



Kompetens avgörande för den gröna industriomställningen i norr

Kompetens avgörande för att den gröna industriomställningen ska bli verklighet

Omfattande investeringar och stora industrietableringar genomförs och planeras just nu i Norrbotten och Västerbotten. Sammanlagt förväntas investeringar till ett värde av cirka 1 000 miljarder kronor genomföras i de nordligaste länen fram till år 2045. Det här skapar tiotusentals nya jobb, både i industrin, i det omgivande näringslivet och i den offentliga sektorn. Men planerna ger också upphov till en fråga: kommer det finnas tillräckligt med människor i Norrbotten och Västerbotten med rätt kunskaper och erfarenheter för att alla dessa jobb ska kunna bemannas?

Bakgrunden till investeringsvågen är den gröna omställning som industrin står inför, där gruv-, stål- och fordonsindustrin har en nyckelroll för att minska utsläppen av koldioxid i atmosfären. En gemensam nämnare för investeringarna är ökad användning av el, där Norrbotten och Västerbotten idag har konkurrensfördelar genom stor och stabil tillgång till fossilfri el till internationellt konkurrenskraftiga priser.

De flesta rubrikerna fokuserar på nyskapade företag där verksamheter byggs upp från grunden, med batteritillverkaren Northvolt i Skellefteå och ståltillverkaren H2 Green Steel i Boden i spetsen. Men en stor del av investeringarna handlar om utveckling av nya produkter och tillverkningsmetoder inom eller drivna av redan befintliga företag. Exempel på detta är SSAB:s investering i elektriska ljusbågsugnar och valsverk, och den anläggning för utvinning av fosfor och sällsynta jordartsmetaller som LKAB planerar att öppna i Luleå.

Lika mycket som att skapa nya jobb handlar det om att utveckla och säkra konkurrenskraften för de jobb som redan finns idag. Dels i de direkt berörda verksamheterna, dels hos de leverantörer och kunder inom svensk industri som vill vara en del av produktionskedjor som kan konkurrera globalt med lägsta möjliga klimatavtryck.

De enorma satsningarna, inte minst i förhållande till storleken på regionens arbetsmarknad och befolkning, sätter fokus på frågor som kommer vara av stor betydelse för industrins framtid generellt. Om allt går i lås kommer utvecklingen inte bara vara omvälvande för samhällena och befolkningen i Norrbotten och Västerbotten. Investeringarna ger följdverkningar i andra delar av Sverige. Den gröna industriomställningen i norra Sverige väcker också uppmärksamhet internationellt och har möjlighet att bli ett globalt framgångsexempel för hur minskad klimatpåverkan kan kombineras med jobb och tillväxt.

För att dessa satsningar ska kunna genomföras framgångsrikt måste många pusselbitar hamna på rätt plats. Det handlar exempelvis om att effektivisera de myndighetsprocesser som krävs för att få tillstånd att genomföra de investeringar som planeras. En annan central fråga är hur tillräcklig produktion och överföring av fossilfri el ska kunna säkras, samtidigt som Sveriges elbehov kan komma att fördubblas under de kommande två decennierna. Detta som en följd av att fossila bränslen kommer att ersättas med elektrifiering, både inom transportsektorn och i olika industriprocesser.

Den helt avgörande och kanske svåraste frågan att lösa för att investeringsplanerna ska bli verklighet är dock en annan: tillgången till kompetens. Beräkningar visar att det fram till år 2040 som ett resultat av industrins expansion totalt sett kommer att skapas cirka 50 000 nya jobb i Norrbotten och Västerbotten. Om alla dessa jobb ska kunna bemannas med personer boende i regionen kommer befolkningen behöva växa med uppskattningsvis 100 000 invånare. Detta ska jämföras med dagens situation i Norrbotten och Västerbotten, med 250 000 sysselsatta, en total befolkning på 524 000 personer och landets lägsta arbetslöshet.

Att lyckas med denna enorma expansion av näringslivet och samhället är en utmaning i ordets rätta bemärkelse, och en utmaning som kommer att kräva insatser från många håll för att regionerna i norr ska klara av den. Unionen har identifierat tre centrala utmaningar och lyfter i denna rapport våra förslag på hur de kan mötas.

Unionens analys

Våra slutsatser baseras på analyser av offentlig statistik och andra öppna källor, samt på intervjuer med företrädare för enskilda företag och det bredare näringslivet i Norrbotten och Västerbotten, kommunrepresentanter och förtroendevalda och anställda inom Unionen i regionen. Vi har under våren 2022 även genomfört en enkät bland Unionens klubbar i Norrbotten och Västerbotten, för att undersöka om och hur industriexpansionen påverkar och bedöms komma att påverka de idag verksamma företagen nu och framöver.

UTMANING 1:

Ökad konkurrens på arbetsmarknaden

Konkret på marken har den gröna industriexpansionen i norr bara pågått under några år. Exempelvis inleddes bygget av Northvolts fabrik i Skellefteå så sent som hösten 2019. Den absoluta merparten av de sammantagna lanserade satsningarna befinner sig ännu på planeringsstadiet.

Ändå har effekter av det som hittills satts i verket på olika sätt redan börjat märkas i regionen. Inte minst i form av en rekordstor brist på arbetskraft. I Arbetsförmedlingens mätningar i maj 2022 uppgav hela 60 procent av arbetsgivarna i det privata näringslivet i Västerbotten att de hade brist på arbetskraft. Andelen hade nästan fördubblats på ett år, och inte i något län hade en lika hög brist på arbetskraft uppmätts sedan undersökningen startade 2007. Med tanke på den tidiga fasen som industrins expansion ännu befinner sig i, är denna nya hårdare tävlan om arbetskraften en situation som alla arbetsgivare i de norra regionerna behöver vänja sig vid och anpassa sig till, även inom offentlig sektor.

Unionens klubbenkät bekräftar att de nya industrietableringarna är en viktig förklaring till den historiskt hårda konkurrensen om arbetskraft, och att denna situation kommer förstärkas ytterligare de kommande åren. Det kommer bli svårare att hitta kompetens vid rekryteringar och svårare att behålla befintlig personal, bedömer klubbarna.

Många av arbetsgivarna har i ljuset av den hårda konkurrensen enligt klubbarna tagit initiativ för att säkra sin kompetensförsörjning. De vanligaste åtgärderna är att öka möjligheterna till distansarbete, en ökning av inhyrd personal samt ökade satsningar på kompetensutveckling av anställda. Men anmärkningsvärt nog har var fjärde arbetsgivare i undersökningen som haft rekryteringsproblem inte tagit något initiativ för att stärka sin kompetensförsörjning.

27 procent av klubbarna i Norrbotten och Västerbotten uppger att de stora etableringarna och investeringarna haft en påverkan på den egna kompetensförsörjningen.

56 procent av klubbarna bedömer att de stora etableringarna och investeringarna kommer ha en påverkan på den egna kompetensförsörjningen på 3-5 år sikt.

Källa: Unionens klubbenkät 2022

LÖSNING:

Använd goda arbetsvillkor för att locka och behålla kompetens

För att stärka sin konkurrenskraft och öka sina möjligheter att attrahera och behålla arbetskraft, har Unionen följande rekommendationer till arbetsgivarna i Norrbotten och Västerbotten:

Jobben ska vara hållbara – både för klimatet och de anställda

Många av de investeringande företagen har en nyckelroll för att minska klimatpåverkan i branscher och produkter som traditionellt haft ett högt klimatavtryck. Det används redan idag som ett argument vid rekryteringar. Men, minst lika viktigt för att attrahera och behålla kompetens är goda arbetsvillkor, för vilket kollektivavtal och samverkan med lokala fackklubbar är en grundbult.

Utöver konkurrenskraftiga löner handlar goda villkor till exempel även om en fungerande balans mellan arbete och fritid. Något som kan bidra till det är möjligheten att delvis arbeta på distans. Här behövs både förbättrade förutsättningar och ändrad attityd hos många arbetsgivare, dock utan att det leder till ett ökat användande av ”fly-in fly-out”-lösningar.

En tredjedel av tjänstemännen i norr kommer på grund av begränsningar som arbetsgivaren sätter jobba mindre på distans än vad de själva skulle önska.

Källa: Unionens Novusundersökning till privatanställda tjänstemän 2022

Satsa mer på företagsnära kompetensutveckling

Det är arbetsgivarens ansvar att löpande utveckla den befintliga personalens kompetens, och affärsmässigt ligger det också i arbetsgivarens intresse att göra det. Möjligheten till utveckling i yrket är en av de faktorer som lyfts fram av Unionens fackklubbar som avgörande för att attrahera ny och behålla befintlig personal. Det finns en stor kompetensresurs hos de anställda som företagen inte har råd att förlora när konkurrensen om kompetensen nu hårdnar.

Endast varannan tjänsteman har genomfört någon form av kompetensutveckling under det senaste året.

Källa: Unionens Novusundersökning till privatanställda tjänstemän 2021

Bli föregångare inom jämställdhet

Industrin i Sverige är mansdominerad, särskilt i de nordligaste länen. De jobb som nu skapas i de expanderande industriföretagen är främst yrken som traditionellt sett flest män har och utbildar sig till. Det finns en risk för ytterligare ökad könsuppdelning på arbetsmarknaden i norra Sverige om främst män rekryteras till de nya industrijobben.

8 av 10 anställda inom industrin i Norrbotten och Västerbotten är män. Inom vård och omsorg är siffrorna de motsatta.

Källa: SCB

Det behövs ett aktivt arbete på flera områden för att ändra och förebygga denna skevhet. Både trivsel och innovationskraft främjas av en blandad könsfördelning på arbetsplatsen. Företagen har med sina stora kompetensbehov dessutom inte råd att missa halva rekryteringspotentialen.

Det finns nu en möjlighet att skapa en mer jämställd industri då de nyetablerade företagen startar från noll, samtidigt som befintliga företag kan ta ytterligare steg. Ett aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatsen, med regelbundna lönekartläggningar, lika karriärmöjligheter och föräldravänliga arbetsvillkor, samt ett strategiskt arbete vid rekryteringar, bidrar till detta.

Andel män i några industriyrken (procent)	Norrbotten	Västerbotten
Arbetsledare inom bygg och tillverkning	89	92
Civilingenjörsyrken	77	78
Drift-, support- och nätverkstekniker	84	85
Ingenjörer och tekniker	80	84
Installations- och industrielektriker	96	97
It-arkitekt, systemutvecklare, testledare	79	81
Maskinförare	89	95
Produktionschefer inom tillverkning	85	87

Källa: SCB

UTMANING 2:

Utbildningarna är inte anpassade efter behoven

Även om kompetensbehovet i antal personer långt överskrider det utbud som finns i regionen idag, är det viktigt att vårda den kompetens och erfarenhet som redan nu finns på plats. Det är dessutom ett mindre steg för en person som redan bor i Norrbotten eller Västerbotten att söka sig till ett nytt jobb i regionen, än att locka till flytt från övriga Sverige eller utlandet.

Industriföretagen som investerar i norra Sverige ser ett behov av arbetskraft både på gymnasie- yrkeshögskole- och universitetsnivå. Behoven finns inte bara i dessa företag, utan även i andra branscher och sektorer.

Det regionala utbildningssystemet måste utbilda ungdomar och studenter till de yrken som kommer att efterfrågas i regionen framöver. För att öka kompetensbasen måste särskilt fokus läggas på att locka tjejer och kvinnor till de traditionellt sett mansdominerade utbildningarna inom it och teknik. Dessutom finns ett stort behov av kompetensutveckling och omställning av idag yrkesverksamma, i takt med att arbetsmarknaden och kunskapskraven förändras.

7 av 10 klubbar uppger att företaget har problem att rekrytera inom yrken som kräver minst tre års högskoleutbildning.

3 av 10 klubbar uppger rekryteringsproblem inom yrken som kräver yrkeshögskole- eller gymnasieutbildning.

Rekryteringsproblemen är störst inom it-utveckling, ledning/ chef/projektledning samt forskning och utveckling/produkt-utveckling enligt Unionens klubbar.

Källa: Unionens klubbenkät 2022

Enligt Arbetsförmedlingens indelning av yrken baserat på risken för arbetslöshet på fem års sikt, är ungefär 17 000 personer i Norrbotten och Västerbotten verksamma inom yrken som till följd av strukturomvandling och teknikutveckling bedöms vara särskilt utsatta i detta avseende. Merparten av dem är kvinnor och återfinns i tjänstemannayrken som inte kräver eftergymnasial utbildning. Detta är alltså en stor grupp yrkesverksamma i regionen av vilka en relativt stor andel kan befaras behöva byta yrke de kommande åren. Med rätt insatser bör en del av regionens kompetensbehov kunna mötas på detta sätt.

Utbildningsutbudet är idag inte i tillräcklig omfattning anpassat efter behoven i regionen¹. Ett förbättrat utbildningsutbud är myndigheters och politikers viktigaste bidrag för att lösa företagens kompetensförsörjning enligt Unionens klubbenkät. Det behövs flera reformer på utbildningsområdet som skulle bidra till att minska kompetensbristen, såväl regionalt i Norrbotten och Västerbotten som nationellt.

¹ Se bland annat *Behovet av kompetenser när industrin blir grön, 2021, Oxford Research på uppdrag av Region Norrbotten*

LÖSNING:

Uppdatera utbildningssystemet

För att maxa kraften i arbetskraften i norr vill Unionen se att följande förändringar genomförs av politiker och utbildningsanordnare:

Utbilda rätt kompetens i nära dialog med den regionala arbetsmarknaden

Utbildningar som erbjuds måste svara mot den regionala arbetsmarknadens behov, både till form, innehåll och volym. Universitet och högskolor måste få extra resurser för att kunna utveckla och testa utbildningar för yrkesverksamma. Regelbundna analyser av det regionala näringslivets behov bör tas fram så att det finns bättre förutsättningar att dimensionera utbildningsplatser efter arbetsmarknadens behov. Det är också viktigt att utbildningsanordnarna sprider kunskap om utbildningsutbudet och att arbetsgivare visar upp vilka möjligheter olika utbildningar ger.

Anpassa utbildningarnas upplägg även efter yrkesverksammas behov

Det behövs fler utbildningar som är anpassade till att genomföras vid sidan av befintligt arbete. Det handlar bland annat om korta modulbaserade utbildningar, med flexibla antagningstider och deltid- och/eller distansupplägg. Idag finns inte tillräckliga ekonomiska incitament för denna typ av utbildningsupplägg för högskolor och universitet. Det behövs därför en översyn av högskolornas resurstilldelningssystem och öronmärkta resurser för utbildningar riktade till yrkesverksamma. Utbyggnaden av kortare kurser på Yrkehögskolan bör också fortsätta.

30 procent av tjänstemännen i Norrbotten och 24 procent av tjänstemännen i Västerbotten svarar att de med mycket stor sannolikhet skulle studera om de fick rätt till studieledighet och 80 procent av lönen, det vill säga den möjlighet som finns enligt Trygghetsöverenskommelsen. Genomsnittlig siffra för hela landet är 15 procent av tjänstemännen.

Källa: Unionens Novusundersökning till privatanställda tjänstemän 2022

Utbildningssystemet måste erbjuda lokala utbildningsmöjligheter och distansutbildningar för att öka tillgängligheten, inte minst för yrkesverksamma i Norrbotten och Västerbotten. Universitetscampus utanför huvudorten och lärcentrum spelar en viktig roll att tillgängliggöra utbildning, och bör få förbättrade förutsättningar att utvecklas och möta lokala och regionala utbildningsbehov.

49 procent av tjänstemännen skulle föredra att studera på distans i kombination med fysiska träffar. 17 procent skulle föredra att studera på plats. 14 procent skulle föredra att studera helt på distans.

Bland tjänstemännen i Norrbotten skulle 22 procent föredra att studera helt på distans.

Källa: Unionens Novusundersökning till privatanställda tjänstemän 2021

Ta tillvara tidigare erfarenhet genom validering

För att korta ner utbildningstiden måste även kunskap som en person inhämtat i yrkeslivet och inte inom ramen för det formella utbildningsväsendet kunna tillgodoräknas inom utbildningen. Detta kallas för validering av reell kompetens och utförs av lärosätena. Det enskilt största hindret för validering av tidigare kunskap är att lärosätena inte får ersättning för de poäng och kurser som tillgodoräknas. Universitet och högskolor måste därför få ersättning för utförd validering som resulterar i ett tillgodoräknade. Inom yrkeshögskolan är fortsatta satsningar på YH-flex, där tidigare erfarenhet kan förkorta utbildningen, en viktig lösning för att kunna nå examen på ett effektivare sätt.

Arbetsmarknadspolitikens kompetenshöjande innehåll måste förstärkas

Antalet deltagare i arbetsmarknadsutbildning måste öka från dagens låga nivå. Unionen vill se ökade satsningar för att uppnå fler anvisningar till arbetsmarknadsutbildning också på eftergymnasial nivå.

Stötta företag att arbeta strategiskt med kompetensutveckling

Många, ofta mindre, företag har svårt att komma igång med ett strategiskt arbete med kompetensförsörjning. Europeiska socialfonden och Tillväxtverket har bland annat finansierat projekt som hjälper små och medelstora företag med detta. Den här typen av insatser kan bana väg för ett mer långsiktigt arbete med kompetensutveckling i fler företag. Tillväxtverket bör därför få i uppdrag att ge stöd till företag att komma igång och bedriva strategiskt kompetensförsörjningsarbete, exempelvis via coachingsinsatser till företag.

UTMANING 3:

Befolkningen i Norrbotten och Västerbotten måste växa

Även om arbetsgivarna blir bättre på att erbjuda hållbara jobb med attraktiva villkor, samtidigt som utbildningssystemet reformeras så att fler personer i regionen har rätt kompetens för de jobb som finns, skulle inte detta räcka för de kompetensbehov som industriexpansionen skapar. 50 000 nya jobb i en region där arbetskraften idag består av 250 000 personer, samtidigt som det totalt endast finns 11 000 arbetslösa i Norrbotten och Västerbotten, talar sitt tydliga språk. Det behövs mer arbetskraft till Norrbotten och Västerbotten.

50 000 nya jobb i en region med 250 000 sysselsatta idag, 11 000 arbetslösa och en befolkning på 524 000 personer.

Källa: SCB, Arbetsförmedlingen samt regeringens samordnare för stora etableringar i norr

Samhällen med tillgång till bra bostäder, kollektivtrafik och infrastruktur, förskolor och skolor, kultur- och fritidsutbud och väl fungerande samhällsservice överlag är viktigt för att människor ska ta steget att flytta till jobben i norr. Attraktiva samhällen bidrar också till att den befintliga befolkningen stannar kvar. En utmaning är dock att många av dessa investeringar måste ske innan en ökad befolkning, och därmed skattebas, finns på plats.

Kompetensbristen är just nu mycket stor i hela landet och i flera branscher. I den hårda konkurrensen om kompetensen är det inte realistiskt att tillräckligt många flyttar norrut från andra delar av Sverige för att arbetskraftsbehoven där ska kunna täckas. Mer utländsk arbetskraft behövs för att jobbekvationen ska gå ihop.

Kompetens från utlandet spelar redan idag en viktig roll i svenska företags kompetensförsörjning. I Unionens enkät till klubbar i Norrbotten och Västerbotten framkommer att var tredje arbetsplats idag har anställda som flyttat från utlandet för att jobba i Sverige. Bedömningen är att behovet av inflyttad kompetens från utlandet kommer att öka i framtiden.

1 av 3 klubbar svarar att det i dagsläget finns anställda i verksamheten som flyttat från utlandet till Sverige i syfte att arbeta.

På 3-5 års sikt kommer detta gälla nästan hälften av företagen enligt klubbarna. Ökningen av anställda från utlandet gäller både personer från EU/EES och övriga världen.

Källa: Unionens klubbundersökning 2022

LÖSNING:

Gör det enkelt och attraktivt att flytta till norra Sverige

Det behövs flera olika insatser för att locka fler personer att flytta till Norrbotten och Västerbotten, såväl från andra delar av Sverige som från andra länder. Följande åtgärder är viktiga för politiken, i samverkan med näringslivet:

Utveckla arbetsätt för att hantera stora expansioner

När stora jobbskapande etableringar sker krävs samverkan, både mellan kommuner och regioner och med det omgivande näringslivet. Det krävs resurser för att samhället ska kunna utvecklas i takt med behoven. Villkoren för finansiering av investeringar som krävs för ett attraktivt samhälle behöver ses över. Erfarenhetsutbyte mellan olika kommuner och regioner blir också viktigt. Det sker en mängd olika initiativ just nu inom detta område kopplat till industriexpansionen i norr. Erfarenheterna måste tas om hand så att samhället har rutiner och resurser för snabba expansioner på samma sätt som vid nedläggningar eller stora varsel.

Politikernas viktigaste åtgärder för att säkra kompetensförsörjningen i norr enligt Unionens klubbar:

- **Satsa på infrastruktur**
- **Gör det möjligt att bo på större avstånd från arbetsplatsen trots brist på fungerande kollektivtrafik**
- **Öka bostadsbyggandet**
- **Marknadsför regionen**
- **Säkerställ ett lokalt/regionalt utbildningsutbud som är anpassat efter företagens behov och de yrkesverkssammans förutsättningar**

Källa: Unionens klubbundersökning 2022

Regelverk och processer vid arbetskraftsinvandring måste vara ändamålsenliga, effektiva och rättssäkra

Arbetskraftsinvandring av bristkompetenser måste främjas. För att korta handläggningstider behövs resurser till Migrationsverket. De ökade krav som regeringen föreslår för permanent uppehållstillstånd, som test i svenska och samhällskunskap, riskerar att försvåra för arbetskraft, inte minst inom bristområden som it och teknik, att komma till Sverige. Det införda kravet att familjemedlemmar som är 18 år eller äldre måste kunna försörja sig själva försvårar för anhöriginvandring, vilket särskilt ställer till problem för arbetskraftsinvandrare med familj. Givet utmaningen med arbetskraftsbrist har Sverige inte råd att göra det svårare för behövd utländsk arbetskraft att komma hit.

Lyft fram och förbättra villkor för flytt av hela familjer

Fler faktorer än de formella reglerna och handläggningen har betydelse för att personer med rätt kompetens från utlandet ska lockas hit. Det svenska välfärdssamhället kan ha en särskild attraktionskraft för utomnordisk arbetskraft som har eller planerar att bilda familj. Skattefinansierad skolgång och sjukvård, låga avgifter för barnomsorg och en generös föräldraförsäkring är några exempel. Det behöver dock matchas med förbättrad tillgång till bostäder och internationella skolor, vilket idag är en bristvara i många kommuner i norr.

Arbetsgivarna har också ett viktigt ansvar och kan, med stöd av samverkan med de lokala facken, bidra med följande:

Underlätta flytt och förankring på nya bostadsorten

Hur arbetsvillkor och förutsättningar på arbetsplatsen ser ut kan som tidigare nämnts vara ett starkt argument för att kunna rekrytera personal till en verksamhetsort. Många företag bidrar också till kostnaden för flytt och hjälper till med bostad. Arbetsgivare kan även bidra till att skapa sociala nätverk och sammanhang, både på och utanför arbetsplatsen, som ett sätt att skapa trivsel och förankring på orten. Det är särskilt viktigt för anställda som flyttat till Sverige från andra länder. Kurs i svenska på arbetstid är ett annat exempel.

Var en del av den svenska arbetsmarknadsmodellen

Kollektivavtal och lokal facklig samverkan är en grundläggande del av den svenska arbetsmarknadsmodellen, som bidrar till goda villkor, flexibilitet och konkurrenskraft. Unionen välkomnar nyetableringar av både svenska och utländska företag, och uppmanar dem att teckna kollektivavtal, gå med i en arbetsgivarorganisation och därmed bli en del av den svenska modellen. Arbetsgivare bör själva, och ge utrymme för fackförbund att, på arbetsplatsen informera om rättigheter och regler på svensk arbetsmarknad.

Problem med oskäliga arbetsvillkor och arbetsmiljö bland utländsk arbetskraft i underleverantörsled har uppmärksammats bland annat i Skellefteå. Även om det i huvudsak rör arbetaryrken är det en angelägenhet även för fackförbund som organiserar tjänstemän, och Unionen har medverkat till initiativ gällande detta.

Unionens klubbar har också flaggat för följdproblem som uppstår när en arbetsgivare rekryterat arbetskraft från olika länder till samma eller likartade roller, men till kraftigt skilda villkor. Detta är exempel på situationer och behov som Unionen och andra fackförbund kan vara med och hantera och förebygga genom lokal informationsgivning, rekrytering av medlemmar, tecknande av kollektivavtal och fungerande samverkan med arbetsgivare.

Omfattande investeringar och stora industrietableringar genomförs och planeras just nu i Norrbotten och Västerbotten. De enorma satsningarna sätter fokus på frågor som kommer vara av stor betydelse för industrins framtid, både i Sverige och internationellt. Den gröna industriomställningen i norra Sverige har möjlighet att bli ett globalt framgångsexempel för hur minskad klimatpåverkan kan kombineras med jobb och tillväxt. För att dessa satsningar ska kunna genomföras framgångsrikt måste många pusselbitar hamna på rätt plats. Den helt avgörande och kanske svåraste frågan att lösa för att investeringsplanerna ska bli verklighet är tillgången till kompetens.

Unionen har identifierat tre centrala utmaningar inom kompetensområdet och lyfter i denna rapport våra förslag på hur de kan mötas. Våra slutsatser bygger bland annat på Unionens förtroendevaldas bild av utvecklingen inifrån företagen. Utmaningarna är inte bara aktuella för Norrbotten och Västerbotten, utan även i andra delar av Sverige där industrin expanderar och investerar stort.

UNIONEN

SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet välkomna, oavsett utbildning och befattning. Bland våra medlemmar hittar du många chefer och dessutom både egenföretagare och studenter. Vår vision är att tillsammans skapa framgång, trygghet och glädje i arbetslivet.