

# KOMPETENSANALYS SKARABORG 2022

*"Om alla fortsätter framåt tillsammans, kommer framgången lösa sig själv." – Henry Ford*

---

SKARABORGS KOMMUNALFÖRBUND

2022 - 07 - 06

## FÖRORD

Kompetensanalys Skaraborg 2022 är resultatet av engagerade aktörer i Skaraborg som alla brinner för kompetensförsörjningsfrågor som skapar utveckling och attraktionskraft i framtiden. Här presenterar vi ett nuläge och möjligheter att göra gemensamma insatser för att än bättre värna om vår utveckling och möjlighet att som område klara av den talangjakt på kompetens som arbetsgivarna behöver. Vi kan också tillsammans utveckla och bredda vårt utbildningsbehov, välmatchat för de behov som finns idag och det vi kan ana är på väg i framtida branscher. Arbetet har präglats av dialog och diskussion där ordet samverkan klingar genomgående. Låt oss kroka arm och tillsammans skapa än bättre förutsättningar för kompetensförsörjning i Skaraborg.

*Catarina Carlehed  
Kompetensförsörjningsstrateg  
Skaraborgs Kommunalförbund*

*Johan Rahmberg  
Ordförande Kompetensforum  
Skövde Kommun*

*Lotten Svensson  
Utredare och projektledare  
Lotten & Company AB*

## SAMMANFATTNING

Kompetensanalys Skaraborg 2022 visar på fortsatta stora behov av rekrytering och kompetens inom industri, teknik och vård och omsorg. Även besöksnäringen har stort behov av kompetens inte minst från sviterna efter covid-pandemin. Byggbranschen är tydlig med att expansionen i Skaraborg kommer kräva många fler utbildade. Företag anger att de tackat nej till order som en konsekvens av rekryteringssvårigheter.

Arbetslösheten, inklusive långtidsarbetslösheten, är lägre än riksgenomsnittet i Skaraborg.

Det råder konkurrens om de individer som kan och vill utbilda sig. Det finns flexibla utbildningsanordnare som kan samordna sitt utbud och sin distribution till fler genom än mer samverkan. Framtidens yrken ser vi inte ännu men framväxt av innovationer, tekniklösningar, energiomställning och AI kommer ställa krav på omställning och kompetensutveckling.

Fordonsindustrin elektrifieras och vård- och omsorgssektorn hanterar allt fler äldre som behöver kvalificerad vård.

Digitalisering är en möjlighet och här finns forskning som bedrivs lokalt i Skaraborg som bättre kan nyttjas för att skapa utveckling i samverkan med andra aktörer. Utbildningsnivån behöver höjas i alla nivåer för att klara den omställning som pågår.

Genom ofred i Europa drivs utvecklingen än snabbare att hitta lösningar kring energiförsörjning och drivmedelsförsörjning.

Framgångsfaktorer för området är närhet, flexibilitet och möjligheten att utveckla ett gott arbetsliv med attraktiva arbetsgivare. Genom samverkan i utbildningen mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare kan bättre förutsättningar skapas för att fler ska välja bristyrken. Ett annat sätt är att arbeta med alumnverksamhet för att stärka hela utbildningskedjan.

Breddad rekrytering som tar hänsyn till individers lärande och bakgrund där anpassning av studier och praktik/arbete kan ske, gör det möjligt för fler att delta aktivt på en reguljär arbetsmarknad. Uthållighet och långsiktighet krävs från både arbetsgivare, utbildningsanordnare och individer för att fler ska kunna matchas till jobb som är möjliga att utveckla.

Samverkan är ledordet från hela arbetet, här behövs tydliga roller och att skapa en känsla av sammanhang och vinna-vinnalösningar. Konkurrensförhållande internt i Skaraborg för att få individer att utbilda sig är inte konstruktivt, hellre samverka och skapa lösningar med lokalt distribuerad utbildning för fler mitt i livet att delta i. Talangjakten pågår och inflyttning kommer krävas för att fler ska kunna utveckla vårt område. Genom gemensamma marknadsföringsinsatser och planering för utbildningar som arbetslivet har behov av nu och i framtiden skapas genom den plattform som redan finns och kan utvecklas i de nätverk och samverkansgrupper som utbildningsanordnare och arbetsgivare idag verkar inom.

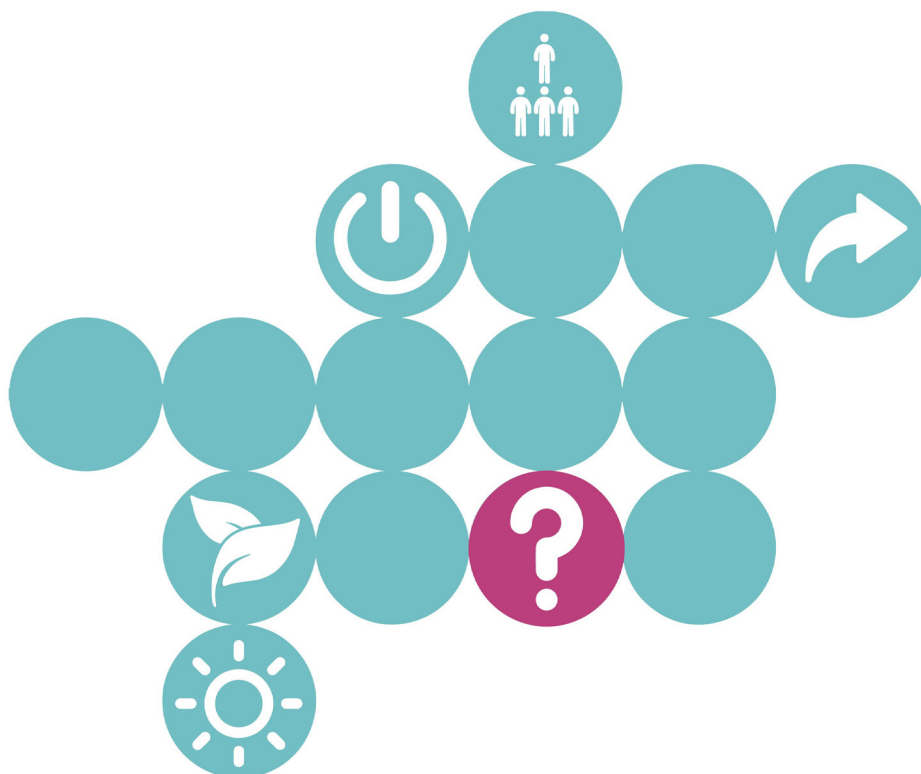
Marknadsför bristyrkenas möjligheter till fler och visa på fördelar. Det viktiga är att agera nu för att kunna ha ett robust och resilient samhälle framöver som klarar omställningar och har förmåga till innovation och entreprenörskap i nya former.

Omvärldsbevakning är en viktig del för arbetsgivares utveckling och här kan gemensamma initiativ vara till hjälp.

Underlaget i Kompetensanalys Skaraborg ger stöd för utveckling och samordning av framtida utbildningsmöjligheter och matchning av studerande och arbetsgivares behov för att skapa en livskraftig arbetsmarknadsregion och höja utbildningsnivån

# INNEHÅLL

<b>INLEDNING</b>	<b>5</b>
Bakgrund	5
Syfte	6
Metod	7
<b>ARBETSPROCESSEN</b>	<b>7</b>
<b>INTERVJUER</b>	<b>8</b>
<b>WORKSHOP</b>	<b>19</b>
Utfall från workshop med YH-nätverket	19
Utfall från workshop med Kompetensforum Skaraborg	20
<b>SKRIVBORDSUNDERSÖKNING</b>	<b>21</b>
RISE	21
Svenskt näringsliv	22
Arbetsmarknadsläget i Skaraborg	23
SKAS rekryteringsbehov	24
Normkritik och jämställdhet	24
<b>ENKÄT</b>	<b>25</b>
SWOT-analys	27
<b>UTBILDNING SKARABORG</b>	<b>28</b>
Befintligt utbildningsutbud	28
Ansökningar som planeras och lämnas in i juni	28
Planerad kontinuitet med träffar hösten 2022	29
Kompetensnavet	29
<b>REFERENSER OCH LÄNKAR</b>	<b>30</b>



# INLEDNING

## Bakgrund

Kompetensforum Skaraborg har uppdrag att årligen eller vid specifikt behov upprätta och presentera en kompetensanalys innefattande framtidsspaning och formulerande av fokusområden att arbeta med, utifrån fakta och analys som presenteras. Kompetensforum Skaraborg faciliteras av Skaraborgs Kommunalförbund och består av representanter från kommunala sektorer: kommunchef, utbildning, näringsliv, arbetsmarknad och HR samt andra organisationer som verkar för kompetensförsörjningen i Skaraborg: Västsvenska Handelskammaren, IDC West Sweden AB, Försvarsmakten, Arbetsförmedlingen, Högskolan i Skövde och Västra Götalandsregionen. Kompetensforum Skaraborg vänder sig till olika typer av möjliggörare som kan bidra med insatser och åtgärder utifrån gemensam analys.

Under 2021 gjordes för första gången en övergripande kompetensanalys enligt ovanstående beskrivning men mer i beskrivande ordalag. Nu ska nästa steg tas i att konkretisera och beskriva de kompetensbehov och yrkesbehov som finns i Skaraborgs arbetsliv. Dessutom ska också beskrivas de utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser som pågår för att kunna jämföras/matchas med de behov som finns. Läs den tidigare rapporten på [skaraborg.se Kompetensanalys Skaraborg 2021](http://skaraborg.se/Kompetensanalys_Skaraborg_2021).

I projektet Kompetensanalys Skaraborg en normkritisk genomlysning av kompetensförsörjningssystemet Version 2021-07-16, finansierat av EU, har tre forskare kommit fram till tre områden att fördjupa:

Forskarnas tre perspektiv och rekommendationer formuleras som:

**1. Inåt-perspektivet.** Här menar forskarna att Skaraborgs kommunalförbund och Kompetensforum behöver se på sig själva i syfte att medvetandegöra partiskhet och osynliga antaganden, och framför allt för att synliggöra och lyfta frågor om roller och mandat. Forskarna rekommenderar i korthet:

- Identifiera det gemensamma projektet, identiteten och självbilden och gå från att reagera till att agera för att forma en eftersträvt värd framtid.
- Red ut roller och mandat hos de ingående aktörerna och utrön eventuella intressekonflikter.
- Skärp policydokumenten genom att tydligt skriva fram problemen och formulera insatser som löser just dessa problem.
- Lyft upp det offentliga välfärdsuppdraget och gör frågor om kompetensförsörjning i den offentliga välfärden mer framträdande.

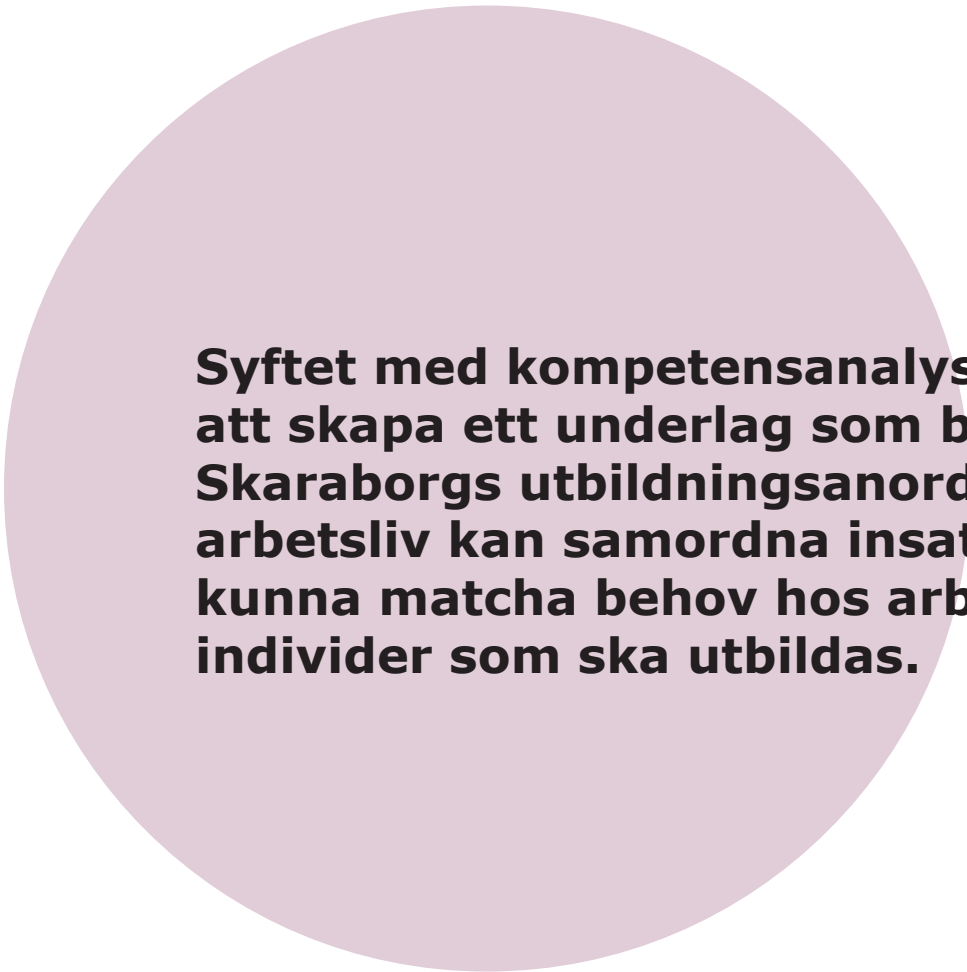
**2. Utåt-perspektivet.** Här menar forskarna att Skaraborgs kommunalförbund och Kompetensforum behöver addera perspektiv till de redan befintliga i arbetet med kartläggning och analys. Nya frågor kan behöva ställas och fler grupper inkluderas. Forskarna rekommenderar i korthet:

- Bredda förståelsen av "varför" arbetet med kompetensförsörjning görs genom att ta avstamp i behovet av tryggad kompetensförsörjning i välfärdens bristyrken och behovet av arbetstillfällen för invånarna.
- Bredda synen på vilka aktörer som kan bidra i arbetet för att säkra Skaraborgs kompetensförsörjning och vilka metoder och verktyg som kan bidra. Utred hur matchningen ser ut i några av de större utbildningsgrupper där det bedöms råda en bristsituation år 2025 och utveckla mer träffsäkra åtgärder utifrån det.
- Se över kompetenskrav och normer i kommunala verksamheter, till exempel hur förväntningar formuleras i jobbutlysningar, och hur informella normer på arbetsplatser kan motverka att minoritetsgrupper stannar.
- Fortsatt stödja och förstärk stödet till de högskoleutbildningar som finns i Skaraborg.

**3. Problematisering och fördjupning av modeord.** Kompetensförsörjning är, liksom andra områden, full av överanvända begrepp som tenderar att förlora innehåll och hämma perspektivskiften och utforskande av lösningar. Genom att belysa några av dessa kan nytt syre föras in i diskussionerna, menar forskarna.

Dessa begrepp lyfts fram:

- Livslångt lärande
- Låga trösklar
- Tillväxt, hållbarhet och utveckling
- Mottagarkapacitet



**Syftet med kompetensanalysen 2022 är att skapa ett underlag som bidrar till att Skaraborgs utbildningsanordnare och arbetsliv kan samordna insatser för att kunna matcha behov hos arbetslivet och individer som ska utbildas.**

Skaraborgs Kompetensforum är en fristående strategisk samverkansarena kring kompetensförsörjning med utgångspunkt ur ett arbetsgivarperspektiv.

Forumets syfte är att identifiera kompetensutmaning och vara riktninggivande för insatser och samarbeten som bäst stödjer den långsiktiga planen för kompetensförsörjning i Skaraborg oavsett bransch och konjunkturläge. Varje år eller vid behov tas en kompetensanalys fram som presenterar ett nuläge över arbetsmarknads- och kompetensförsörjningssituationen i Skaraborg.

Syftet med kompetensanalys Skaraborg 2022 är att vara riktninggivande för olika insatser för att stötta matchning mellan utbildning och arbetsmarknadens behov på kort och lång sikt.

## Metod

Insamling av underlag har skett via enkäter, intervjuer, workshops och skrivbordsundersökning.

En SWOT-analys över nuläget är framtagen utifrån det samlade resultatet av undersökningen. Resursbaser är ett begrepp som betecknar de branscher som är särskilt betydelsefulla för Skaraborg. Där finns en större andel av skaraborgarna sysselsatta än andelen av alla svenskar som arbetar i dessa branscher.

De branscher där Skaraborg utmärker sig är:

- Gröna näringar inklusive förädling av livsmedel
- Trä, möbler och inredning
- Försvaret
- Sten, mineralull och akustik
- Fordonsindustri, inklusive underleverantörer

Det framväxande IT-klustret i Skövde med inriktning spelutveckling och finansiell teknologi uppmärksammas som en möjlig framtidsbransch.

## ARBETSPROCESSEN

Kompetensforum Skaraborg är beställare och ägare av Kompetensanalys Skaraborg.

En deltidredovisning har skett till Kompetensforum den 3 maj 2022 där enkätresultat presenterats och workshop har genomförts.

En styrgrupp bestående av P-O Hermansson (till och med 24 maj), Catarina Carlehed, Lotta Engelbrektsson och Hillevi Larsson har haft löpande möte med projektledare Lotten Svensson från Lotten & Company AB.

Arbetsgruppen har bestått av Catarina Carlehed, Hillevi Larsson, Lotta Engelbrektsson och Lotten Svensson. Dialog har förts med ordförande och medlemmar i Kompetensforum Skaraborg under arbetets gång. Under arbetet har projektledaren också varit behjälplig att svara på branschanalys till YH-myndigheten.

Processen över den årliga insamlingen av underlag för kompetensanalys ser ut som följande:  
Ansvarig: Kompetensforum  
Processledare: Catarina Carlehed  
Utförande konsult: Lotten Svensson

Kompetensanalys Skaraborg utgår ifrån befintligt kompetensbehov, yrkesbehov, pågående utbildningar och insatser, arbetsmarknadssituation, pågående analys och påverkande omvärldsfaktorer som samlas in från aktörer i Skaraborg och myndigheter och organisationer regionalt och nationellt.

Framtagning av förfrågningsunderlag, genomförande av förfrågningar och analys/sammanställning av förfrågningar har skett. Därefter har en delredovisning och workshop med dialog skett tillsammans med Kompetensforum Skaraborg. Rapportskrivning kring helheten utifrån svar och analys i undersökningen har skett. Presentation av arbetet sker 7 juni 2022.

## INTERVJUER

Intervjuer har skett under april och maj månad. Det har varit möjligt att anmäla att få kontakt för intervju via enkäten som skickades ut, några andra har hört av sig spontant, några har sökts upp utifrån samverkansplattform som finns hos Skaraborgs Kommunalförbund. Politiker från Skaraborgsbänken har deltagit i en utfrågning om Skaraborgs utveckling där också kompetensförsörjning diskuterades och har följts upp för de som önskat ge inspel till Kompetensanalys Skaraborg 2022.

Av 34 kontaktade har 29 deltagit i intervjuundersökningen. Bortfallet är i gruppen riksdagsledamöter. Påminnelser har gått ut två gånger via epost och telefon.





## **Ulrika Heie** **Centerpartiet riksdagsledamot** **Skaraborgsbänken**

*”Det absolut viktigaste är människorna! Att de som bor här, och de vi lyckas attrahera att flytta hit, känner att här kan man ha ett gott liv, samtidigt som man i sitt yrke är med och bygger framtiden. Viktigt att det finns goda möjligheter till kompetensutveckling och kompetensväxling.*

*Vi står inför gigantiska behov av kompetent personal inom i princip alla branscher framöver. Satsningar på utbildningar som gör att man kan kompetensväxla, byta karriär och incitament för att göra detta. Utbildningar på gymnasie-, yrkeshögskole- och högskolenivå, men också studieförbund och folkhögskola är alla oerhört viktiga”.*



## **Jessica Thunander** **Vänsterpartiet riksdagsledamot** **Skaraborgsbänken**

*”Flera saker måste samverka. Nedmonteringen och privatiseringen av arbetsförmedlingen måste avbrytas och arbetsförmedlingen måste byggas upp igen, så att den åter blir statlig med tydliga uppdrag till exempel gällande matchning, utbildning och kompetensförsörjning och med närvaro i alla kommuner. Fler utbildningsplatser, både för YH-utbildningar och högskoleutbildningar, behövs i Skaraborg, inte sällan stannar människor där de har pluggat.*

*Villkoren för att bo och leva i hela Skaraborg behöver vara bra, den offentliga servicen måste fungera. Infrastruktur och bostäder är andra saker som måste finnas på plats för att människor ska kunna välja att bo och arbeta i Skaraborg. Företagen behöver också ta sitt ansvar – om det inte går att få jobb utan flera års erfarenhet så kommer arbetsgivarna till slut stå utan erfaren personal. Anställningsvillkoren är naturligtvis också grundläggande för att kunna locka folk, det gäller både i den privata sektorn och i den offentliga”.*

## **Pia Hansson** **HR-chef JB Villan AB**

*”Det handlar om att ladda arbetsgivarens varumärke och att avsätta resurser för att förstå framtidens talanger och deras behov. Vi erbjuder frihet i arbetet och har skapat en kompetensförsörjningstrategi och visar upp oss för ungdomar som är på väg att utbilda sig”*



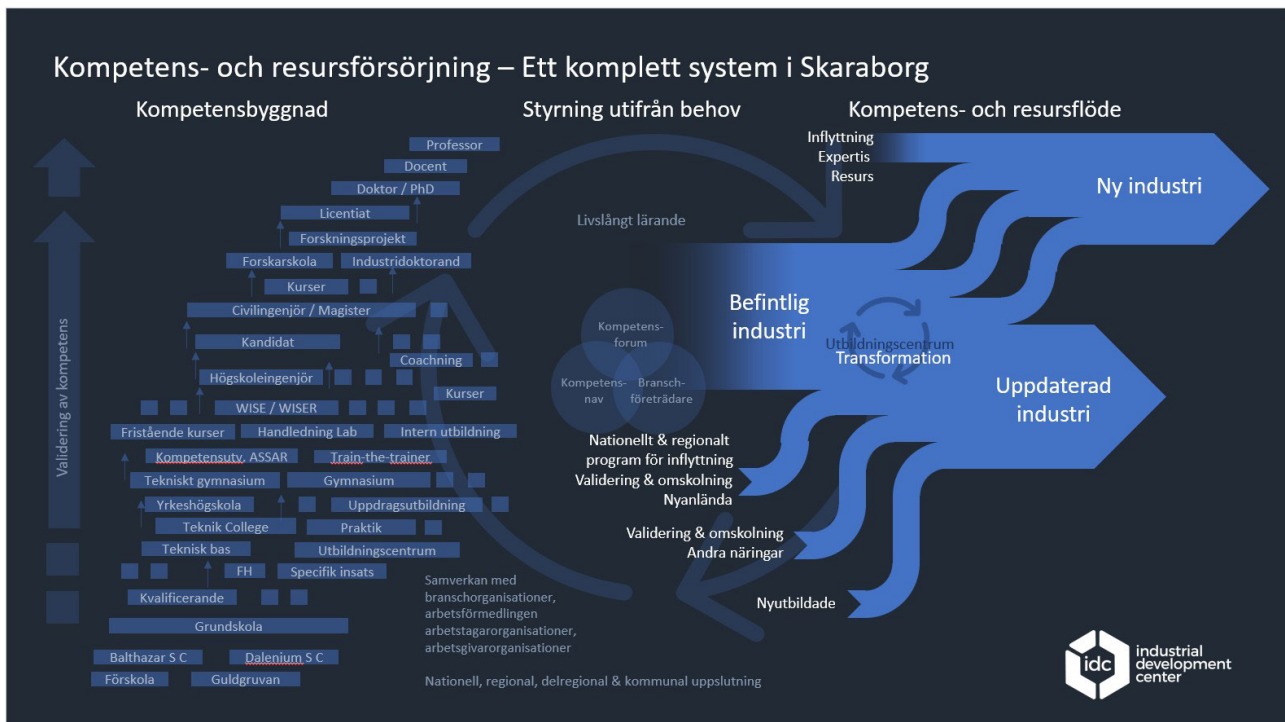
## Leif Pehrsson VD IDC West Sweden

*"Vi behöver se kompetensförsörjning som en helhet där vi är många aktörer som samverkar. Det behövs en kombination av attraktionskraft, förmåga att kompetensutveckla och att avsätta tid för detta i företagen".*

*"Industriföretag behöver ställa om utifrån omvärldsförändringar och lagkrav. Bland annat kommer vi se utveckling kring nya produkter, material, cirkularitet, energi och energislag. Restflöden från produktionen behöver förädlas och här kan samverkan mellan branscher utvecklas till exempel mellan livsmedelsproduktion och industriföretag. I grunden finns alltid behov finns att jobba med produktionseffektiviteten för att kunna utveckla övriga områden. Omvärldsbevakning kommer bli än viktigare i framtiden."*

*"Ett framtidsyrke som alltid kommer behövas är NC-operatörer och maskinoperatörer, här finns behov idag och imorgon. För den som har en sådan grund kan omställning ske snabbt för att arbeta i olika typer av produktion."*

Nedan visas ett sätt att presentera hur ett komplett system för kompetens- och resursförsörjning i Skaraborg kan se ut utifrån kompetensbyggnad, styrning utifrån behov och kompetens- och resursflöde.





## **Martina Johansson** **HR-strateg Kompetensförsörjning** **HR-enheten Skaraborgs Sjukhus** **Västra Götalandsregionen**

*"Varje medarbetares kompetens är viktigt för att tillsammans ge god vård och hälsa! På Skaraborgs Sjukhus arbetar vi kontinuerligt med att utveckla och förbättra verksamheten för att skapa nytta för patienten och ett hållbart arbetsliv. En viktig del i detta utvecklingsarbete är att säkerställa att vi har rätt kompetens på rätt ställe. Detta görs bland annat genom aktiviteter som stödjer att utveckla och behålla medarbetare men också att attrahera och rekrytera nya medarbetare. Samverkan är en viktig del i arbetet med att säkerställa framtida kompetensförsörjning, den externa samverkan sker både nationellt, regionalt och lokalt i Skaraborg.*

*Vi behöver möta de utmaningar som finns med de kompetensbehov vi ser inom hälso- och sjukvården och ett exempel är samverkan med lärosäten och skolor för att säkerställa framtida behov av specialistkompetens".*

## **Gunnar Hellichius** **Production manager** **CEJN AB**

*"Ny teknologi ger företagen nya möjligheter men kräver att skolorna kan möta företagets framtida kompetensbehov. Samarbetet mellan skolor och företag i bland annat Teknikcollege och programråd är en nyckel för att nå resultat tillsammans för att möta framtidens kompetensbehov".*



## **Maria Skoog** **Verksamhetschef** **Byggföretagen Skaraborg**

*"Det är viktigt att vi har en bredd och att vi får återvändare som kan flytta tillbaka till Skaraborg. Bredda utbildningsutbud på YH Skövde till att omfatta Teknik, industri och bygg".*

## **Anette Odqvist** **HR-chef** **Skandia Elevator**

*"Flera branscher lider brist på arbetskraft och det behövs tillräckligt många människor att utbilda. Vi i teknikbranschen försöker påverka ungdomar att välja teknisk inriktning i gymnasievalet. Det behövs inflyttning till området.*

*Intresset bland ungdomar att utbilda sig inom teknikyrken är lågt och det uppstår konkurrens mellan arbetsgivare. Vi arbetar med varumärkesarbete genom storytelling och det är viktigt att finnas med i utbildningskedjan. Vi är aktiva i Teknikcollege och här är samverkan viktig då vi kan påverka innehåll och att utbildningar som ges matchar behov nu och i framtiden för branschen. Vi behöver ligga i framkant och produktionen går hand i hand med utbildningssamordnare".*



## **Per-Anders Gustafsson** **Styrelseordförande** **XR Logistik**

*"Cirkulär industri kommer behöva logistiklösningar där automatisering i många delar är omogen idag"*

## **Stefan Roos och** **Meline Arakelyan** **Företagsrådgivare** **Arbetsförmedlingen**

*"Det är viktigt med delaktighet i processen där samverkan mellan företag och utbildningssamordnare utvecklas. Det behövs uthållighet hos arbetsgivarna och förståelse för målgruppen. Med rätt insatser kan vi klara fluktuationer mellan hög- och lågkonjunktur. Genom breddad rekrytering kan vi kompetensutveckla internt och ge plats för fler som behöver ett anpassat lärande med anpassade uppgifter. Sänk trösklar och skapa en trappa att förflytta sig i kompetensmässigt."*



## **Bjarne Pettersson** **Regionchef** **Västsvenska Industri- och** **Handelskammaren**

*"Det är viktigt att människor får hjälp att göra klokare val, världen blir svårare att överblicka och här behövs bättre beslutsunderlag.*

*Det är av stor vikt att prata om yrke och inte om utbildning. Utbildning är en riktning och förutsättning men bättre att skapa drivkraft genom att förstå vilket/vilka yrken som är framtidens möjligheter. Idag ändras yrkesroller snabbt och vägledning behövs för att välja karriär och yrke.*

*Människor fattar beslut efter vägledning. Det är viktigt att onödiga trösklar tas bort för att komma in i utbildningssystemet, ett exempel är arbetsintegrerat lärande och att utgå ifrån individens behov och bakgrund. Om vi blir duktiga på att vägleda kan människor fatta kloka beslut och vi kan skapa försörjningsstrategi kring kompetens genom att se på hur ett yrke kan se ut. Om vi börjar prata om yrken och yrkesområden och vad som krävs för att nå dit kan fler känna sig inkluderade att delta i utvecklingen"*



## **Jennifer Ottoson** **General Manager** **TI Fluid Systems**

*"Framtidens krav på hur nya material kommer se ut och bearbetas i produktionen kombinerat med miljökrav kommer kräva ny kompetens"*

## **Tehseen Aslam** **Vice rektor** **Högskolan i Skövde**

*"Hur vi höjer kompetensnivån och utbildningsnivån i Skaraborg är avgörande för att klara framtidens krav i arbetslivet. Om vi endast cirkulerar i samma nivå så förändras inte situationen och vi fortsätter vara en utsatt underleveranstörsregion. Globaliseringsprocessen gör att produktionen blir billigare och vi behöver behålla talanger i Skaraborg. Ett konkret förslag är att arbeta med alumnverksamhet för att bygga intressanta case kring personer från området som kan inspirera unga i flera utbildningsled. Använd digitaliseringskunskap som finns i forskningen för att lyfta befintliga och nya branscher. Genom ökad samverka kan vi skapa attraktionskraft för yrkesliv i Skaraborg tillsammans".*



## **Elin Liljebäck Nilsson** **tf Förvaltningschef vid barn- och utbildningsförvaltningen** **Skara kommun**



*"Att Skaraborg uppfattas som en attraktiv plats att leva och bo på för en bredd av människor med pendlingsförutsättningar (kollektivtrafik) som gör att vi drar maximal nytta av Nätverksstaden Skaraborg"*

*"Att en högre andel av de som bor i Skaraborg går vidare till högre studier och att vi som arbetsgivare utvecklar vår skicklighet att bena ut uppgifter för att bättre matcha rätt uppgift med rätt kompetens. Exempelvis lärare – lärarassistent, detta gynnar såväl den högre utbildade som den lägre utbildade arbetskraften"*

*"Lönelägen i paritet med kringliggande områden som bidrar till ökat utbyte av arbetskraft mellan Skaraborg och kringliggande områden vilket bidrar även till kompetensförsörjning i "mitten" Skaraborg genom ökad tillgång till arbetskraft"*

*"Främja rörlighet mellan arbetsgivare i Skaraborg, på "sund" nivå – detta blir en cirkulär tanke – om vi alla arbetar utbilda/forma goda medarbetare får vi alla bättre tillgång till "andra/nya" medarbetare"*

*"Vi behöver möjliggöra karriärvägar internt i våra kommuner och inom Skaraborg - exempelvis framtida ledare"*



## **Ove Brodin** **Vuxenutbildningschef** **Lidköping kommun**

*"Vi har jobbat mycket med att ta emot studerande på ett klokt sätt*

*-där lärarstudenter får praktisera i Lidköpings skolor för att kunna välja kommunen som arbetsgivare i framtiden"*

## **Katarina Lindberg** **Sektorchef barn och utbildning** **Skövde kommun**

*"Vi behöver en gemensam förflyttning i ledning/styrning av kompetensförsörjningsfrågor på strategiskt och taktisk nivå i Skaraborg"*



**Erik Eriksson**  
**Avdelningschef för vuxenut-  
bildning och Vadsbogymnasiet**  
**Mariestads kommun**

*"Individen behöver ges möjlighet att komma in i utbildningskedjan och ha behörighet för att kunna ta steg och kompetensutveckla sig. En god och bred gymnasieskola, en bred vuxenutbildning i Skaraborg behövs för att kunna utbilda sig på plats i närheten av sin boendeort, och så man kan utveckla sig och samtidigt behålla sitt vardagsliv."*



**Per Andersson**  
**Rektor vuxenutbildningen**  
**Mariestads kommun**

*"Det är viktigt att ha en klar bild av näringslivets behov och hur nuläget ser ut, då kan vi hjälpa till som bäst. En aktiv part är Arbetsförmedlingen som samlar in information om bristyrken"*

**Daniel Svensson**  
**Biträdande rektor**  
**Vuxenutbildning med ansvar för**  
**yrkesutbildning**  
**Mariestads kommun**

*"Vi behöver veta vart vi ska och vilka kompetenser som efterfrågas tydligt ifrån branschen och vilken nivå i utbildningssystemet som behöver aktiveras. Rollfördelning med riktning och klargörande om vem som gör vad kan utvecklas i än bättre samverkan"*





## **Hanne Gustafsson** **Processledare** **Dacapo Mariestad**

*"Utbildningen vi tar fram ska ge en bred grund att stå på med fokus på nuläget (hur ser det ut i industrin idag), kvalitet- och förbättringsarbete, projektledning och till slut fokuserar utbildningen på framtidens industri med grön teknik, AI och olika digitala verktyg. Lärande i arbete kommer ha en central roll i utbildningen och här kan företagen forma de studerandes lärande efter sina specifika behov. Vi ser också ett stort behov hos företagen att vidareutbilda sin egen personal och vi tror att denna utbildning ger de kompetenser som kommer efterfrågas framöver".*

## **Sofia Myhrman** **HR-chef** **Skövde kommun**

*"Samverkan mellan berörda aktörer behövs för att lösa framtidens kompetensförsörjningsbehov. Vi kan dela goda exempel som ger effekt och resultat och fortsätta det arbetet tillsammans"*



## **Sofia Jessen** **Samhållsutvecklingschef** **Grästorp kommun**

*"Vi utbildar idag ungdomar till fel inriktning då få söker vård och teknik, här kan vi statushöja arbeten där folk behövs och stärka intresset i tidig ålder."*

*"Projektet Jobba i Grästorp är ett samarbete där företagare får presentera sitt behov för AF, kommunens representanter inom bildning, arbetsmarknadsenhet och näringsliv samt AF och Campus. Fördelen är att vi på sittande möte kan skapa matchningar och gemensamma aktiviteter för att lösa företagets kompetensbehov på kort och lång sikt".*



## **Johan Almgren** **Näringslivsutvecklare** **Karlsborgs kommun**

*"Det viktigaste är att vi krockar arm och alla aktörer inom kompetensfrågor samverkar i Skaraborg"*



## **Susanne Wallner** **Näringslivschef** **Mariestads kommun**

*"Vi har arbetat länge med att få hit inflyttande och därmed en kompetenshöjning som vi samordnar med en kompetensutveckling för de invånare som redan bor i området. Arbetsgivare behöver utveckla sin förmåga att skapa attraktiva arbetsmiljöer och bli valbara.*

*Långsiktighet behövs för att kunna arbeta mer visionärt på 5-10 års sikt där uthållighet är viktigt. Fler etableringar kommer behövas och nya branscher växer fram. Utveckling av till exempel digitala valutor kräver att vi behöver bevaka området och förståelse för detta samt AI-området för att hänga med i utvecklingen av nya arbeten och branscher. Här kan vårt område utvecklas för att säkerställa framtidens arbeten som inte finns idag. Genom samverkan mellan både privata och offentliga arbetsgivare kan vi göra området än mer attraktivt "*

## **Emelie Thim** **Näringslivstrateg** **Götene kommun**

*"Vi jobbar med samarbetet mellan skola och arbetsliv för att stärka eleverna i att göra välgrundade framtidsval. För företagen är det viktigt för den framtida kompetensförsörjningen att visa på vilka möjligheter som finns inom respektive bransch. "*



## **Alexandra Norlander Tornberg** **Koordinator** **Business Region Skaraborg**

*”Utifrån den kompetensomställning som sker, inte minst inom fordonsindustrin är det viktigt att vi tillsammans med arbetsgivare, både befintliga och de som är intresserade av att etablera ny verksamhet, med utbildningsaktörerna tittar på hur vi kan hitta gemensamma lösningar med att skapa utbildningsinsatser som matchas mot den kompetens som i framtiden kommer efterfrågas. För att vara en attraktiv region som lyckas med dessa utmaningar är det viktigt att vi hela tiden ligger steget före. Genom att arbeta tillsammans mot samma mål, skapar vi förutsättningar för en god samverkan där vi förstår varandras uppdrag och roller för hur vi gemensamt kan hitta de bästa lösningarna. På så sätt blir vi både starkare och når längre!”*



## **Mats Olsson** **VD** **NEXT Skövde**

*”Besöksnäringen är en snabbt växande näring vilket ökar behovet av kompetens, både på lång och kort sikt. Besöksnäringen behöver inte bara mer arbetskraft, vi behöver också vidareutbilda dem som redan arbetar hos oss. Dagens turister och gäster är resvana och efterfrågar en allt högre nivå på kunskap. Automatisering och teknisk utveckling kommer att öka trycket på både specialisering och personligt bemötande.*

*Det är av största vikt att det finns utbildningar av hög kvalitet, möjlighet till kompetensutveckling och yrkesväxling. Det är en näring där många får första jobbet men förutsättningarna ska vara sådana att fler också har sista jobbet här. Besöksnäringen är tillika en viktig del av lösningen på vår tids största politiska utmaningar – integrationen och den tudelade arbetsmarknaden. För många är den vägen till egen försörjning.”*

## **Birgitta Lindvall** **Projektledare i ideella föreningen** **YogaYou och i ett projekt** **finansierat från Allmänna** **Arvsfonden**

*”Satsa på fler praktiska IT-utbildningar som anpassas efter individen och arbetsgivarnas behov”*



## WORKSHOP

Två workshops med deltagarinteraktion har genomförts under kompetensinventeringen, Workshop med YH-nätverk 28/4 och Workshop med Kompetensforum 3/5. Deltagare har representerat företag, HR-nätverk, utbildningsanordnare, Skaraborgs sjukhus, näringslivsfunktion vid kommun, företagsorganisationer och organisationer från Skaraborgs Kommunalförbund. Workshops har utförts av Lotten Svensson som använt TT-metoden, team Think.

Siffror som redovisas nedan är antal röster varje förslag har fått.

### Utfall från workshop med YH-nätverket

#### Behov av utbildningar som behövs i Skaraborg på kort och lång sikt – YH-nätverket, företag, fack, sjukhuset, kommunala företrädare HR

- UF Ung Företagsamhet ska erbjudas till ALLA elever i ALLA gymnasieprogram 8
- Specialistutbildning psykiatri för undersköterskor 6
- Automation och digitalisering för nybörjare 5
- Ökad kompetens inom bemanningsplanering 5
- Utbildningar inom gröna näringar 4
- Transportyrken (lastbil, buss, taxi, tåg) 3
- Barnmorska 2
- CNC-operatör 2
- Industriutbildning enklare/steg för steg för de som står utanför arbetsmarknaden 2
- Internationell utbildning 2
- It-tekniker systemspecialister 2
- Psykiatri 2
- Specialistutbildade undersköterskor 2
- Underhållstekniker 2
- Utbildning inom grön omställning 2
- YH-utbildning samtalsstöd särskild inriktning barn och unga 2
- Yrkessvenska 2
- Återvinningsindustrin och cirkularitet 2
- Avancerad vård i hemmet 2

## Viktiga aktiviteter och insatser för att stärka kompetensförsörjningen

- Kraftsamla kring gemensamma insatser kopplat till kompetensförsörjning 12
- Hjälpas åt att göra branscher attraktiva tillverknig, besöksnäring, dokusåpa marknadsföring 7
- Engagemang från industrin tex aktiviteter för ungdomar i grundskolan 6
- Omvärldsbevakning 6
- Praktik i alla gymnasieprogram 6
- Nätverk näringsliv, kommun AF, utbildningsanordnare, korta YH-utbildningar, studiebesök, besök på skolor 5
- Fördjupad samverkan mellan näringsliv utbildning 4
- Påverka barn i tidigare åldrar. Samverka med grundskola 4
- Fortsatt samverkan i Skaraborg utveckla samverkan 3
- Innovativt tänkande kreativitet samverkan 3
- Platsmarknadsföring tillsammans med befintligt näringsliv 2
- Ta tillvara den arbetskraftsreserv som finns bland ungdomar och andra som idag ej har kompetens, lotsa dessa rätt 2

---

## Utfall från workshop med Kompetensforum

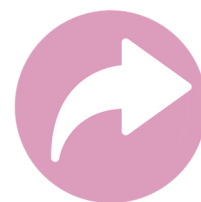
Workshop har genomförts av Lotten Svensson, med metoden Team Think. Siffrorna anger antal röster förslaget fått.

## Viktiga aktiviteter och insatser för att stärka kompetensförsörjningen

- Nätverkande över branschgränser 6
- Attraktivitet värdegrund arbetsgivare 4
- Synkning med regionala utvecklingsstrategin 4
- Omvärldsanalys och trendspaning, omvärldsbevakning 3
- Branschråd 2

## Övriga förslag från gruppen:

- Aktiviteter riktade till arbetsgivarna då det är oerhört viktigt att vi får med dem i detta arbete
- Branschinfluencers locka till utbildning
- Jobbmässa för ukrainska flyktingar
- Lyhörda för arbetslivets behov snabb återkoppling
- Lära företag strategisk kompetensplanering
- Mottagarkompetensutbildning
- Mottagarnas kapacitet att ta del av vad som erbjuds
- Nätverk stat-kommun-privat
- Studera under socialförsäkringssystemet
- Titta gärna på utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser för Västra Götaland, finns en del som kan vara hjälp
- Uppmuntra till lärande livslånga lärandet
- Utbilda företag i Employer Branding



## Aktiviteter som pågår våren 2022

• Branschråd	4
• Uppbyggnad av labverksamhet för industrins omställning fordon och energi	4
• YH-Skaraborg	2
• Breddad rekrytering Skövde	1
• Genomgång av interna processer för att bättre fånga kompetensbehov	1
• Vårdens medarbetare	1

## Övriga förslag från gruppen:

- Arbeta med anställningsstöd för att kompetenshöja under anställning
- Arbetsmarknadsutbildning transport kyl/värme, logistik byggindustri data IT restaurang lokalvård vårdbiträde
- Fenix2 utbildning befintlig personal
- Gemensamma projekt som ex ReactEU ESF Erasmus
- Planering karriärlunch Teknikcollege
- Projekt Catalyst Förändringsledning
- Reguljära studier, anvisar till SYV
- Samverkan HIS/Wiser Leanutbildning
- Yrkestraineelärling

## SKRIVBORDSUNDERSÖKNINGAR

För att få en nationell, regional och lokal förståelse över nuläge på arbetsmarknaden och frågor kring kompetensförsörjning har en skrivbordsundersökning med underlag från Arbetsförmedlingen, Svenskt Näringsliv, RISE och VG-regionen (RUS – regional utvecklingsstrategi och lokal anpassning i Skaraborg DRUS – delregional utvecklingsstrategi Skaraborg) genomförts.

### RISE

RISE arbetar utifrån regeringens samverkansprogram för kompetensförsörjning och livslångt lärande, RISE livslångt lärande och detta är ett arbete som är nationellt och också inbegriper området Skaraborg.

Samverkansprogrammet Kompetensförsörjning och livslångt lärande har identifierat fyra övergripande förutsättningar som behöver förbättras för att nå vår vision om effektiva och ändamålsenliga system för kompetensförsörjning och livslångt lärande.

1. Skapa mer effektiva system för samverkan
2. Använd digitaliseringens möjligheter för att förutse, synliggöra och vägleda
3. Underlätta tillgången till kontinuerlig kompetensutveckling och ökad användning av utbildningssystemet
4. Ta tillvara kunskap om innovativa metoder och arbetssätt som kan hjälpa personer som står långt ifrån arbetsmarknaden

## Svenskt näringsliv

Svenskt Näringsliv presenterar i rekryteringsenkäten 2021/2022, se bilaga Svenskt Näringsliv rekryteringsenkät 2021/2022, växande rekryteringshinder som anges vara ett allt större problem för arbetsgivare och samhälle. Problematiken finns för rekryteringsförsök och att vara en attraktiv arbetsgivare, få individer att utbilda, behov av arbetskraftsinvandring och problematik att det finns många som bor i landet men som inte klarar kompetenskraven. Omställning i klimatfrågan driver utveckling och bland annat eftergymnasial utbildning till praktiska bristyrken efterfrågas.

”Hela tre av tio rekryteringsförsök misslyckades 2021, vilket är 50 procent fler än för två år sedan. Störst problem har företagen inom samhällsbyggnadssektorn. Det handlar om företag som bygger ut infrastrukturen, som utvecklar stadsmiljöer och renoverar miljonprogramshusen. Installatörsföretagen är särskilt hårt drabbade – nio av tio har rekryteringsproblem. Det innebär att de företag som ska genomföra den efterfrågade elektrifieringen av samhället redan idag saknar nära 30 000 utbildade installatörer. Ett av de viktigaste hindren är bristen på personer med gymnasial yrkesutbildning. Om ingenting görs kommer arbetsmarknaden 2035 att sakna nära 300 000 yrkesutbildade, vilket riskerar att medföra kostnader för företagen på uppemot hundra miljarder kronor. Samtidigt råder det ingen brist på arbetskraft i Sverige. Det finns 1,3 miljoner människor i arbetsför ålder – en av fyra – som inte försörjer sig själva genom jobb, utan lever på bidrag som andra betalar. Fler skulle kunna arbeta. Ändå är flertalet inte ens en del av rekryteringsbasen eftersom de saknar relevant utbildning och erfarenhet av arbete i Sverige” ur Svenskt Näringsliv rekryteringsenkäten 2021/2022.

” Den eftergymnasiala yrkesutbildningen har kommit att bli alltmer efterfrågad av företagen. Drygt en tredjedel av företagen uppger att de gärna sett att den sökande haft med sig en yrkeshögskoleutbildning. Yrkeshögskolan har i återkommande uppföljningar visat sig ge goda resultat när det kommer till matchning och kompetensförsörjning. Nio av tio studerande har jobb efter avslutad utbildning, ett jobb som helt eller delvis stämmer överens med utbildningens inriktning. Yrkeshögskolans goda resultat och lyhörddhet mot arbetsmarknadens behov har gjort den till en betydelsefull rekryteringsbas för företagen” ur Svenskt Näringsliv rekryteringsenkäten 2021/2022.

”Många företag har även svarat att bristen på efterfrågad kompetens fått dem att arbeta mer strategiskt och långsiktigt med sin kompetensförsörjning. Företagen arbetar ofta aktivt med sitt ledarskap och med att stärka sitt arbetsgivarvarumärke för att attrahera de bästa medarbetarna. Det kan exempelvis röra sig om att i högre utsträckning samverka och engagera sig i skolor eller att satsa mer på genomtänkt marknadsföring för att synliggöra företaget. Flera företag vittnar om problem med att finna den kompetens man söker i Sverige. Det handlar både om jobb som räknas till högkvalificerade specialisttjänster och om mer lågkvalificerade jobb där inga särskilda förkunskaper krävs men som av olika anledningar ändå inte går att hitta sökande till. Arbetskraftsinvandringen är fortsatt viktig för många företag och det är helt nödvändigt att värna möjligheten att även i fortsättningen kunna hitta den kompetens företagen söker” ur Svenskt Näringsliv rekryteringsenkäten 2021/2022.

### **Svenskt Näringslivs medskick:**

**Utbildning:** Säkerställ ett relevant utbud på samtliga utbildningsnivåer regionalt. Skapa goda förutsättningar för företagen att involvera sig och säkerställ tillgång till praktik i utbildningarna. Ge alla elever möjlighet att driva UF-företag.

**Arbetsmarknad:** Stärk drivkrafterna att ta ett arbete. Låt fler arbetslösa få stöd till arbete av rustande och matchande aktörer. Försämra inte företagets möjligheter att rekrytera utländsk kompetens.

## Arbetsmarknadsläget i Skaraborg

I Skaraborg var 5.6% öppet arbetslösa i mars 2022 varav 2.7% långtidsarbetslösa (över 12 månader). Totalt var 2860 personer långtidsarbetslösa i mars, varav 1250 är infödda svenskar och 1610 personer är utlandsfödda inklusive området Europa. I hela regionen var arbetslösheten 6.3% och i riket 7%. Området har inte drabbats så hårt av pandemin och tillverkningsindustrin har haft behov av arbetskraft. Människor som är långt ifrån arbetsmarknaden deltar i insatser inom handel, restaurang och lokalvård.

Ett pilotprojekt drivs just nu där arbetsgivare är med från Skövde kommun och deltagare kommer från urval från AF, där enhetsassistenter ska få ny tjänst med praktik, vuxenutbildning med introduktionskurs och sedan arbete. De flesta är nyanlända i den gruppen.

Tabell 1: Andel inskrivna arbetslösa och förändring med föregående år april 2022

Kommun	Andel inskrivna arbetslösa av registerbaserad arbetskraft	Förändring jämfört med motsvarande period föregående år (procentenheter)
Essunga	5,8%	-1,2
Falköping	7,3%	-1,8
Grästorp	3,9%	-1,4
Gullspång	8,7%	-1,3
Götene	4,6%	-1,6
Hjo	4,0%	-1,8
Karlsborg	4,0%	-1,6
Lidköping	4,3%	-1,5
Mariestad	5,0%	-1,0
Skara	5,7%	-2,2
Skövde	4,9%	-1,8
Tibro	8,1%	-1,7
Tidaholm	4,2%	-1,8
Töreboda	7,7%	-1,3
Vara	4,3%	-1,3

Källa: [https://statistik.arbetsformedlingen.se/extensions/Registerbaserad\\_Arbetskraft/Registerbaserad\\_Arbetskraft.html](https://statistik.arbetsformedlingen.se/extensions/Registerbaserad_Arbetskraft/Registerbaserad_Arbetskraft.html) åtkomst 2022-05-26



## SKAS rekryteringsbehov

I bilaga kompetensförsörjningsplan Skaraborgs sjukhus påvisas hela behovet av kompetens. För Kompetensanalys Skaraborg 2022 har en fördjupad analys gjorts.

Martina Johansson HR-strateg Kompetensförsörjning, HR-enheten, Skaraborgs Sjukhus Västra Götalandsregionen:

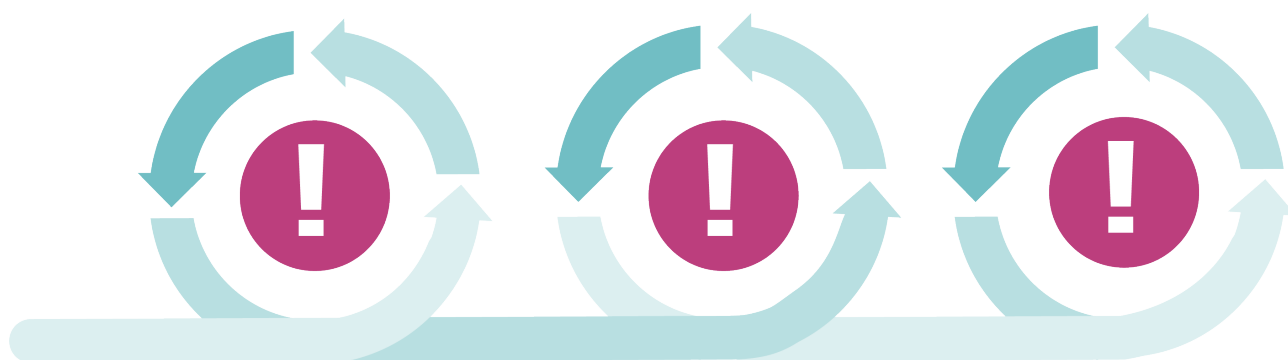
*”Vi arbetar ständigt för att säkerställa rätt kompetens på rätt ställe. Inom hälso- och sjukvård ser vi bland annat ett behov av sjuksköterskor, specialistsjuksköterskor, röntgensjuksköterskor, barnmorskor, specialistläkare, psykologer, arbetsterapeuter, fysioterapeuter och specialistundersköterskor. Antalet utbildningsplatser är en faktor som påverkar kompetensförsörjningen, ett exempel är att barnmorskeutbildningen inte längre startar i Skövde vilket kommer påverka kompetensförsörjningen av barnmorskor i Skaraborg. Viktigt med samverkan med högskolor/universitet, vård- och omsorgscollege och yrkeshögskola för att säkra framtida kompetensförsörjning”.*

## Normkritik och jämställdhet

I diskussionen kring kompetensförsörjning är det viktigt att vara uppmärksam på de könsstereotypa val till yrken och utbildningar som råder i utbildningssystemet. Under pandemin verkar detta ytterligare förstärkts. Inom vård- och omsorgsutbildningar dominerar kvinnor och inom praktiska tekniska yrken dominerar män.

Skaraborg är ett leverantörsområde som producerar bland annat stora mängder järnspån och livsmedel, vi har även en stor andel av Försvarsmaktens anläggningar – alla dessa verksamheter har flest män som arbetar. Våra sjukhus har flest kvinnor anställda. Då vårt område har låg utbildningsnivå behöver alla nivåer av utbildning lyftas och fler får möjlighet att utbilda sig i vuxen ålder på den plats man bor och verkar.

För att klara av att kompetensförsörja och få in fler att arbeta i bristyrken behövs en breddad syn på arbetskraften och vilka normer som gäller. Fler kvinnor och personer med utländsk härkomst skulle kunna delta i utvecklingen om förbättrade möjligheter att delta i arbetslivet skapas. Anpassningar bör ske för att säkerställa breddad rekrytering inom utbildningar och arbetslivet vilket då skapar tillgång till fler talanger på arbetsmarknaden. Skolverkets planer, Skolverket underlag för planering och dimensionering av utbildning, om att län ska utgöra geografiska avgränsningar kan stärka befintliga kompetensområden kopplade till områdets industri. En risk med detta i Skaraborg är att ytterligare cementera könsstereotypa val där män stannar kvar och kvinnor flyttar ifrån området.





## ENKÄT

Utskick har skett från Skaraborgs Kommunalförbund och bygger på frågor från 2021s pilotarbete med kompetensanalys. Frågorna omformulerades till enkätform där också fråga om numerärer i antal anställda lades till.

Enkät till 179 personer från offentlig och privat sektor som återfinns i nätverk för utbildning, programråd för gymnasieutbildningar i Skaraborg, HR-chefsnätverk, näringslivschefsnätverk och besöksnäringssnätverk samt utbildningsanordnare, företag och företagsorganisationer i Skaraborg, enkäten erhöll 22 % svarsfrekvens, 40 svar har inkommit. Uppskattat behov av antal anställda (observera att siffrorna i undersökningen ej är statistiskt säkerställda utan visar på en indikation kring behov, respondenterna har angett att de har svårt att göra prognoser och därför finns flera bortfall i några av frågorna)



### **På kort sikt 1-3 år**

Hög efterfrågan finns inom besöksnäring, bygg, vård och omsorg och tillverkande industri



### **På medellång sikt 3-5 år**

Hög efterfrågan finns inom bygg, besöksnäring, teknik och industri och tillverkande industri



### **På lång sikt 5 år och mer**

Hög efterfrågan finns inom vård och omsorg, gröna näringar, besöksnäring, bygg- och tillverkande industri

**Nedan presenteras frisvar kring följande frågor:**

### **Post Covid och oro i världen**

- Långa leveranstider från andra länder, högre priser, trend att köpa närproducerat byggmaterial och klimatvänligt och hållbart
- Mindre jobb under pandemin, mer än förut efter
- För besöksnäringen har det varit stora utmaningar under covid p.g.a. reserestriktioner och uppmaning om att minska smittspridning. Då har ex konferensen och andra resor fått stå tillbaka. Dock kunde man notera en uppgång under sommartid då många valde hemester och svemesterresor
- Ett akut behov i besöksnäringen är kompetensbristen. Vi ser idag företag som får välja ett mindre öppethållande p.g.a. att de inte har tillräckligt med arbetskraft
- Stor osäkerhet med tanke på hur stor flyktingströmmen blir
- Rusande materialpriser samt materialbrist. Svårt att få tag i kompetent/välutbildad arbetskraft. Dyra drivmedel.
- Normalläge men fordonsindustrin är drabbad av komponentbrist
- Både pandemi och den oro som finns i världen påverkar näringslivet, många företag jobbar för att korta sina logistikflöden och få produktionen närmare. Vilket genererat flertal expansionsinvesteringar. Här gäller det att vi ligger nära våra företag, är lyhörda för de ev. förändringar som sker så att vi kan påvisa möjligheterna med att expandera i Skaraborg för en ökad tillväxt
- Att skapa motivation för utbildning och vidare yrkesliv. Tänk framåt.
- Under pandemin var vi tvungna att erbjuda digital utbildning i stället för fysisk och vi jobbade hemifrån. Effekter efter pandemin har gjort att vi har blivit mer digitala och tänker mer hybridutbildningar

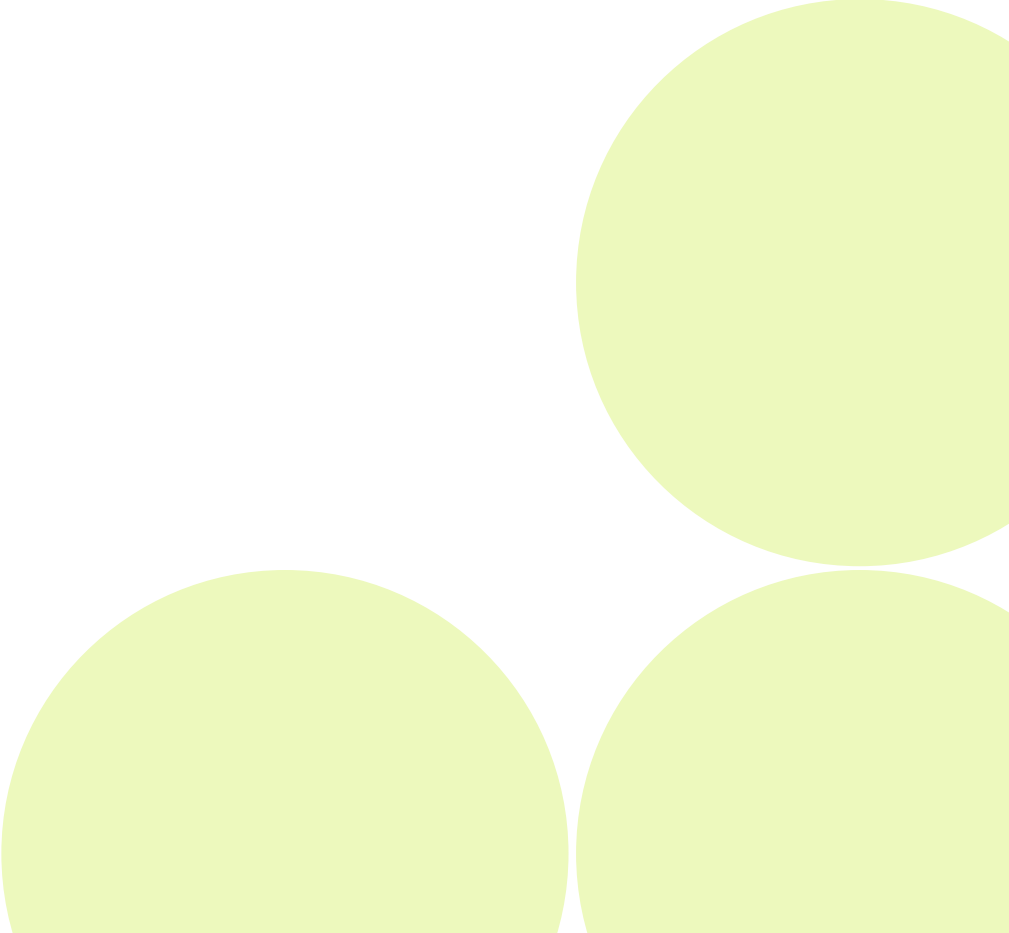
## Omställning till mer cirkulär och biobaserad ekonomi

- Återbruk och miljötank stället krav på produktionen och kompetenser
- Fossilfritt stål, hållbart skogsbruk
- Fossilfritt, PCR material, positionering som CO2 neutral fabrik
- Arbetar med yrkesområden där det är bristyrken så här behöver det arbetas mycket med
- Utbildning inom hållbarhet för företag, hållbara transporter för turister på landsbygden Skapa attraktiva arbeten inom besöksnäringen, helårsanställningar
- Behov av ny kompetens inom Data-analyser, elektrifiering, batterier, mm
- Distanstudier
- Den globala energiomställning som sker påverkar flertal branscher, här finns en stor potential för Sverige som nation att möta upp företagets behov, inte minst inom den omfattande kompetensomställning som kommer behöva ske inom tex den tillverkande industrin
- Kopplingen mot platser rika på kultur och historia lockar nya etableringar där det tydliga fokuset på hållbarhet och cirkularitet. Det innebär för oss att platser som varit svåra att locka företag till idag är platser som verkligen attraherar
- Behov på teknik och utbildningsområdena
- Återanvändning, att ta hand om naturen och tänka miljö har blivit viktiga faktorer när vi tar fram nya utbildningar. Vi har ett fokus på Agenda 2030 i alla våra kurser och vi har kurser i cirkulär ekonomi. Våra utbildningar är cirkulära i sig - och vi provar att få våra studenter att förstå att de är en viktig "cirkulär" grupp för att nå framtida hållbarhetsmål för vår planet

## Inspel övrigt

- Att utbildningskvaliteten kan bibehållas trots att anslagen ekonomiskt krymper
- Brist på personal inom alla teknikgrenar. El, Mek, Maskinställare
- Vi har begränsad kunskap i hållbarhetsfrågor vilket är ett område som blir allt viktigare och som vi säkert kommer ha behov av i framtiden. Kylteknik är också ett kompetensområde som vi har på ett fåtal medarbetare och som vi kommer ha behov av framgent
- Brist när det gäller kompetens inom teknikområdet. Svårt att få tag på till exempel sommarjobbare. Dagens utrustning kräver högre teknisk kompetens och fler digitala verktyg. Medför ökade kompetenskrav på våra medarbetare inom produktion
- Vätgasen såklart jag har jobbat mycket med den och ser att hela landet nu springer mot det som vi redan gjort i Mariestad. Hela VGR måste ta ett samlat grepp för att göra detta på systemnivå och samlat för synergieffekter
- Svårt att rekrytera vissa yrkesgrupper. Ex industrielektriker, Industritekniker och inom logistik
- Vägledning till små koncernägda bolag
- Bättre och mer utbildad personal inom äldreomsorgen, speciellt då vår befolkning blir allt äldre. Vi upplever att äldre är oroliga för att tappa sin självständighet och att de satsar mycket på sin hälsa genom motion och bättre kost
- På en plats som ligger sjönära vart man än vänder sig och där Försvarsmakten har ett stort inflytande så är behovet av att bygga bostäder ständigt aktuellt. Länsstyrelsen med strandskyddet och Försvarsmaktens miljötillstånd gör det dock svårt att hitta byggbar mark både för bostäder och verksamheter
- Vår svåraste kompetens att hitta är arbetsvilja och viljan att lära. Vi har landat i att vi i väldigt hög grad måste lära upp våra nyanställda för våra behov

## Kompetensgap som hämmar Skaraborgs utveckling

- Brist på högskoleutbildade, för få människor som bor här och för lite efterfrågan på klimatsmarta innovationer
  - Kunskap inom digitalisering samt förändringsförmåga samt analytisk kunskap
  - AI, ROBOTTEKNIK, Produktionsteknik
  - Konstruktion, logistik, produktionsteknik/beredning
  - Miljöomställningen, Logistikkunskap, Effektiv produktion (Lean-kunskaper)
  - Alldeles för få utbildar sig inom teknikområdet och att arbeta med sina händer kombinerat med teori. Stor brist på industri- och teknikutbildade
  - I industrin vill man ha "händig folk" ingen överkurs och läser man forskning och många områden är akademien idag alldeles för snäv man har ingen helhetssyn när man möter arbetslivet det blir stuprör inte minst i offentlig sektor
  - Tjänster inom Besöksnäringen, gäller alla typer av tjänster inom besöksnäringen
  - Kompetensbrist inom restaurang och service. Affärsutveckling inom småföretag otillräcklig digital mognad
  - Svårt att rekrytera undersköterskor med V o C diplom
  - Läkare och psykologer inom vård och omsorg som ger kontinuitet och god behandling i tid. Tidiga insatser till barn - och unga (samt deras vårdnadshavare) i samverkan skola-socialtjänst- BUP /medicinsk vård
  - Teknikutvecklingen går väldigt fort så det är svårt att hänga med och se in i framtidens behov. Förändringsledning, kompetens till industrin och vilka jobb kommer att försvinna p.ga av AI.
  - Arbetsvilja, Motivation till utveckling och lärande
- 

# SWOT-analys

Utifrån det underlag och de svar som inkommit presenteras en nulägesanalys nedan i ett SWOT-diagram. Möjligheten ligger i att lära fler att lära sig för att klara all omställning som kommer behövas genom livet. Kunskaper, färdigheter, vilja och förmåga tillsammans utgör kompetens hos individen och alla delar behöver stärkas för att fler ska kunna bli gångbara på en omväxlande arbetsmarknad.

## Styrkor

- Lokal marknad för utbildning med god kännedom om varandra
- Korta beslutsvägar
- Erfarenheter från tillverkningsindustri och gröna näringar, vård- och omsorg och försvar
- Yrkesutbildning på fler nivåer, också kopplat till Högskolan i Skövde
- Hela utbildningskedjan finns representerat i området
- Kompetensnavet som ska börja med att stärka omställning för fordonsindustrin

## Svagheter

- Låg utbildningsnivå
- Rollfördelning mellan arbetsgivare, utbildningsanordnare och offentliga verksamheter är ej helt tydlig
- Viktiga utbildningar för sjukvård stängs ner på lokal ort p.g.a. för få lärare (barnmorskeutbildning exempel)
- För få distribuerade utbildningar lokalt för personer som arbetar och vill utbilda sig parallellt
- Ungdomar måste flytta för att utbilda sig
- Konkurrens mellan utbildningsanordnare försvårar samverkan

## Möjligheter

- Digitalisering
- Inflyttning av kompetens
- Vidareutbildning genom hela livet
- Omställning till nya branscher
- Elektrifiering
- Globalisering
- Inflyttare behöver få stöd att båda i en familj kan få arbete och bostad i området

## Hot

- Ofred i Europa
- Globalisering
- Klimatpåverkan
- Urbanisering
- För få unga i populationen
- Elektrifiering

# UTBILDNINGAR I SKARABORG

Inom yrkesvuxenutbildning i Skaraborg har 2020 personer varit delaktiga i pågående utbildningar under år 2020, varav 2/3 är inom vård och omsorg. I övrigt levereras utbildning inom 40 olika yrken.

## Befintligt utbildningsutbud

Aktuella gymnasieutbildningar för ungdomar finns samlade i Utbildning Skaraborg, [Aktuella utbildningar i Skaraborg programkatalog gymnasiet.](#)

Utbildningsutbudet för Yrkesutbildning Skaraborg där YH-utbildningar och gymnasiala yrkesutbildningar för vuxna och lärling presenteras här: [Yrkesutbildning Skaraborg.](#)

Högskolestudier lokalt i Skaraborg vid Högskolan i Skövde presenteras här: [Högre utbildning vid Högskolan i Skövde.](#) Övrigt utbildningsutbud av högre utbildning distribuerad via lärcenter från Göteborgs Universitet, Karlstads Universitet, Högskolan i Borås med flera. I detta arbete fokuseras på de utbildningsanordnare som finns i området Skaraborg.

## Ansökningar som planeras och lämnas in i juni

Utbildningar som planeras för och som är nya och kommer lämnas in för bedömning hos YH-myndigheten i juni 2022 är följande:

### Skövde Yrkehögskola

- Produktionstekniker inom framtidens tillverkningsindustri 300 YHP tillsammans med **Dacapo**

### Mariestad

- Specialistundersköterska psykiatri 200 YHP

### Campus Västra Skaraborg

- Verksamhetskoordinator offentlig förvaltning 300 YHP
- Solenergitekniker 300 YHP

### Dacapo Mariestad

- Förädlingsodlare 200 YHP
- Hållbarhetsutvecklare cirkulär ekonomi 400 YHP

### Tibro Hantverksakademi

- Rekonditionering/Hållbarhet inom möbler 400 YHP

Omsökning av tidigare beviljade utbildningar sker kontinuerligt till YH-myndigheten från de olika utbildningsanordnarna.

## Planerad kontinuitet med träffar hösten 2022

Under hösten kommer ansvarig för Teknikcollege vid Skaraborgs Kommunalförbund anordna en träff under två dagar i slutet av oktober för YH-nätverket för uppföljning och dialog kring behov och vilka utbildningar som kommer planeras för ansökan våren 2023, både program och kortare utbildningar.

### Diskussion slutsatser

Samtalet fortsätter med aktörer i Skaraborg och kontinuerlig insamling av underlag kommer ske där Skaraborgs Kommunalförbund processleder arbetet. Även framåt är processen för att ta in underlag relevant, dock kan tidsförhållandena förbättras så att det blir kontinuitet i arbetet. I stället för att endast koncentrera arbetet till ett par månader på våren så kommer arbetet involveras i det årshjul förbundet arbetar med. Här kommer det finnas stöd via Kompetensnavet för omställning i fordonsindustri med styrgrupp, Teknikcollege och Vård- och omsorgscollege och YH-dagar för utbildningsanordnare. Kompetensanalysen bygger aggregerad kunskap och kontinuitet över åren och skapar underlag för samverkan och möjligheter att samordna utbildningsinsatser för ett dynamiskt arbetsliv.

Enkätfrågor bör förenklas och underlag för numerärer hanteras på annat sätt då respondenterna uppger att det är mycket svårt att prognosticera. Det som fallit väl ut är fysiska möten, workshops och intervjuer vilket är metoder som kan användas under året, i ett årshjul med kontinuerlig inhämtning av behov och inspel kring förändringsarbete. Utredningar och prognoser med uppföljande statistik från myndigheter är god grund för nulägesanalyser löpande.

Gröna näringar bör inkluderas än mer inför nästa kompetensanalys då det är en viktig bransch för Skaraborg.

Stärk samverkan och länken än mer mellan utbildningsdel från grund- gymnasiet, vuxen- Yrkeshögskola och Högskola i Skaraborg – så det kan uppfattas som en utbildningskedja från ung ålder till att kunna kliva ut i yrkeslivet.

Genom att samverka mellan kommunernas olika utbildningsanordnare kan ökad konkurrenskraft och synbarhet skapas för att få fler att söka utbildningar i området. Det kan då också bli möjligt att erbjuda fler utbildningar lokalt så att vuxna mitt i livet kan vidareutbilda sig på den ort man bor och verkar på.

### Kompetensnavet

Kompetensnav Skaraborg kommer starta under Skaraborgs Kommunalförbunds regi och utifrån identifierade utbildningsglapp, mobiliserat utbildningssystemet och planerad utbildning på olika nivåer kunna samordna och matcha till relevant insats, skapa samarbete med pågående satsningar och därmed kunna skapa leverans av omställd kompetens utifrån arbetslivets behov. Finansiering för de första tre åren är beviljad från Västra Götalandsregionen.

Kompetensnavet kommer inrikta sig på omställning inom fordonsindustrin för att säkerställa kompetensförsörjning när elektrifiering driver på utvecklingen.

## REFERENSER OCH LÄNKAR

Västra Götalandsregionens vision "[Det goda livet](#)"

Regional utvecklingsstrategi för Västra Götalandsregionen 2021-230, [RUS2030](#)

[Agenda2030](#)

Den regionala kraftsamlingen [Klimat2030](#)

[AF statistik arbetslösa april Västra Götaland och Skaraborg](#)

[Rekryteringsenkäten 2021/2022 Svenskt Näringsliv](#)

Delregional utvecklingsstrategi [DRUS](#)

Arbetet har delvis finansierats av Västragötalandsregionen utavecklingsnämnden

