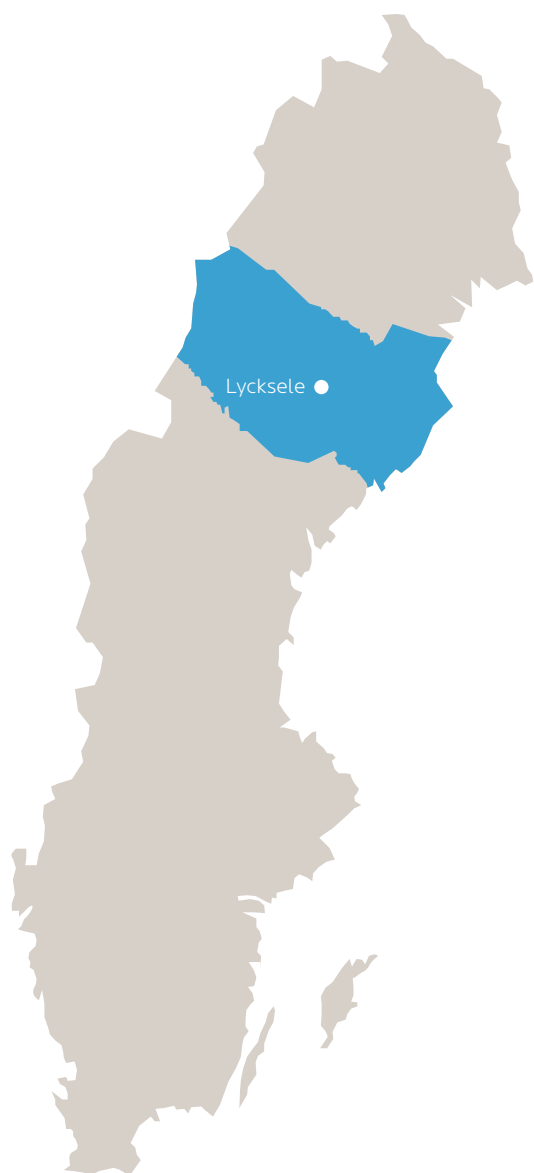




Horisont Lycksele – nutid och framtid



LYCKSELE
KOMMUN
LIKSIJUN KOMMUNIDNA



Innehåll

FÖRORD	3
FORTSATT MINSKAD BEFOLKNING	5
BRANSCH- OCH ARBETSMARKNADSSTRUKTUR	6
DEN KÖNSUPPDELADE ARBETSMARKNADEN	9
REKRYTERINGSBEHOV	10
PENDLING	13
UTBILDNING	14
KONTAKTER	16

Grafisk produktion: Ord & Co i Umeå.

Tryck: Tryckeri City, februari 2018.

Fotografer: Samuel Arnfjell sidan 4 och Ingrid Sjöberg sidan 8, 11, 12 och 15.

Förord

Det är glädjande att konstatera att Lycksele kommun står inför nya möjligheter.

1 juni 2017 släppte Arbetsförmedlingens generaldirektör, på plats i Lycksele, nyheten om att myndigheten skulle etablera ett kundcenter i Lycksele med 100 nya medarbetare – samtliga akademiker.

Ett intensivt arbete där Lycksele kommun försökte förstå innebörden och följderna av etableringen drog igång direkt. För att kunna ta tillvara på denna möjlighet på bästa sätt initierade Lycksele kommun även till samverkan med andra aktörer på flera olika plan. Sedan dess har den ena positiva nyheten efter den andra om Lyckseles starka arbetsmarknad rapporterats, framför allt från det privata näringslivet kring behov av ny arbetskraft, ökade verksamheter och stora orders.

Den starka arbetsmarknaden ställer även kommunen och regionen inför nya och bitvis unika utmaningar. Högkonjunktur råder och företagen är i stort behov av ny arbetskraft samtidigt som Lycksele kommun brottas med en demografi kännetecknad av allt fler äldre och allt färre i yrkesverksam ålder samt stora behov av utbildad personal inom vård, skola och övrig offentlig sektor.

Med en besvärande trend; allt färre med eftergymnasial utbildning, utflyttning och begränsad inflyttning samt en obalans på bostadsmarknaden, kan man konstatera att Lycksele förväntas bryta en 40-årig nedåtgående trend och i en handvändning skapa tillväxt och inflyttning.

Lycksele kommun vill finnas till för medborgarna, både på kort och på lång sikt. Vi är stolta och nöjda över det som händer i vår kommun men förutom att arbeta här och nu är vi väldigt angelägna att arbeta strategiskt och långsiktigt. En viktig del i det arbetet är samverkan med andra aktörer. I detta förändringsarbete samarbetar vi med Arbetsförmedlingen, Region Västerbotten, Västerbottens läns landsting Länsstyrelsen, samt med privata näringsidkare och våra kommuninvånare.

Syftet med detta underlag är att skapa en bas och förståelse för den situation Lycksele kommun befinner sig i – att vi har en gemensam grund för både strategiska diskussioner och viktiga beslut för framtidens Lycksele.



Ingela Gotthardsson, kommunchef

Upplägg på rapporten

Rapporten består av olika kapitel med fakta, tabeller/statistik och frågeställningar. Urvalet är gjort för att på övergripande nivå illustrera situationen och utvecklingen i Lycksele och omgivande kommuner. De frågeställningar som finns i materialet syftar till diskussion. Statistiken baseras på Region Västerbottens rapport "Behov av 40 000 nya medarbetare fram till 2025" och är hämtad från SCBs och Skolverkets databas.

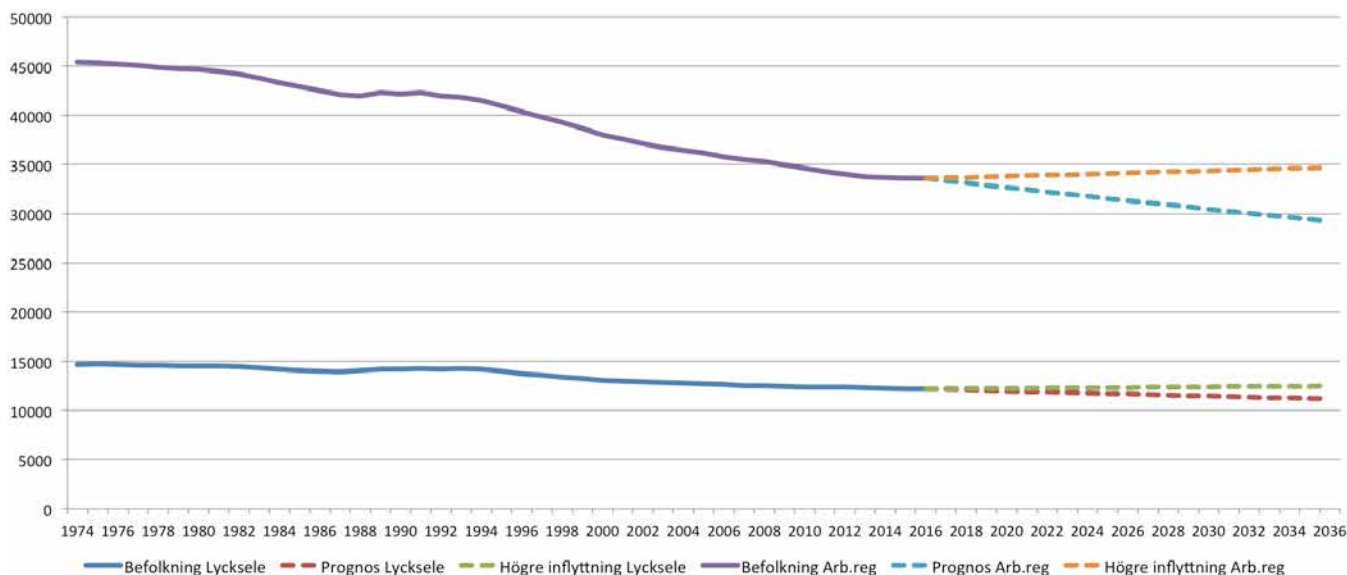


Fortsatt minskad befolkning

Lyckseles befolkningsutveckling har över tid kännetecknats av en krympande befolkning med i genomsnitt 0,4 % per år. Fortsätter denna utveckling kommer Lycksele år 2036 att ha 11 189 invånare, vilket är en minskning med närmare 1000 (998) personer sedan år 2016. I jämförelse med flera andra kommuner i Västerbottens inland minskar Lycksele kommuns befolkning inte lika mycket.

Lycksele kommun har som långsiktig ambition att växa genom ökad inflyttning. Om man antar att inflyttningen ökar med 1 % kommer istället att antalet invånare år 2036 att vara 12 474.

Scenarierna för Lycksele samt grannkommunerna Storuman, Malå, Norsjö, Åsele och Vindeln.



(Källa: SCB)

Utvecklingen för Lycksele och för Lycksele och för Lycksele samt grannkommunerna Storuman, Malå, Norsjö, Åsele och Vindeln.

Kommun	Antal 2016	Utveckling 2014-2015	Utveckling 2015-2016	Andel 65+ (2016)
Lycksele	12 187	-31 st	10 st	24,8 %
Arb.regionen	33 599	-71 st	-9 st	26,9 %

(Källa: SCB)

FRÅGESTÄLLNINGAR

Vad är viktigt i en kommun för att stimulera inflyttning?

Vad skulle få en vän till dig som bor på något annat ställe i landet/världen att flytta till Lycksele?

Vilka ser vi framför oss som nya invånare i Lycksele?

Finns det normer/förväntningar om vem/vilka som söker sig till kommunen?

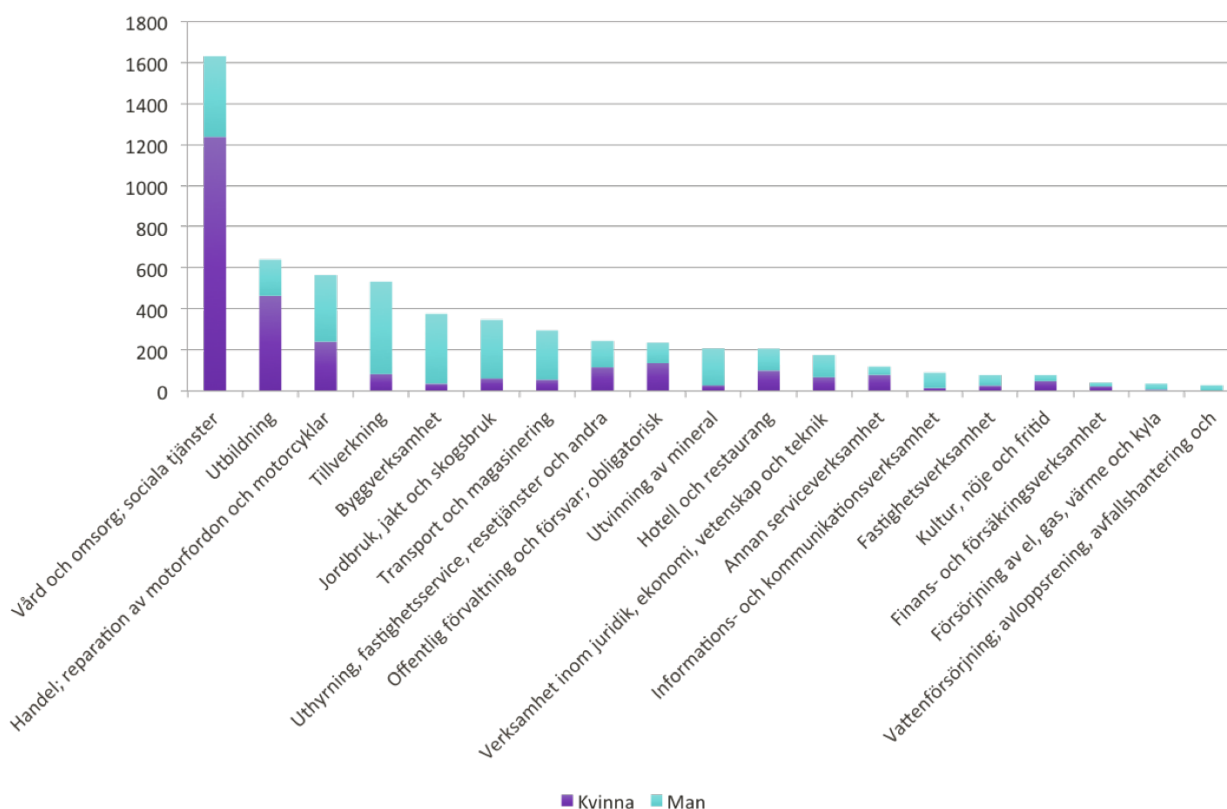
Bransch- och arbetsmarknadsstruktur

I Lycksele kommun arbetar inte bara personer bosatta i Lycksele och Lyckselebor arbetar inte enbart i Lycksele. Som vi kommer att visa längre fram i detta material så sker en omfattande pendling till andra orter, framför allt till närliggande kommuner.

När man från Lyckseles horisont vill visa på hur arbetsmarknaden i Lycksele ser ut så har vi även tagit med en bild där de kommuner som ligger närmast; Storuman,

Malå, Norsjö, Åsele och Vindeln, inkluderas. Liksom i övriga Västerbotten är Vård och omsorg den största branschen i Lycksele med 1600 anställda, 8 av 10 av dessa är kvinnor. Därefter följer utbildning, handel och tillverkning som de största branscherna med uppemot 500 till 600 förvärvsarbete vardera.

Sysselsättningen hos dagsbefolkningen i Lycksele.

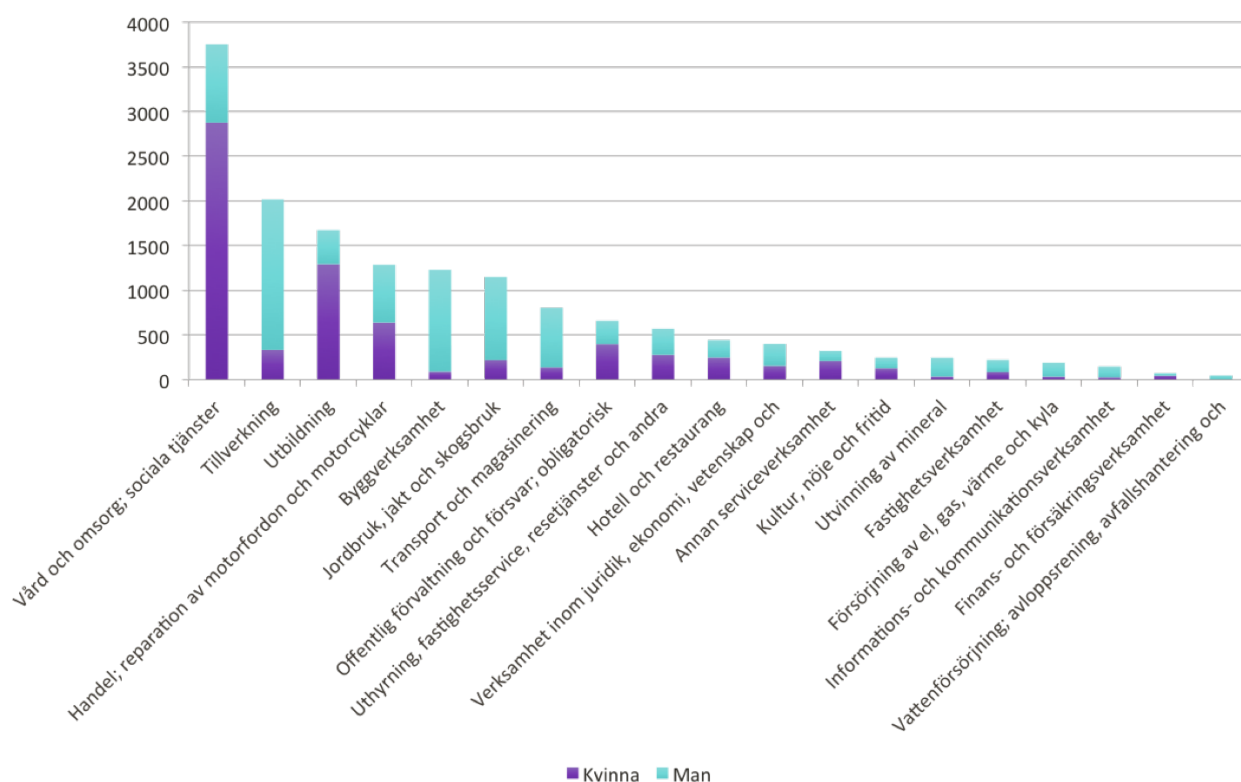


(Källa: SCB:s arbetsmarknadsstatistik RAMS)

Arbetsförmedlingen visar i sin senaste prognos på en mycket stark konjunktur i landet, 2018 bedöms bli ett av de starkaste åren på mycket länge på arbetsmarknaden. Sverige har en hög sysselsättning och kapacitetsutnyttjandet hos arbetsgivarna är högt (man kan inte utöka sin produktion speciellt mycket med befintlig personal). Problemet i Lycksele, precis som i länet och riket i övrigt, är att den lediga arbetskraftsreserven inte motsvarar arbetsgivarnas krav. Med tanke på det höga arbetskraftsbehovet och de höga kraven så blir det allt svårare att rekrytera. I länet består arbetslösheten nu till 2/3 av utrikesfödda, personer som saknar gym-

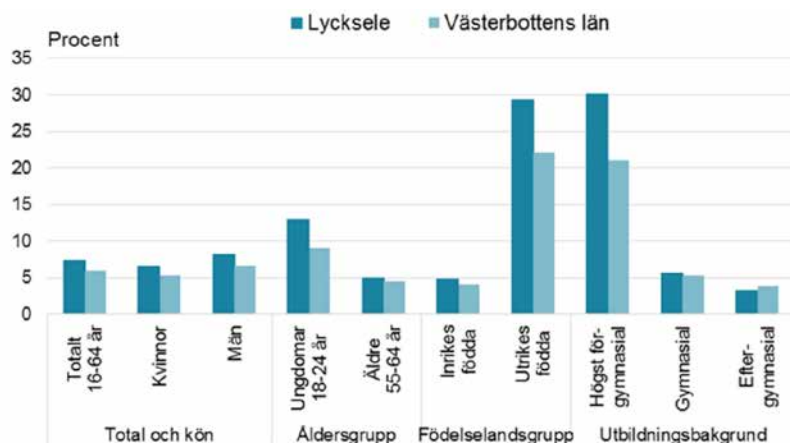
nasieexamen samt funktionsnedsatta. I Lycksele är denna andel närmare 3/4. Arbetsförmedlingens bedömning är att arbetsgivarna måste utnyttja resurserna på ett effektivare sätt än vad man gör idag. De yrken som är bristyrken måste ändra yrkesinnehåll. Arbetsmarknaden har inte råd med ett dåligt resursutnyttjande av bristkompetenser. Man kan heller inte vänta oss någon plötslig stor inflyttning av bristkompetenserna (sjuksköterskor, lärare, undersköterskor, ingenjörer etc.) i och med att bristen är stor i hela landet.

Sysselsättningen hos dagsbefolkningen i Lycksele, Storuman, Åsele, Malå, Norsjö och Vindeln.



(Källa: SCB:s arbetsmarknadsstatistik RAMS)

Inskrivna arbetslösa 16-64 år fördelat på olika grupper i genomsnitt april–september 2017.



(Källa: Arbetsförmedlingen och SCB)

FRÅGESTÄLLNINGAR

Det är alltid svårt att värdera stora behov i förhållande till varandra, men vilken brist på arbetskraft är egentligen den som är mest allvarlig för Lyckseles framtida utveckling?

Hur ser könsfördelningen ut i bristyrken och vad kan den ha för konsekvenser när det gäller att rekrytera nya medarbetare?

Vård- och omsorgsbranschen har enorma rekryteringsbehov. Hur ska vi klara av att rekrytera till denna bransch samtidigt som vi måste tillgodose behoven inom andra branscher?

Hur ska vi i Lycksele kunna arbeta med att få de som är långt från arbetsmarknaden till jobb?

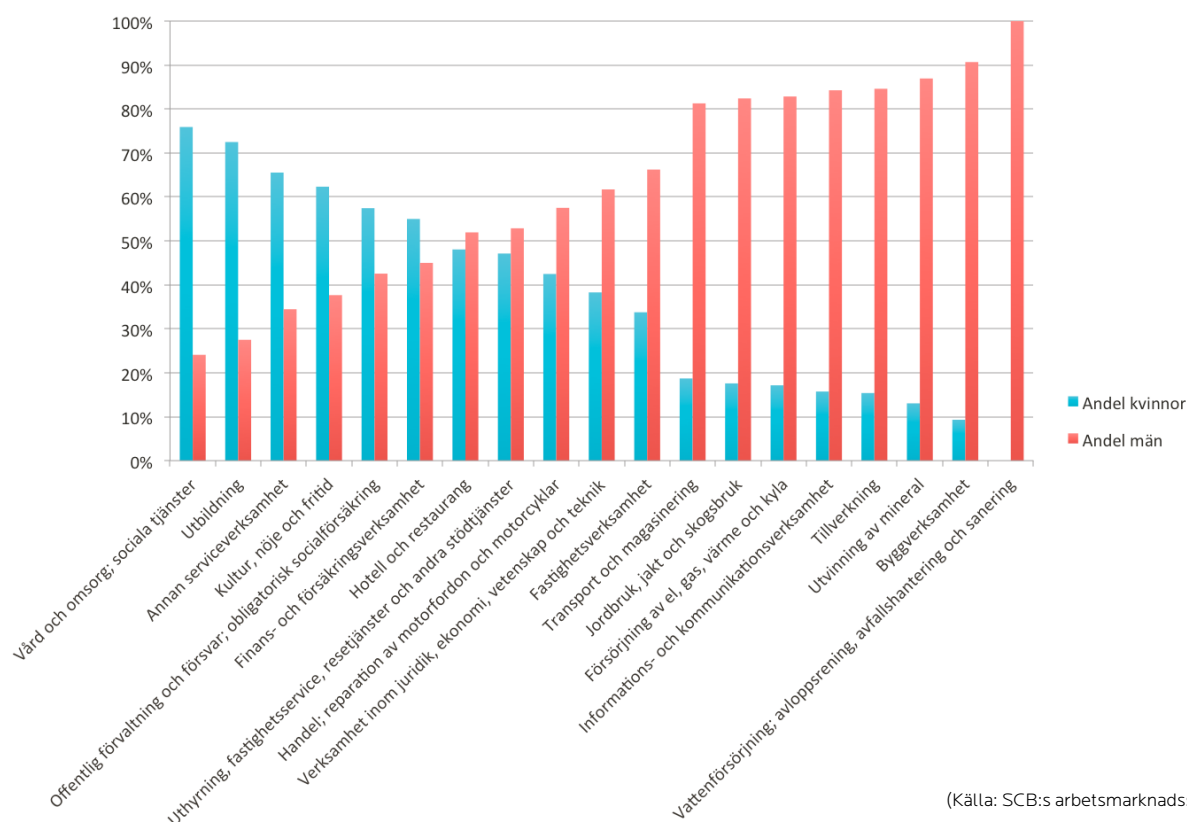


Den könsuppdelade arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden i Lycksele är kraftigt könssegregerad. De största branscherna för kvinnor är vård och omsorg och utbildning medan de största branscherna för män är vatten, avlopp, avfall, byggverksamhet och utvinning av mineral. Bland de mansdominerade branscherna finns den största snedfördelningen, det vill säga inom flera av de branscher som domineras av män finns en mycket liten andel kvinnor. Mönstret för Lyckseles arbetsmarknad känns igen i länet och i mindre glesbygdskommuner i Sverige. Utvecklingen

över tid är att mönstren består och de har till och med gradvis förstärkts. En orsak går att finna i de könstraditionella utbildningsvalen. Är detta då ett problem? Ja, erfarenhet och forskning visar tydligt att en könssegregerad arbetsmarknad är ett hinder för utveckling, tillväxt och inflyttning. I enkönade miljöer blir klimatet lätt statistiskt eftersom de flesta har liknande erfarenheter. Studier visar att mixade arbetsplatser ger ökad dynamik och fler förslag på lösningar. Det är eftersträvarsvårt att nå blandade arbetsplatser.

Fördelningen i procent mellan män och kvinnor inom olika branscher.



(Källa: SCB:s arbetsmarknadsstatistik RAMS)

FRÅGESTÄLLNINGAR

Vad får den sneda könsfördelningen för konsekvenser inom olika yrkesområden?

Vad kan olika aktörer, exempelvis kommunen och företagen, göra för att komma tillrätta med den sneda könsfördelningen?

Hur påverkar den könssegregerade arbetsmarknaden kommunens attraktivitet och målsättning om tillväxt och inflyttning?

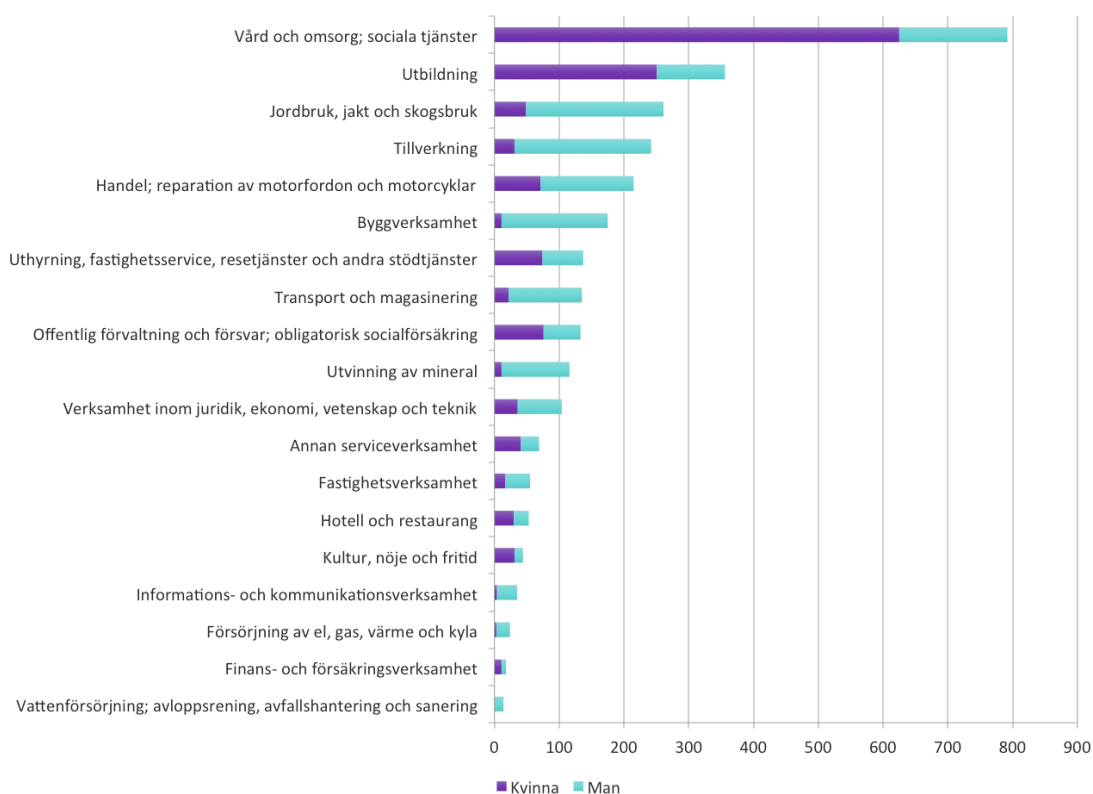
Vad får den könsuppdelade arbetsmarknaden för effekt på utbildningssektorn?

Rekryteringsbehoven

Behovet av arbetskraft växer i Lycksele inom en mängd områden, detta till följd av etableringar, högkonjunktur och tillväxt. En annan faktor som också gör att behovet ökar är det faktum att stora pensionsavgångar stundar inom de flesta branscher. Totalt beräknas 2 978 personer gå i pension i Lycksele kommun (utan att ta hänsyn till in- och utflyttningar) fram till 2036. Det är totalt 24,4 % av samtliga invånare i Lycksele. 53 % av dessa är män och 47 % är kvin-

nor. Majoriteten av de som väntas gå i pension fram till år 2036 finns inom branschen vård och omsorg; sociala tjänster följt av utbildning. Värt att notera är också att det inom vissa branscher, med totalt sett mindre antal anställda, sker procentuellt sett stora pensionsavgångar under de närmaste åren. Inom exempelvis jordbruk, jakt, skogsbruk beräknas 75 procent av de som idag arbetar inom dessa branscher gå i pension.

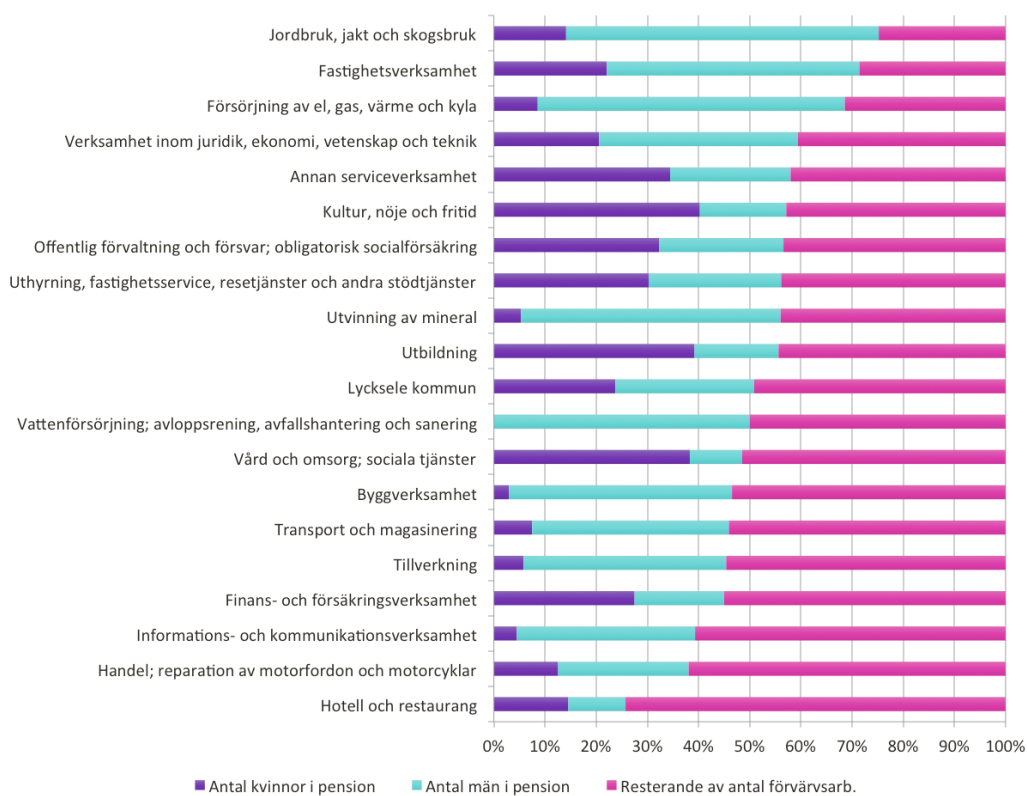
Antal anställda som beräknas gå i pension fram till 2036*.



*Pensionsåldern antas vara 65 år, enligt uppgifter från pensionsmyndigheten är medelpensionsåldern i Sverige 64,6 år. (källa: SCB).



Andel anställda som beräknas gå i pension fram till 2036.*



*Pensionsåldern antas vara 65 år, enligt uppgifter från pensionsmyndigheten är medelpensionsåldern i Sverige 64,6 år. (källa: SCB).

FRÅGESTÄLLNINGAR

Inom vilka branscher kommer det att vara svårt att ersätta de kompetenser som går i pension?

Kommer förändringar av yrken, exempelvis digitaliseringen, medföra att vissa yrkesgrupper inte ersätts i samma utsträckning?

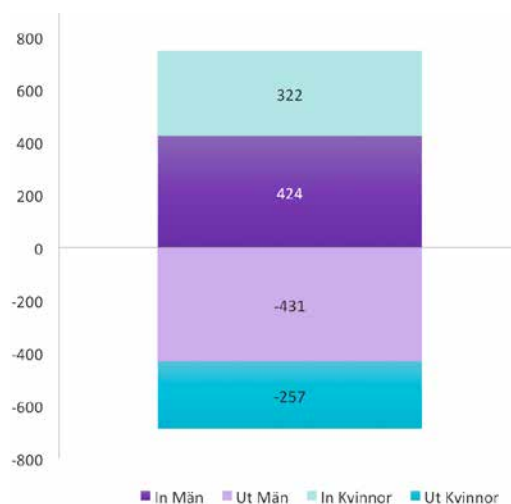


Pendling

Varje morgon lämnar cirka 750 personer Lycksele för att arbeta på annan ort - och lika många kommer till Lycksele från andra orter för att arbeta. Fler män än kvinnor pendlar i båda riktningar. Vård och omsorg är den bransch där in- och

utpendlingen är störst följt av tillverkning och utvinning. De flesta inpendlande kommer från Umeå, Malå och Vindeln. Utpendlingen sker framför allt till Umeå, Malå och Storuman.

Pendling till och från Lycksele.



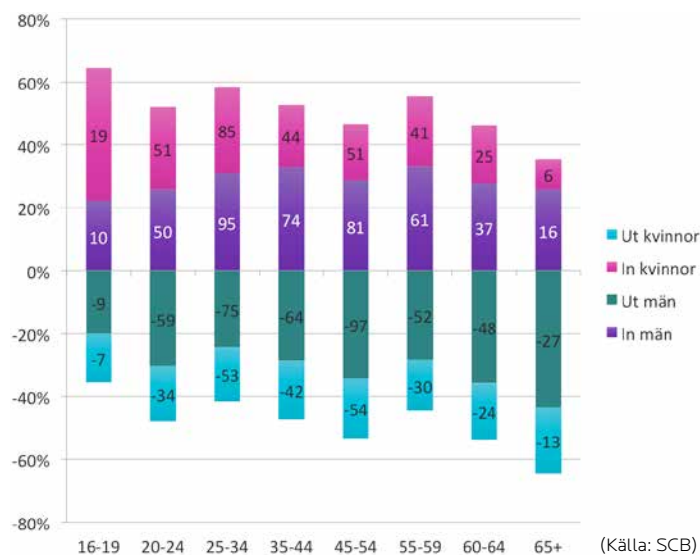
(Källa: SCB)

Antal pendlare till och från Lycksele.

Arbetsort	Bostadsort	Antal	Bostadsort	Arbetsort	Antal
Lycksele	Lycksele	5 167	Lycksele	Lycksele	5 157
Umeå	Lycksele	223	Umeå	Lycksele	141
Malå	Lycksele	66	Malå	Lycksele	125
Vindeln	Lycksele	61	Vindeln	Lycksele	65
Storuman	Lycksele	52	Storuman	Lycksele	84
Skellefteå	Lycksele	52	Vilhelmina	Lycksele	46

(Källa: SCB)

Pendling till och från Lycksele i olika ålderskategorier.



(Källa: SCB)

FRÅGESTÄLLNINGAR

Hur påverkar pendlingen Lycksele som kommun?

Hur påverkar pendlingen arbetsmarknaden i Lycksele?

Varför väljer människor att pendla?

Vem har möjlighet att pendla idag och i morgon?

Utbildning

Efterfrågan på personer med eftergymnasial utbildning är stor i Lycksele av flera anledningar. Dels i och med etableringen av Arbetsförmedlingens kundcenter men också i och med pensionsavgångar samt högra krav inom många yrken. I Lycksele finns fler personer med eftergymnasial utbildning än i andra inlandskommuner men samtidigt är det en

lägre andel än snittet i länet som dras upp av framför allt Umeå kommun. Det finns stora skillnader mellan män och kvinnor, både vad det gäller utbildningsnivå och val av utbildning. Drygt 6 av 10 män som slutade gymnasiet år 2016 hade behörighet till högskolan, motsvarande andel för kvinnor är drygt 9 av 10.

Utbildningsnivåer hos befolkningen i Lycksele.

Lycksele	Män	Kvinnor	Andel män	Andel kvinnor	Andel av befolkn.	Andel i Västerbotten	Andel i riket
Förgymnasial utbildning kortare än 9 år	292	162	64%	36%	4%	2%	3%
Förgymnasial utbildning, 9 (10) år	573	471	55%	45%	9%	8%	10%
Gymnasial utbildning, högst 2 år	1299	1143	53%	47%	20%	16%	15%
Gymnasial utbildning, 3 år	1283	1028	56%	44%	19%	17%	17%
Eftergymnasial utbildning, mindre än 3 år	437	515	46%	54%	8%	11%	10%
Eftergymnasial utbildning, 3 år eller mer	419	815	34%	66%	10%	15%	15%
Forskarutbildning	6	7	46%	54%	0%	1%	1%
Uppgift om utbildningsnivå saknas	98	64	60%	40%	1%	1%	2%

(Källa: SCB)

Behörighet till gymnasieskolan hos elever i Lycksele.

Region	Andel män behöriga till gymnasium	Andel kvinnor behöriga till gymnasium	Andel män behöriga till högskola	Andel kvinnor behöriga till högskola
Lycksele	90,9%	85,5%	57,5%	89,6%
Västerbotten	87,1%	90,3%	63,1%	83,8%
Riket	86,3%	88,9%	73,3%	87,2%

(Källa: Skolverket)

Skillnad i resultat mellan elever vars föräldrar har, respektive inte har eftergymnasial utbildning.

	Förgymnasial eller gymnasial utbildning					Eftergymnasial utbildning				
	Antal elever	Andel elever	Andel som uppnått kunskapskraven i alla ämnen	Andel behörighet yrkesprogram	Genomsnittligt meritvärde	Antal elever	Andel elever	Andel som uppnått kunskapskraven i alla ämnen	Andel behörighet yrkesprog.	Genomsnittligt meritvärde
Lycksele	62	50,0%	66,1%	88,7%	199,9	62	50,0%	82,3%	100%	219,3
Västerbotten	1 085	41,7%	70,7%	82,2%	204,9	1 520	58,3%	86,9%	94,9%	242,3
Riket	44 279	44,2%	66,1%	78,1%	203,4	55 918	87,5%	87,5%	93,4%	252,1

(Källa: Skolverket)



FRÅGESTÄLLNINGAR

Hur bryter vi stereotypa könsmonster när det gäller utbildningsval? Vad är det som gör att mönstren är så tröga?

Hur ökar vi intresset för högre utbildning i hela kommunen?

Vem/vilka är det som behöver intressera sig för högre utbildning och varför?

*”Lycksele är en plats för alla. Tillsammans
formar vi en hållbar kommun som bygger
på delaktighet, glädje och framtidstro”.*

Ingela Gotthardsson, kommunchef Lycksele kommun



Ingela Gotthardsson
ingela.gotthardsson@lycksele.se
0950-166 00



REGION
VÄSTERBOTTEN

Aurora Pelli
aurora.pelli@regionvasterbotten.se
070-6115777
Tobias Thomson
tobias.thomson@regionvasterbotten.se
070-6362931