskraft med humanistisk eller konstnärlig utbildning.

Naturvetenskap, matematik och data: Risk för brist på eftergymnasialt utbildade inom data, fysik och kemi, men risk för ett stort överskott av biologutbildade.

⁵¹ SCB, "Trender och prognoser 2014", sid 19.

⁵² SCB, "Trender och prognoser 2014", sid 7f.

Lant- och skogsbruk, djursjukvård: Sannolikt balans avseende veterinärutbildade, agronom- och hortonomutbildade samt gymnasialt utbildade inom naturbruk, men överskott av skogsvetenskapligt utbildade.

Samhällsvetenskap, juridik, handel, administration, tjänster: Överskott inom de flesta grupper, framförallt avseende journalistutbildade, personal- och beteendevetare, samhällsvetare och förvaltningsutbildade. Balans avseende ekonomutbildade liksom avseende handels- och administrationsutbildade på gymnasienivå. Viss brist på restaurang- och livsmedelsutbildade på gymnasienivå, men balans på gymnasialt transportutbildade.

4.2 Brist- och överskottsyrken i Västernorrland

För den regionala nivån tar Arbetsförmedlingen fram prognoser gällande arbetsmarknadssituationen på något års sikt. Denna prognos pekar på att de volymmässigt största kompetensbristerna i Västernorrland kommer att finnas inom näringsgrenen offentliga tjänster. En mycket stor del av bristyrkena är vårdirken, i synnerhet yrken som kräver högskoleutbildning, men även vårduktbildade utanför högskoleyrken som t ex undersköterskor och medicinska sekreterare. Stora kompetensbrister finns också inom skola, barnomsorg och vuxenutbildning.⁵³

I den privata sektorn är det framförallt ingenjörer och IT-specialister som saknas, men också kockar, bilmekaniker och lastbilmekaniker är mycket svåra att rekrytera.⁵⁴

De flesta bristyrken kräver flerårig högskoleutbildning. Kvalificerad teknisk kompetens respektive kvalificerade vårdspecialister är både de mest akuta och de volymmässigt största bristerna på arbetsmarknaden – men intresset för vård- och teknikprogram på gymnasiet är mycket litet.

Överskottsyrkena är å andra sidan generellt sådana med enklare utbildningskrav, och är utöver arbetslöshet behäftade med en annan problematik i och med sin roll som viktiga ingångsyrken för ungdomar. I takt med högre kompetenskrav på arbetsmarknaden ökar konkurrensen om arbetstillfällen behäftade med lägre utbildningskrav och därmed blir det svårare för lågt utbildade ungdomar att ta sig in på arbetsmarknaden.⁵⁵

I bilaga 3 finns en sammanställning av förväntade bristyrken i Västernorrland på ett års sikt.

⁵³ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015, Västernorrlands län.", sid 21ff.

⁵⁴ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2015, Västernorrlands län.", sid 23.

⁵⁵ Arbetsförmedlingen, "Arbetsmarknadsutsikterna våren 2015, Västernorrlands län.", sid 24.

4.3 Matchning

Samtidigt som företagen upplever tillgången till kompetens som ett påtagligt tillväxthinder finns alltså motsatt problematik i andra änden: Personer som av olika skäl inte har en anställning, inte har rätt kompetens för en tjänst, inte kan/vill flytta till en tjänst, eller inte finns tillgängliga på arbetsmarknaden.

Här behövs matchningsfrämjande åtgärder på flera nivåer och av alla parter, dels vad gäller vilken kompetens arbetsgivarna efterfrågar och vad som utbildas, dels mellan den kompetens arbetsgivarna efterfrågar och vilken kompetens de arbets sökande (arbetslösa) har.

Efterfrågan – hur kan den tydliggöras?

En grundläggande förutsättning för framgångsrik matchning är naturligtvis att utgå från en tydlig beskrivning av vilken kompetens som faktiskt efterfrågas och var (vilken nivå), för att möjliggöra dialog med och påverkansinsatser gentemot olika utbildningsanordnare. Här är förekomsten av tillräckligt engagemang från arbetsgivare naturligtvis avgörande.

5 Strategier för kompetensförsörjning

Så vad vet vi om framtiden? Vi vet att arbetsgivarnas kompetensbehov, av demografiska skäl, kommer att bli allt svårare att möta, och att kompetensbehovet allt mer kommer att handla om mer kvalificerad utbildning och erfarenhet. Vi behöver snabbt och rätt utbildad personal, goda möjligheter att anpassa befintlig kompetens till nya behov, och vi behöver bli bättre på att tillvarata all kompetens. I praktiken medför detta ett flertal utmaningar. Grundläggande, gemensamma utmaningar för såväl Sundsvalls kommun, andra offentliga aktörer samt arbetsgivare i regionen att hantera är:

1. För utbildningssystemet:
 - a. Att utbilda bättre, rätt (rätt utbildningsutbud och rätt val av utbildning) och snabbt.
 - b. Att främja flexibilitet i utbudet av kompetens genom att möjliggöra livslångt lärande.
2. Att ta tillvara så stora delar av den befintliga rekryteringsbasen som möjligt.
3. Att utöka rekryteringsbasen genom framförallt inpendling och inflyttning.

De två första utmaningarna handlar om att utveckla och tillvarata den befintliga rekryteringsbasen (i termer av matchning gentemot arbetsgivarnas efterfrågan), den tredje om att utöka den.

2010 fick Tillväxtanalys i uppdrag av regeringen att vidareutveckla strategier för regional kompetens- och arbetskraftsförsörjning. Uppdraget, som redovisas i rapporten ”Strategier för regional kompetensförsörjning”, resulterade i fem strategier för kompetensförsörjning som i huvudsak syftar till att påverka utbudssidan av kompetensförsörjningsproblematiken. Viktigt att komma ihåg är dock också behovet av nytänkande, framförhållning och tydliga signaler från offentliga och privata arbetsgivare vad gäller framtida kompetensbehov. Omsatt till kontexten ”Sundsvalls kommun och Sundsvallsregionen” och den kommunala organisationen skulle förteckningen över möjliga insatsområden kunna se ut som följer nedan.

5.1 Ta tillvara befintlig regional rekryteringsbas (matchning)

5.1.1 Utbildningssystemet: Rätt kompetens och flexibilitet

Utbildningssystemets utmaning är att säkerställa att så många som möjligt, så snabbt som möjligt, blir en attraktiv del av den regionala rekryteringsbasen. Grundfrågorna är att säkerställa att alla klarar grundskolan, att alla väljer ”rätt” gymnasieutbildning och avslutar denna gymnasieutbildning (helst med grundläggande behörighet för högskolestudier), att fler väljer att fortsätta till högre studier, och att utbildningssystemet gör det möjligt att vidareutbildas/anpassa sin utbildning till nya behov på arbetsmarknaden.

Åtgärdsområden

- **Utbilda ”bättre”:** Klara grundskolan. Både Sundsvalls och regionens skolor uppvisar nedslående resultat vad gäller andelen elever som går ut grundskolan med godkända resultat i alla ämnen. Här pågår utvecklingsarbete och kraftsamling både lokalt, regionalt och nationellt. På lokal nivå är målsättningen ”Sveriges bästa skola 2021”.
- **(Kunna) välja rätt:** I takt med att arbetsgivarnas kompetensbehov allt mer förutsätter mer kvalificerad utbildningsbakgrund ökar vikten av att gå och avsluta en gymnasieutbildning, liksom av att gymnasieutbildningen ger grundläggande behörighet för vidare studier i händelse av framtida behov av detta. Det är också önskvärt att ungdomars val av utbildning i ökad utsträckning motsvarar arbetsgivarnas behov. Valet av gymnasieutbildning är också viktigt så tillvida att det är önskvärt att minska andelen elever som avbryter sin utbildning eller byter utbildning (det sistnämnda eftersom det fördröjer inträdet på arbetsmarknaden). Följaktligen är det viktigt att öka ungdomars kännedom om möjliga yrken, arbetsgivarnas behov kopplade till olika yrken, och utbildningsvägar kopplade till olika yrken.

- **Utbilda rätt: Rätt utbildningsutbud** att välja mellan. När eleverna ges bättre förutsättningar (kunskap) för att ”välja rätt” krävs också tillgång till rätt utbildningar, dvs utbildningar som motsvarar den regionala arbetsmarknadens behov. Här är sannolikt ett regionalt samarbete viktigt; alla utbildningar kan inte erbjudas överallt. Icke att förglömma är de utbildningar som erbjuds av privata aktörer t ex på gymnasienivå. BoU har nyligen sett över vilka utbildningar som ska genomföras inom Sundsvalls gymnasium, mot bakgrund av utbud hos andra aktörer, arbetsmarknadens behov och söktryck. Denna typ av översyn behöver genomföras regelbundet för att möjliggöra anpassning av utbildningsutbudet. Mittuniversitetet är naturligtvis också en nyckelspelare i regionens förmåga att erbjuda rätt kompetens på högre nivå, inklusive spetskompetens.
- **Utbilda fler:** Den ökande efterfrågan på kvalificerad arbetskraft ökar också behovet att personer med eftergymnasial utbildning. Här behövs åtgärder syftande till att öka andelen som läser vidare efter avslutad gymnasieutbildning, t ex attitydpåverkande insatser, hög lokal tillgänglighet till högre utbildning, flexibla utbildningsformer, relevant utbildningsutbud, fördjupat samarbete med arbetsgivare etc.
- **Flexibilitet: Kunna välja om eller bygga på.** Det kommer alltid att finnas behov av att kunna välja om/bygga på befintlig utbildning för att bättre motsvara aktuell efterfrågan hos arbetsgivarna. Detta gäller både arbetslösa och anställda, och är naturligtvis beroende av tillgång till vuxenutbildning, college, folkhögskola, YH-utbildningar, högskola/universitet, arbetsmarknadsutbildningar etc . Men det är också ett arbetsgivaransvar och –intresse att kontinuerligt kompetensutveckla personalen för att trygga verksamhetens konkurrenskraft⁵⁶.

5.1.2 Ta tillvara större delar av den befintliga rekryteringsbasen

5.1.2.1 All kompetens: Ny och bredare syn på kompetens.

En gemensam utmaning för de offentliga aktörerna och för arbetsgivarna är att se och ta tillvara hela utbudet av kompetens. För de offentliga aktörerna handlar det om att stödja och rusta svaga grupper på arbetsmarknaden. För arbetsgivarna handlar det om att tänka nytt kring hur kompetensbehoven kan mötas och kring vilka som kan erbjuda sin kompetens.

Åtgärdsområden

- **Andra legobitar: Använd befintlig kompetens på nytt sätt.** I ett läge när den kompetens man normalt rekryterar inte finns att tillgå kan

⁵⁶ Tillväxtanalys, ”Strategier för regional kompetensförsörjning”, sid 13.

arbetsgivaren, inom många yrkesgrupper men inte alla, se över möjligheten att lösa problemet genom en kombination av att rekrytera personer med annan kompetens och att anpassa/omfördela arbetsuppgifter mot bakgrund av detta, eller genom att utveckla nya sätt att arbeta.

- **Se hela rekryteringsbasen:** Ta tillvara underrepresenterade grupper. Ett traditionellt tänkande kring ”vilka vi brukar anställa” kan i praktiken medföra att man förbiser en stor del av den potentiella rekryteringsbasen. Detta handlar ofta om kvinnor/män (att motverka könsstereotypa val, både i utbildningssituationen och i rekryteringssammanhang), om integration, om funktionshindrade etc.

5.1.2.2 Mer kompetens; öka det traditionella utbudet

Slutligen kan det befintliga arbetskraftsutbudet ökas genom att öka arbetskraftsdeltagandet, dvs genom att få fler att jobba mer. Utöver generella åtgärder riktade mot de som normalt ingår i arbetskraftsutbudet (åldrarna 20 – 64 år), ryms också åtgärder med fokus på grupper med generellt lägre arbetskraftsdeltagande, t ex kvinnor och personer som är yngre eller äldre än den traditionella arbetskraften. Bland de generella åtgärderna ryms omskolning/kompetensutveckling, som behandlas ovan, men även attitydpåverkande insatser.

Åtgärdsområden

- **Ökat arbetskraftsdeltagande hos kvinnor:** Arbetskraftsdeltagandet är generellt sett lägre hos kvinnor än hos män, bland annat därför att kvinnor i större utsträckning arbetar deltid. I vissa branscher är detta inte alltid ett individuellt val utan en arbetsgivarfråga mer eller mindre på schemaläggningsnivå. I de branscher där kvinnor väljer att arbeta deltid av mer privata skäl kan attitydpåverkansåtgärder skapa ett ökat arbetskraftsdeltagande och därmed förbättrad kompetensförsörjning.
- **Yngre: Tidigare inträde på arbetsmarknaden.** Yngre personer som är på väg in på arbetsmarknaden har generellt sett ett lägre arbetskraftsdeltagande än andra. Ungas arbetskraftsdeltagande kan höjas genom att åstadkomma en snabbare passage genom utbildningssystemets alla nivåer och genom åtgärder som stärker ungas etablering på arbetsmarknaden.

Snabb passage genom utbildningssystemet handlar inte bara om att klara grund- och gymnasieskola så snabbt som möjligt, utan också om att öka genomströmningen i högskola och universitet. En åtgärd är att minska tiden mellan avslutad gymnasieskola och påbörjad högre utbildning. Här kan sannolikt en utvecklad studie- och yrkesvägledning ha effekt.⁵⁷

⁵⁷ Tillväxtanalys, ”Strategier för regional kompetensförsörjning”, sid 23.

Ett viktigt led i att underlätta ungas etablering på arbetsmarknaden är att minska avhoppen från gymnasieskolan och de åtgärder som kommuner i enlighet med sitt informationsansvar ska erbjuda elever som har eller är på väg att hoppa av sin gymnasieutbildning.⁵⁸

- **Äldre: Senare utträde från arbetsmarknaden.** Idag går en stor del av arbetskraften i pension före 65 års ålder, och vi vet att den demografiska utvecklingen kommer att innebära att en stor del av arbetskraften lämnar arbetsmarknaden de kommande åren.⁵⁹ Om en del av den äldre arbetskraften kan förmås att arbeta längre skulle det ge ett värdefullt kompetenstillskott till arbetsmarknaden. För att åstadkomma detta behövs t ex åtgärder syftande till att motverka åldersdiskriminering och åtgärder för anpassning av arbetsuppgifter/ändrade arbetsuppgifter.

5.2 Utöka rekryteringsbasen: Attrahera kompetens utifrån

Ovanstående strategier för förbättrad kompetensförsörjning syftar till att förbättra det befintliga utbudet av arbetskraft. Därtill behövs med all sannolikhet åtgärder för att attrahera kompetens från andra regioner, inte minst spetskompetens.

5.2.1 Inpendling (regionförstoring)

Sundsvall har redan idag en betydande inpendling, men framgångsrik regionförstoring skulle kunna öka denna ytterligare och därmed förbättra arbetsgivarnas möjligheter att rekrytera personal.

Åtgärdsområden

- **Dagpendling:** Fortsatta satsningar på fysisk infrastruktur, kollektivtrafik (turtäthet), etc.
- **Veckopendling:** Fortsatta satsningar på fysisk infrastruktur och kollektivtrafik, men också insatser avseende tillgång till bostäder.

5.2.2 Inflyttning (från andra delar av Sverige)

Att attrahera inflyttande arbetskraft är en komplex uppgift, med koppling till stora delar av samhällsbygget och både offentliga och privata aktörer. Ett flyttbeslut påverkas både av tillgången till arbete och av tillgången till en attraktiv livsmiljö – eller snarare *bilden av* regionens förmåga att erbjuda arbetstillfällen och en attraktiv livsmiljö. Här blir följaktligen förteckningen över åtgärdsområden tämligen komplex, och många satsningar med bäring på området pågår.

⁵⁸ Tillväxtanalys, ”Strategier för regional kompetensförsörjning”, sid 23.

⁵⁹ Tillväxtanalys, ”Strategier för regional kompetensförsörjning”, sid 24.

Åtgärdsområden

- **Attraktiv region:** (Bilderna av) en attraktiv framtidsregion vad gäller grundläggande behov/krav, arbetstillfällen och livsmiljö.
 - Regionens och kommunens förmåga att möta och överträffa grundläggande behov/krav
 - Bra infrastruktur, god offentlig service, närhet till arbetsmarknad, attraktivt boende och goda sociala strukturer enligt Tillväxtanalys 2011⁶⁰, och
 - bostäder, trygghet, natur, förskolor/skolor, vård, bra arbetsmöjligheter, närhet till butiker etc enligt Kairos Futures 2015⁶¹.
 - Attraktiv bild: Varumärkesarbete, bland annat avseende
 - Sundsvall Norrlands huvudstad
 - Sundsvallsregionen - del av en komplett och attraktiv helhet som erbjuder allt inom rimligt avstånd.
 - Mittuniversitetet - attraktiv universitetsort (locka studenter).
 - Branscher - goda möjligheter att försörja sig, attraktiva arbetstillfällen, behov av spetskompetens etc.
- **Underlätta inflyttning:** ”Flytta hit-hjälp”. Ett förslag till modell finns framtagen (servicegaranti) med fokus på arbetsgivarnas kompetensbehov.
- **Tillgång till bostäder** är en förutsättning för att kunna flytta till regionen, både för arbetstagare och studenter. Dels pågår satsningar inom Sundsvall för ökat bostadsbyggande, dels måste frågan ses i ett regionperspektiv.
- **MIUN:s studenter** är en värdefull rekryteringsbas, och bör förmås att välja att stanna i Sundsvall efter att studierna avslutats. Förutsättningar för detta är bl a tillgång till bostäder och arbetstillfällen. Det sistnämnda kan främjas via förbättrat samarbete mellan MIUN och arbetsgivare vad gäller näringslivskontakter, praktikplatser, examensarbeten, sommarjobb etc.

5.2.3 Arbetskraftsinvandring

Efterfrågan på arbetskraft kan, utöver det befintliga utbudet i regionen eller i riket, också mötas genom rekrytering av utländsk arbetskraft, det vill säga så kallad arbetskraftsinvandring. Grundläggande förutsättningar även här är

⁶⁰ Tillväxtanalys 2011, ”Orter med befolkningsutveckling” (sid 29 i Strategier för regional kompetensförsörjning).

⁶¹ Kairos Futures AB, 2015, ”Jakten på möjligheter i en ny tid”, sid 44.

förstås attraktiva arbetstillfällen och en attraktiv region, antagligen också information till arbetsgivare om möjligheterna att aktivt rekrytera arbetskraft i andra länder, och hjälp att hitta potentiell arbetskraft i andra länder. Därutöver finns sannolikt behov av introduktion till nya arbetskraftsinvandrare om Sverige och arbetsmarknaden. Några särskilda kommunala insatser med fokus på arbetskraftsinvandring pågår inte, och det är av allt att döma inte heller kostnadseffektivt att prioritera det inom överskådlig framtid jämfört med insatser för förbättrat tillvaratagande av befintligt arbetskraftsutbud i regionen och riket.

6 Fortsatt arbete/Förslag till åtgärder

Att förbättra regionens förmåga att tillgodose arbetsgivarnas kompetensbehov är en mycket långsiktig och trögörslig process som kräver ett systematiskt arbetssätt, tid, uthållighet och kontinuerlig analys: Det tar tid att anpassa utbildningssystem, det tar tid att genomgå en utbildning, och det tar tid att bygga upp engagemang/tidigt deltagande hos arbetsgivarna.

Kommunens ambition bör vara att

- Erbjuder ett högkvalitativt utbildningssystem med hög grad av anpassning till arbetsgivarnas kompetensbehov och med påtagligt förbättrade resultat.
- Arbete aktivt med att trygga den egna kompetensförsörjningen i syfte att trygga upplevelsen av Sundsvall som en attraktiv region och kommunens förmåga att leverera välutbildad arbetskraft.
- Genomföra insatser syftande till förbättrad matchning och ökad rekryteringsbas via vuxenutbildning och integrationsinsatser.
- Utveckla samarbete med Mittuniversitetet för
 - ökad andel elever som går vidare till högre studier
 - ökad anpassning av MIUN:s utbildningsutbud till arbetsgivarnas kompetensbehov, inklusive behov av spetskompetens
- Utveckla samarbetet med privata och offentliga arbetsgivare.

6.1 Utbildningssystemet: Rätt kompetens och flexibilitet

Stora delar av utbildningssystemet hanteras av den kommunala organisationen – BoU samt FAVI – men också Arbetsförmedlingen, Mittuniversitetet och privata utbildningsanordnare är parter i detta. Därutöver är dialog och samarbete med de regionala aktörerna och Försäkringskassan viktigt för analys, helhetssyn och kraftsamling. Ett första, grundläggande, förbättringsområde är kommunal helhetssyn på kompetensförsörjning.

- Uppdra åt koncernstaben att i samråd med berörda förvaltningar inrätta en samverkansarena med uppdrag att stödja helhetssyn på kompetensförsörjning inom kommunen.

- Uppdra åt koncernstaben att på sikt initiera samverkan med övriga utbildningsanordnare inklusive Mittuniversitetet avseende utbildningssystemets förmåga att leverera kompetens motsvarande de regionala arbetsgivarnas efterfrågan.

En stor del av den befintliga arbetskraften, och framförallt av de arbetslösa, har för låg utbildningsnivå ställt i relation till arbetsgivarnas nuvarande och framtida efterfrågan. Utbildningssystemets utmaning är att säkerställa rätt, snabbt och flexibelt (livslångt) lärande och att göra det lättare att välja rätt för eleverna. Som framgått under bl a 3. 2 finns en tydlig förbättringspotential t ex vad gäller den kommunala grund- och gymnasieskolans resultat. Den stora utmaningen är inte att få in personer i utbildning, utan att säkerställa att de lämnar utbildningen med godkända resultat. Detta gäller såväl inom ungdomsskolan som inom FAVI:s utbildningar. Ansvariga nämnder för detta är BUN samt NAVI, som följaktligen bedriver grundverksamhet och utvecklingsprojekt inom sina respektive uppdrag.

- Uppdra åt BUN och NAVI att även fortsatt löpande se över och vid behov anpassa utbildningsutbudet till arbetsgivarnas behov.

6.2 Intern kompetensförsörjning – en förutsättning

I Arbetsförmedlingens förteckning över bristyrken tillhör de tio översta yrkena, som alltså är svårast att rekrytera, vård- eller utbildningssektorn. Att lyckas bemanna dessa sektorer är viktigt dels för upplevelsen av Sundsvallsregionen som en attraktiv region som erbjuder högkvalitativ vård, barnomsorg, skola etc (förmåga att attrahera extern och behålla befintlig rekryteringsbas), dels för utbildningssystemets förmåga att leverera en välutbildad rekryteringsbas motsvarande arbetsgivarnas efterfrågan. Kommunernas och landstingets interna kompetensförsörjning blir därmed viktig även för näringslivets kompetensförsörjning. Här behövs såväl lokala som regionala insatser, och sannolikt även satsningar syftande till att stärka arbetsgivarvarumärket; lyfta fram kommunen som en attraktiv arbetsgivare.

- Koncernstabens befintliga uppdrag med fokus på kommunens interna kompetensförsörjning är i förlängningen en grundläggande förutsättning även för övriga arbetsgivares kompetensförsörjning och måste prioriteras av berörda aktörer.

6.3 Ta tillvara större delar av befintlig rekryteringsbas

Att bättre ta tillvara större delar av den befintliga rekryteringsbasen handlar om nya sätt att använda befintlig kompetens, om att ta tillvara hittills underrepresenterade grupper i rekryteringsbasen och om att öka arbetskraftsdel-

tagandet, dvs få fler att arbeta mer t ex genom att främja snabbare etablering på arbetsmarknaden för unga, att äldre jobbar längre eller att fler jobbar heltid.

Stora delar av detta område förutsätter engagemang och nytänkande hos arbetsgivare (se nedan) och/eller är kopplat till möjligheten att komplettera befintlig utbildning för att bättre motsvara arbetsgivarnas efterfrågan av kompetens.

De tidigare nämnda svaga grupperna på arbetsmarknaden är en stor potentiell rekryteringsbas som om de ges rätt förutsättningar kan ge ett värdefullt kompetenstillskott. Sannolikt ger insatser med fokus på personer med svag utbildningsbakgrund och utomeuropeiskt födda störst effekt, i kraft av gruppernas storlek.

Den idag största gruppen har för låg utbildning för nutida kompetenskrav. Här handlar åtgärderna om att fånga upp och möjliggöra vidareutbildning, ofta med målsättningen att uppnå åtminstone gymnasiekompetens. Detta uppdrag åligger FAVI och AF på kort sikt. Långsiktigt bör denna grupp minska i takt med det utvecklingsarbete som bedrivs inom barn- och utbildningsförvaltningen.

Gruppen utomeuropeiskt födda växer helt uppenbart mycket kraftigt just nu och kommer sannolikt att fortsätta göra det. Behovet och utmaningen är lätt att se. När det gäller att bättre ta tillvara den kompetens utomeuropeiskt födda kan erbjuda arbetsgivarna bör fokus, ur ett kompetensförsörjningsperspektiv och på relativt kort sikt, vara förmågan att ta tillvara den del av den invandrade populationen som är relativt välutbildad och som med relativt små insatser kan bli en del av regionens rekryteringsbas, dvs aktiviteter syftande till att utveckla samhällets och arbetsgivares förmåga att hitta och tillvarata den kompetens som finns hos utrikes födda (t ex genom att utveckla metoder för att snabbt och effektivt identifiera utrikes födda med bristkompetenser och hur tillvaratagande av dessa kan tryggas). Här finns uppenbara behov av metodutveckling – av allt att döma lyckas varken Sverige, regionen eller Sundsvall tillfredsställa med detta. Fortsatt utveckling av arbetsplatsförlagd utbildning inklusive undervisning i svenska är sannolikt en del av en positiv utveckling.

Personer med funktionsnedsättningar som medför nedsatt arbetsförmåga kan, med hjälp av nytänkande, ny teknik etc bli väl fungerande kompetens inom ”rätt” område. Centrala aktörer här är i första hand Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen, varför inga ytterligare åtgärder föreslås.

Gruppen ”arbetslösa personer över 55 år” är den minsta gruppen. För denna grupp är, utöver åtgärder inom Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens

ansvarsområden, möjlighet till livslångt lärande centralt, liksom insatser med fokus på arbetsgivares förmåga/intresse för att tillvarata den äldre delen av rekryteringsbasen.

6.4 Utöka rekryteringsbasen via inpendling och inflyttning

Inga ytterligare insatser föreslås utöver redan pågående strategiska arbete kring regionförstoring, attraktiv kommun, varumärke, inflyttning mm.

6.5 Andra aktörer: Arbetsgivare/branscher

Kompetensförsörjningsproblematiken kan naturligtvis inte lösas av enbart de offentliga aktörerna. Arbetsgivarnas engagemang är grundläggande, och måste ses som en långsiktig investering i framtida kompetens, inte bara som en kortsiktig kostnad. Insatser behövs för att främja arbetsgivarnas engagemang och ansvarstagande vad gäller deltagande i och prioritering av:

- **Kartläggning och analys av kompetensbehov** på kort och lång sikt för att möjliggöra framgångsrik matchning.
- **Tidiga investeringar i framtida kompetens:** Samarbete med utbildningssystemet på alla nivåer kring praktik, lärlingsplatser, information om branschen och dess behov, exjobb, mentorsprogram etc.
- **Tidiga investeringar i erfarenhet**, t ex anställa nyutexaminerade.
- **Nytänkande/metodutveckling** kring otraditionella sätt att möta kompetensbehov (omfördelning av arbetsuppgifter, otraditionell utbildningsbakgrund, egna utbildningsinsatser, se hela rekryteringsbasen etc).

Till exempel kan man, mot bakgrund av att både svårighet att hitta kompetens med tillräcklig yrkeserfarenhet och tillgång till sökande med specifik kompetens/behörighet av ca 45 procent av de tillfrågade företagen (riket) uppges vara ett stort problem vid rekrytering, dra slutsatsen att det är viktigt att arbetsgivare och branscher i större utsträckning investerar i att bygga upp erfarenhet enligt ovan i rekryteringsbasen. Utbildningssystemet kan bara erbjuda kunskap, erfarenhet måste arbetsgivarna bygga.

Befintliga branschnätverk (samt ev nyskapande av sådana), t ex kopplade till Näringslivsbolaget och till utbildningssystemet, blir centrala för dialog med arbetsgivare kring efterfrågan på kompetens och tidiga investeringar i erfarenhet/specifik kompetens.

Likaså kan fackförbunden utgöra värdefulla resurser i arbetet med att ge en modern och attraktiv bild av arbetslivet. Insatser kopplade till deltagande från fackförbund behövs därför.

7 Bilagor

7.1 Bilaga 1: Koppling till Mål- och resursplan

I ”Mål- och resursplan 2015 – 2016 med plan för 2017 – 2018” finns ett stort antal mål och uppdrag som direkt och indirekt berör kompetensförsörjning:

Jobb och arbetsliv

”...skapa förutsättningar för det lokala näringslivet att växa samt rusta människor för att kunna ta dagens och framtidens jobb. Det långsiktiga målet är att ingen ska vara arbetslös.”

- **P2 Kommunstyrelsens mål:** ”Kommunstyrelsen ska genom dialog med utbildningssamordnare sträva efter att utbildningar i ökad utsträckning motsvarar arbetslivets behov.” I kommunstyrelsens mål- och resursplan för 2015 har detta omsatts i ett delmål att under 2015 ta fram en strategi för kompetensförsörjning i Sundsvall.

En likvärdig skola för alla

”Skolresultaten i Sundsvall är på en låg nivå. Det är dags att ge våra barn nyckeln till den framtid som de är värda. Skolan ska stimulera varje barns särskilda förmågor och barnen ska mötas och utmanas i sin kunskapsörst. Alla barn ska känna trygghet i skolan och vi behöver göra mer för att öka både elevernas fysiska och psykiska hälsa. En ytterligare utmaning är rekrytering av tillräckligt många lärare.”

Näringsliv och arbete

Övergripande mål: ”Sundsvallsborna ska ha jobb och det är nolltolerans mot ungdomsarbetslöshet. Utbildning till rätt kompetens och bra grundförutsättningar för näringslivet leder dit. Fler jobb är en förutsättning för att skapa en hållbar tillväxt.”

- **Uppdrag: Kunskapslyft för fler i jobb – vuxenutbildning och yrkeshögskola (NAVI).** ”Tillsammans med lokala näringslivet skapas utbildningar som behövs för Sundsvall och dess företag och som hjälper Sundsvall att utvecklas” (NAVI)
- **Uppdrag: Lokalt innovationsråd (KS).** ”...plattform för att i Sundsvall och regionen identifiera framtidens branscher, företag, produkter och därtill kopplade utmaningar i form av exempelvis kompetens- och utbildningsbehov”.

- **Uppdrag: Flytta-hit-hjälp (KS → NSAB).** ”...erbjuda ett rekryteringsstöd i form av flytta-hit-hjälp då det inte alltid är enkelt att rekrytera arbetskraft till Sundsvall”.
- **Uppdrag: N&A 2015:2 Stärkt samarbete med MIUN** (KS/Stadsbacken).
- **Pågående uppdrag: N&A 2013:7 Kompetensfrågorna på agendan** (KS).

Utbildning

Övergripande mål: ”Barn och ungdomar i Sundsvall ska i en sammanhållen skola lägga grunden för ett livslångt lärande och för att bli aktiva medborgare med många möjligheter i livet.”

- **Uppdrag: Förstärkt samarbete mellan utbildning och arbetsliv** (BoU). ”Elever som lämnar Sundsvalls skolor ska vara redo för arbete och företagande...viktigt att vi har ett strategiskt och långsiktigt samarbete mellan skolan och det lokala näringslivet. Ett sådant samarbete bör fokusera på att finna lösningar på frågor som entreprenörskap, praktikverksamhet, ungdomsarbetslöshet och kompetensutveckling.”

Ledning

- **Kompetensförsörjningsplan (KS).** ”...kompetensförsörjningsplan som bygger på kontinuerligt framtagna kompetensförsörjningsprognoser. Planen ska tas fram i samarbete med de olika verksamheterna, de fackliga organisationerna, ungdomsgymnasiet och vuxenutbildningen.” (LED 2015:1 D Aktiv och attraktiv arbetsgivare, kompetensförsörjning, och LED 2015:3 Kompetensförsörjningsplan).
- **Uppdrag från kommundirektören, höstbrev 2014 (HR-dir).**
 - Ta fram en enkel modell för kompetensanalys och kompetensförsörjning.

7.2 Bilaga 2: Utbildningsnivå 2014

	Förgymnasial	Gymnasial	Eftergymnasial, mindre än 3 år	Eftergymnasial, 3 år eller längre	Uppgifter saknas
Kvinnor					
Ånge	16,7	56,4	10,1	15,6	1,2
Timrå	18,6	50,0	13,9	16,4	1,2
Härnösand	16,1	44,8	14,5	22,7	1,9
Sundsvall	14,1	45,4	15,6	23,4	1,4
Kramfors	16,4	53,7	11,6	16,1	2,1
Sollefteå	17,2	50,8	12,6	17,7	1,7
Örnsköldsvik	13,0	47,8	14,6	23,5	1,1
Västernorrland	14,9	47,7	14,4	21,6	1,4
Riket	15,1	42,2	15,5	25,3	1,9
Män					
Ånge	21,5	63,6	8,5	4,8	1,6
Timrå	21,9	58,5	11,2	7,0	1,5
Härnösand	18,4	52,8	13,6	12,8	2,4
Sundsvall	18,4	51,1	15,1	13,6	1,8
Kramfors	20,8	60,0	10,2	6,6	2,3
Sollefteå	20,6	58,3	10,1	8,7	2,4
Örnsköldsvik	16,8	57,6	12,5	11,7	1,4
Västernorrland	18,8	55,0	13,0	11,3	1,8
Riket	18,8	47,6	14,2	16,8	2,6
Totalt					
Ånge	19,2	60,2	9,2	9,9	1,4
Timrå	20,3	54,4	12,5	11,5	1,3
Härnösand	17,3	48,9	14,0	17,7	2,1
Sundsvall	16,3	48,3	15,4	18,4	1,6
Kramfors	18,7	57,0	10,9	11,1	2,2
Sollefteå	19,0	54,7	11,3	13,0	2,1
Örnsköldsvik	15,0	52,9	13,5	17,3	1,3
Västernorrland	16,9	51,4	13,7	16,3	1,6
Riket	17,0	45,0	14,8	21,0	2,2

Befolkning 16-64 år efter region, utbildningsnivå, ålder och kön., år 2014, andel (%).

Förgymnasial: Förgymnasial kortare än 9 år och gymnasial utbildning 1 år.

Gymnasial: Gymnasial utbildning högst 2 år och gymnasial utbildning 3 år.

Källa: SCB:s utbildningsstatistik

7.3 Bilaga 3: Förväntade bristyrken⁶²

Geriatriksjuksköterskor
 Sjuksköterskor inom akutsjukvård
 Sjuksköterskor (grundutbildade)
 Operationsjuksköterskor
 Röntgensjuksköterskor
 Läkare
 Barnmorskor
 Kockar
 Barnsjuksköterskor
 Tandläkare
 Sjuksköterskor, psykiatrisk vård
 Psykologer
 Distriktssköterskor
 Lastbilmekaniker
 Förskollärare
 Socialsekreterare
 Bilmekaniker
 Baristor/cafébiträden
 Medicinska sekreterare
 Testare och testledare
 Lärare i grundskolans tidigare år
 Undersköterskor
 Biståndsbedömare
 Lärare i grundskolans senare år
 Civilingenjörer, elkraft
 Apotekare
 Mjukvaru- och systemutvecklare
 Gymnasielärare i allmänna ämnen
 Gymnasielärare i allmänna ämnen
 Specialpedagoger
 VVS-ingenjörer
 Tandsköterskor
 Studie- och yrkesvägledare
 Gymnasielärare i yrkesämnena
 Tandhygienister
 Installationselektriker
 Drifttekniker, it
 Byggnadsingenjörer och byggnadstekniker
 Civilingenjörer, bygg och anläggning
 Bartendrar
 Golvläggare
 Receptarier
 Bussförare
 Lärare i estetiska och praktiska ämnen
 IT-arkitekter

⁶² Arbetsförmedlingen, Yrkesbarometern, hösten 2015.

Servitörer
 Lastbilsförare
 Civilingenjörer, maskin
 Systemförvaltare/systemadministratörer
 Biomedicinska analytiker
 Universitets- och högskolelärare
 Taxiförare
 Gymnasielärare i allmänna ämnen
 Trafiklärare
 Civilingenjörer, elektronik och teleteknik
 Lantmätare
 Försäkringstjänstemän
 Träarbetare/snickare
 Isoleringsmontörer
 Kuratorer
 Verkstadsmekaniker
 Handläggare/utredare, offentlig förvaltning
 Elingenjörer och eltekniker
 Telefonförsäljare
 Frisörer
 Gymnasielärare i allmänna ämnen
 Verktygsmakare
 Maskiningenjörer och maskintekniker
 Kemiingenjörer och kemitekniker
 Skogsmaskinförare
 Fritidspedagoger
 Lackerare
 Brandmän
 Ingenjörer/tekniker, elektronik och teleteknik
 GIS-ingenjörer
 VVS-montörer
 Lokförare
 Larmtekniker
 Låssmeder
 CNC-operatörer
 Revisorer
 Optiker
 Maskinreparatörer
 Distributionselektriker
 Slaktare
 Styckare
 Helpdesktekniker/supporttekniker
 Murare
 Plattsättare
 Målare
 Controllrar
 Behandlingsassistenter
 Fysioterapeuter/sjukgymnaster
 Skogsarbetare
 Drifttekniker vid värme- och vattenverk
 Byggnadspålslagare
 Skötare
 Jägmästare

Se även kommentarer på nästa sida.

Kommentarer, förteckning över förväntade bristyrken:

Ovanstående förteckning över förväntade bristyrken baseras på Arbetsförmedlingens "Yrkesbarometern", som är en prognos gällande arbetsmarknadssituationen på ett års sikt. Yrkesbarometerns underliggande prognos innehåller både brist-, balans- och överskottsyrken, men i denna bilaga redovisas enbart de yrken som bedöms utgöra bristyrken (i Västernorrland) på ett års sikt, i "bristordning" från stor brist till mindre brist. Förteckningen är naturligtvis inte en absolut sanning men kan ses som en tydlig indikation gällande framtida arbetsmarknadssituation för olika yrken. Några yrken bör kommenteras särskilt:

Baristor/cafébiträden, bartendrar och servitörer gäller enbart Sundsvall och specifika kompetenser. Någon generell brist föreligger alltså inte.

Av **byggyrkena** är många licensyrken som kräver genomförd lärlingstjänstgöring. Bristyrkena i förteckningen avser *färdigutbildade*, dvs personer med genomförd lärlingstjänstgöring. Samtidigt finns ett relativt stort antal arbetslösa lärlingar som inte fått möjlighet att avsluta sin lärlingsutbildning eftersom arbetsgivarna inte haft behov av och möjlighet att anställa lika många lärlingar som utbildningssystemet producerar.

Viss osäkerhet finns gällande bristen på **buss- och lastbilschaufförer**. Osäkerheten gäller om huruvida det är en generell brist på sådana eller om bristen gäller chaufförer med så kallat Yrkeskompetensbevis.

Osäkerhet finns också gällande **frisöryrkets** placering på bristlistan.