

KOMPETENSFORUM SKARABORGS
KOMPETENSANALYS
SKARABORG 2021

**Det är inte den
starkaste som
överlever, utan
den som är bäst
på att möta
förändringar**

Kompetensutmaning

Bilden av en omvärld i förändring

Genom att ha en klar och en gemensam bild av vart vi är på väg kan vi avgöra vilka beslut som kan föra oss i rätt riktning för att möta framtidens utmaningar, i en tid präglad av snabba omställningar. Många faktorer spelar in, och vi måste förstå vilken betydelse de kan få för vår kompetensförsörjning.

Coronapandemin har skyndat på en redan påbörjad strukturomvandling på många områden – hur vi handlar, hur vi möts, hur vi reser, var vi arbetar. Allt detta har en stor inverkan på vilka kompetenser som kommer att efterfrågas framöver.

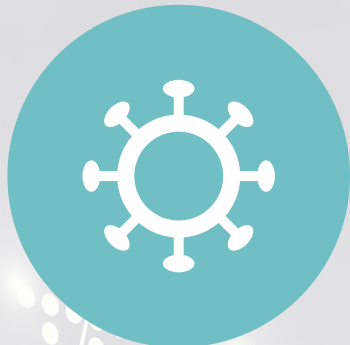
Demografiska
förändringar

Globalisering



Ny teknik

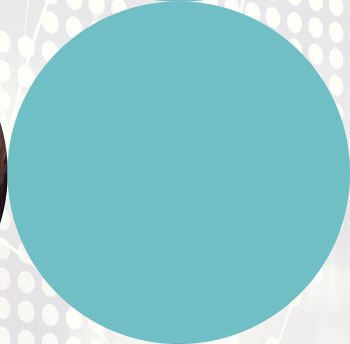




Hälsa



Migration



Naturresurser &
Biologisk mångfald



Klimatförändringar

Vart vill vi vara på väg?

En god omvärldskunskap och lyhörd trendspaning skapar förutsättningar för ändamålsenlig styrning och flexibilitet som behövs. Ju fler perspektiv och aktörer som är inblandade, desto mer handlingsutrymme, men också större krav på tydliga roller i samverkan och snabb anpassning till nya förhållanden.

Kompetensutmaning

Vart blåser vindarna?

Huvudriktningarna med t ex ökad digitalisering känner vi i hög grad – men hur starka de blir och exakt vilken väg de tar gäller det att hålla kontinuerlig koll på. Frågorna är många:

Kommer artificiell intelligens verkligen att slå ut så många jobb som befaras? Klarar människan och naturen av att möta effekterna av ett förändrat klimat? Kan vi hantera migrationens effekter, integration och andra demografiska faktorer, där allt fler försörjs av allt färre i arbetsför ålder? Hur möter vi konkurrensen i en allt mer globaliserad värld – och hur långt kan globaliseringen gå, innan planetens resurser säger stopp? Hur förbereder vi oss för nya pandemier? Hur löser vi digitaliseringen utan att skapa nya utanförskap?

Vad utmärker oss i Skaraborg – har vi bättre eller sämre förutsättningar inom vissa områden?

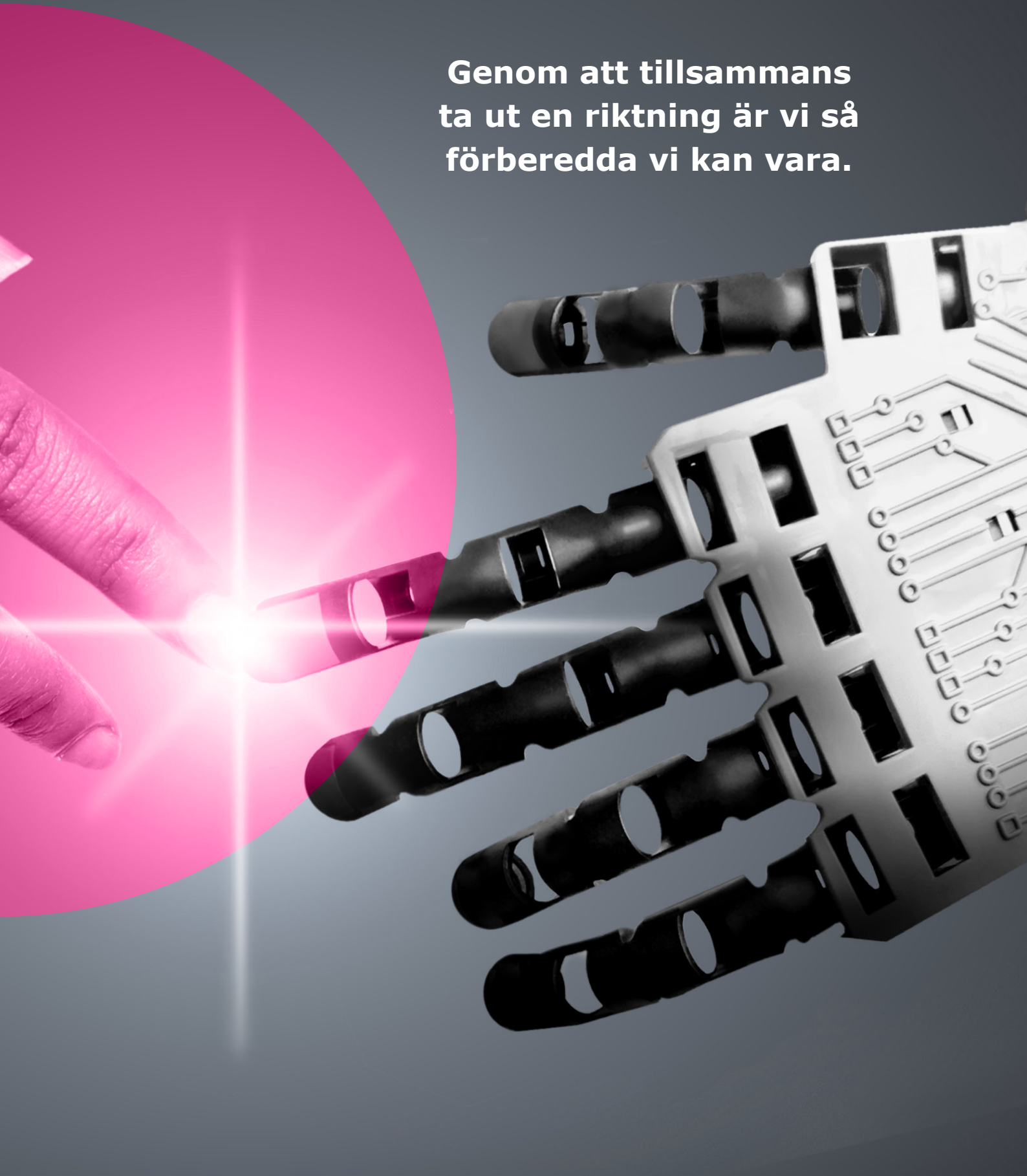
Hur påverkas vi av att vårt näringsliv domineras av ett litet antal branscher? Och så vidare.

Vad som än sker kommer det att krävas nya kompetenser – inom områden som vi bara kan ana idag. Att navigera genom att bjuda in fler människor och perspektiv ökar möjligheterna. Att sitta still i båten och låta sig överraskas är ingen framkomlig väg. Genom att tillsammans ta ut en riktning är vi så förberedda vi kan vara.



//

**Genom att tillsammans
ta ut en riktning är vi så
förberedda vi kan vara.**



Kompetensutmaning

Rätt utbildningar för nya tider

En uttalad gemensam politisk vilja är att Skaraborg ska vara en samlad och hållbar arbetsmarknadsregion år 2030. För att nå detta mål behöver kompetens- och kunskapsnivån förstärkas på alla plan, så att vi får ett större kvalificerat arbetskraftsutbud. Samtidigt behöver arbetslivet vara hållbart för fler.

En avgörande faktor

Utbildning blir nämligen mer och mer avgörande för att komma ut och vidare i arbetslivet. Nästan en tredjedel av de som är inskrivna på Arbetsförmedlingen saknar gymnasial utbildning och ca hälften av jobben kräver minst en gymnasial utbildning, samtidigt som bara runt fem procent av jobben inte kräver någon utbildning alls. Utbildningsnivån i Skaraborg är lägre än i riket i genomsnitt, och skillnaderna mellan kvinnor och män är också större. Allt detta förstärker utmaningen att möta upp såväl näringslivets som den offentliga sektorns behov av framtida kompetens.

Kontinuerlig strategisk analys behövs

För att kunna fatta beslut som för oss i rätt riktning behöver vi en klar bild av nuläget i en tid av omställning – även när det gäller det livslånga lärandet och nya affärsmodeller – som kräver nya kompetenser och nya yrken som vi idag bara kan gissa kring. För att kunna förnya och utveckla strukturen för dialog mellan arbetslivet och utbildningssystemet behövs helt enkelt en kontinuerlig strategisk analys.

Analysen behöver kunna ifrågasätta normer och uppfattningar om vem som antas kunna jobba med vad och huruvida duglighet är kopplat till kön eller andra diskrimineringsparametrar. Befintliga antaganden och strukturer behöver synliggöras och utvecklas för att mer ändamålsenligt ta oss i en gemensam riktning.



”

**Hur utbildar vi för yrken
som ännu inte finns?
En kontinuerlig strategisk
analys behövs!**

Kompetensutmaning

Matchning mellan utbud och efterfrågan

Balansen mellan behov och tillgång på kompetenser är idag ojämn, och vi kan på goda grunder anta att obalansen kommer att förstärkas framöver om inte insatser sätts in. Ett inkluderande arbetsliv, inklusive kompetensutveckling för ett livslångt lärande, leder till ökad tillväxt och att fler människor kan komma i arbete och på så sätt bidra till att möta bland annat de demografiska utmaningarna som både arbetsgivare inom välfärd eller industri står inför. Men det spelar ingen roll om antalet högtbildade stiger snabbt, om de är utbildade inom områden där deras kunskaper inte efterfrågas.

Genom att resonera kring vilka åtgärder som kan underlätta kompetensmatchningen och göra den mer träffsäker, och vem eller vilka som har bäst förutsättningar att vidta dem, kan vi nå fram till något som fungerar i en ny tid.

Ett efterfrågestyrt utbildningsutbud

Goda arbetsförhållanden är förutsättningen för att människor ska vilja jobba i en bransch eller på en arbetsplats. Detta är utgångspunkten för att verksamheterna ska klara att attrahera de kompetenser de behöver och som ligger till grund för vår välfärd. Arbetsgivarna behöver tydligare arbeta med sin egen attraktionskraft, till exempel genom att bredda sin rekryteringsbas och skapa mer inkluderande arbetsplatser som utnyttjar arbetskraftsreserven. Samtidigt behöver utbildarna skapa en större relevans, med ett utbud som leder till jobb. Olika forum med fokus på dialog mellan arbetslivets och utbildnings-systemets aktörer bör därför stärkas och utvecklas.

Ett steg före

Med en skärpt omvärldsbevakning, mer samarbete och en vilja att tänka nytt och annorlunda kan vi lyckas. Vi kan upptäcka kommande teknikskiften och ställa om utbildningsinnehållet i tid. För att klara den utmaningen behöver vi bryta normer, inkludera fler, lära av de som lyckats, skapa medvetenhet om de uppenbara riskerna med att inte agera och vara öppna för nya och annorlunda lösningar. Vi måste våga bana väg!

Tröghet i omställningsförmågan hos arbetsgivare och utbildningsaktörer

Bättre omvärldsbevakning
och mer samarbete
ger nya insikter



Attraktivare arbetsgivare
och utbildningsaktörer





”
**Vi behöver skapa inkluderande
arbetsplatser som utnyttjar
arbetskraftsreserven**

Bristfällig mottagarkompetens och snäv rekrytering

Arbetsgivare breddar
rekryteringen och skapar
inkluderande arbetsplatser



Hållbar kompetensförsörjning
där en större del av arbets-
kraften kommer till nytta och
fler får ett meningsfullt liv

Bristande attraktivitet och relevans i utbildnings- utbudet

Kontinuerlig dialog
mellan aktörerna



Uppdaterat
utbildningsinnehåll som
skapar efterfrågan

Kompetensutmaning

Vem gör vad? – roller och ansvarsfördelning



Konstruktiv samverkan och systematisk kommunikation för framgång

Skaraborg har långa traditioner av framgångsrik samverkan men mycket finns fortfarande att göra. Enskilda aktörer eller organisationer kan inte lösa kompetensförsörjningen på egen hand – alla parter behöver bidra i ett konstruktivt samarbete för att möta allt snabbare förändringar.

Vad kan företagen göra själva? Vilket stöd kan organisationer och offentliga aktörer ge? Frågor alla bör ställa sig är:

Är dagens utbildningsutbud relevant? Klarar vi av en ökad förändringstakt? Kan vi tolka omvärldens signaler? Vad händer om vi inte agerar? Rekryterar vi rätt? Vågar vi göra annorlunda? Har vi skapat strukturer som möjliggör ett livslångt lärande?

Detta kan bara lösas genom effektivt samarbete, med tydlig rollfördelning, ansvar, gemensamma arbetssätt och tät dialog.



Ett effektivt samarbete, med gemensamma arbetssätt och tät dialog kommer leda framåt

BAKGRUND

Detta PM är ett resultat av arbetet i Kompetensforum Skaraborg vars huvuduppgift är att identifiera kompetensbehov och föreslå samarbeten som bäst stödjer den långsiktiga planen för kompetensförsörjning i Skaraborg och Västra Götalandsregionen. Kompetensforum kommer följa upp PM:ets mottagande samt har för avsikt fortsatt bedriva en gemensam process kring Skaraborgs kompetensutmaningar som leder fram till ett årligt PM.

Under våren 2021 har ett särskilt utvecklingsarbete bedrivits i framtagandet av Kompetensanalys Skaraborg med finansiering av Europeiska Socialfonden. Projektet har riktat fokus på en normkritisk genomlysning av kompetensförsörjningssystemet som resulterat i addering av normkritiska perspektiv såväl i innehåll som framtagandeprocess.”

Forumet faciliteras av Skaraborgs Kommunalförbund och består av representanter från kommunala sektorer: kommunchefer, utbildning, näringsliv, arbetsmarknad och HR samt andra organisationer som verkar för kompetensförsörjningen i Skaraborg: Västsvenska Handels- kammaren, IDC (Industrial Development Center), Försvarsmakten, Arbetsförmedlingen, Högskolan i Skövde och Västra Götalandsregionen.

Vi vänder oss till olika typer av möjliggörare som kan bidra med insatser och åtgärder utifrån vår gemensamma analys.

KÄLLOR OCH REFERENSER

Industrin och pandemin (Industrins Ekonomiska Råd dec 2020)

Framtidens kompetensförsörjning i Skaraborg (Bjerke/Johansson 2019)

Resursbaser och kärnkompetenser i Skaraborgs regionala ekonomi (Västra Götalandsregionen)

Kompetensförsörjningsstrategin som Skaraborgs kommuner (Personalchefer) tagit fram i samarbete

Strukturbild Skaraborg (Västra Götalandsregionen och Skaraborgs Kommunalförbund)

SOU 2020:33 Betänkande: Gemensamt ansvar – en modell för planering och dimensionering av gymnasial utbildning (Lars Stjernkvist)

Möt kompetensutmaningen (Sveriges Kommuner och Regioner)

Utbildning Skaraborg rapport hösten 2020 (se Skaraborg.se)

