

FÖRSLAG

Kompetensförsörjningsstrategi

2020-2030

Arbetsmaterial

Arbetsmaterial	1
Förord	3
Bakgrund	4
Utmaningar.....	4
Regionalt utvecklingsansvar	5
Kompetensförsörjning.....	5
Kompetensrådet	6
Årshjul.....	7
Kompetensförsörjningsstrategins syfte och övergripande mål	7
Syfte.....	7
Övergripande mål.....	8
Prioriterade insatsområden	8
Höja den grundläggande utbildningsnivån	8
Mål.....	8
Nuläge.....	8
Samverkan/samhandling	9
Potential, utlandsfödda kvinnor.....	9
Mål.....	9
Nuläge.....	9
Samverkan/samhandling	9
Samverkan utbildning/arbetsliv/Arbetsförmedlingen.....	10
Mål.....	10
Nuläge.....	10
Samverkan/samhandling	10
.....	10
Attraktivt län med attraktiva arbetsplatser.....	10
Mål.....	10
Nuläge.....	10
.....	11
Samverkan/samhandling	11
Arbetet framåt.....	11
Samhandling	11
Relation till andra strategier.....	12
Uppföljning	12

Förord

Västmanland är ett växande län med många företag, både nationella och internationella. Länet har en tradition i industri samtidigt som nyföretagande och jobbtillväxt utvecklas starkt inom tjänstenäringsbranschen. Västmanland är ett attraktivt län tack vare sina företag och det utvecklingsarbete och den forskning som företagen och andra aktörer bedriver. För att alla företag, oavsett bransch, ska kunna växa på bästa sätt krävs tillgång till kompetent personal. Länets attraktivitet är även beroende av en fungerande kompetensförsörjning i offentlig sektor. Viktigt för länet är att alla har minst grundläggande utbildningsnivå och att alla ska kunna fortsätta utbilda sig och utvecklas genom hela arbetslivet. Vi har många företag och organisationer som behöver nya medarbetare. Det är allas vårt jobb och ansvar att samverka för att bygga den kompetens som efterfrågas, och att arbeta för att länet och arbetsplatserna är attraktiva.

I Region Västmanland är kompetensförsörjning en av de prioriterade områdena i regionens regionala utvecklingsstrategi (RUS)

Västmanlands kompetensförsörjningsstrategi är långsiktig och visar de prioriteringar där berörda aktörer i länet avser att samhandla för bästa möjliga matchning mellan individer och arbetsplatser.

Denise Norström
Regionstyrelsens ordförande

Bakgrund

Utmaningar

Kompetensförsörjning är en av de viktigaste tillväxtfrågorna för lokal, regional och nationell nivå. Många företag och organisationer inom både privat och offentligt finansierade verksamheter anser sig ha svårigheter att rekrytera den kompetens de behöver. Brist på rätt kompetens anses vara det största tillväxthindret och bristen hämmar utvecklingen i företagen. I den offentliga sektorn riskerar bristen på rätt kompetens att försämra offentlig service och därmed leda till minskad attraktivitet. Bristen på tillgång till rätt kompetens kan finnas i många olika branscher och yrken, vilket Arbetsförmedlingens prognosanalyser¹ visar. Även ÖMS (Östra Mellansverige) "Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos till år 2025"² visar att bristerna kommer att bli stora inom en rad yrkes- och utbildningsgrupper.

Matchningsproblematiken har förändrats genom åren. Dels ser vi en förändring av kompetenskrav, men den största orsaken till att arbetsgivarna har svårt att få rätt kompetens är att vi har ett ökat utbud av arbetskraft med svag ställning på arbetsmarknaden.

Västmanland står inför stora utmaningar. Länet har en relativt hög andel lågutbildade som har svårt att finna ett arbete. Det råder samtidigt brist på arbetskraft inom mer kvalificerade yrken. Befolkningen blir äldre och fler kommer att gå i pension. Andelen personer i arbetsför ålder, 20-64 år, minskar. Det vill säga, färre ska försörja fler. Utlandsfödda är en stor potential. Vi har en stor grupp utlandsfödda kvinnor som vi inte har så stor kunskap kring. Ungdomar i dag väljer i stor utsträckning bort yrken inom vård, teknik och pedagogik där behovet av kompetens är och kommer att bli stort. Företag upplever att de har svårt att hinna med att upprätta kompetensutvecklingsstrategier på kort och på lång sikt och de har svårigheter med att ta emot praktikanter.

Västmanland har en nationellt sett hög andel av arbetskraft som arbetar i industrin. Tillverkningsindustrins snabba produktivitetstillväxt innebär dock att antalet sysselsatta inom industrin har minskat och förväntas minska framöver. I stället ökar sysselsatta inom olika producenttjänster riktade mot industrin, t ex tekniska konsulter och programmerare. Det gäller i alla delbranscher, maskin- metall- transportindustri- stål- och metallverk och kemisk industri. Den stora ökningen av behov finns inom sektorn hushållstjänster. Antalet sysselsatta inom dessa branscher ökar kraftigt, t ex hotell, restaurang, nöjen och fritid. På grund av befolkningsutvecklingen förväntas rekryteringsbehoven inom offentliga tjänster så som skola, vård och omsorg, hälso- och sjukvård att öka kraftigt.

¹ www.arbetsformedlingen.se/pressrum

² www.regionvastmanland.se/globalassets/regionvastmanland.se/utveckling-och-tillvaxt/regional-utveckling/ostra-mellansverige-2025-utbildnings--och-arbetsmarknadsprognos.pdf

Regionalt utvecklingsansvar

Region Västmanland har det regionala utvecklingsansvaret i länet vilket innebär att regionen har ett regeringsuppdrag gällande arbetet med kompetensförsörjning. Uppdraget kom redan 2010 och från och med 2018 ska de regionalt utvecklingsansvariga

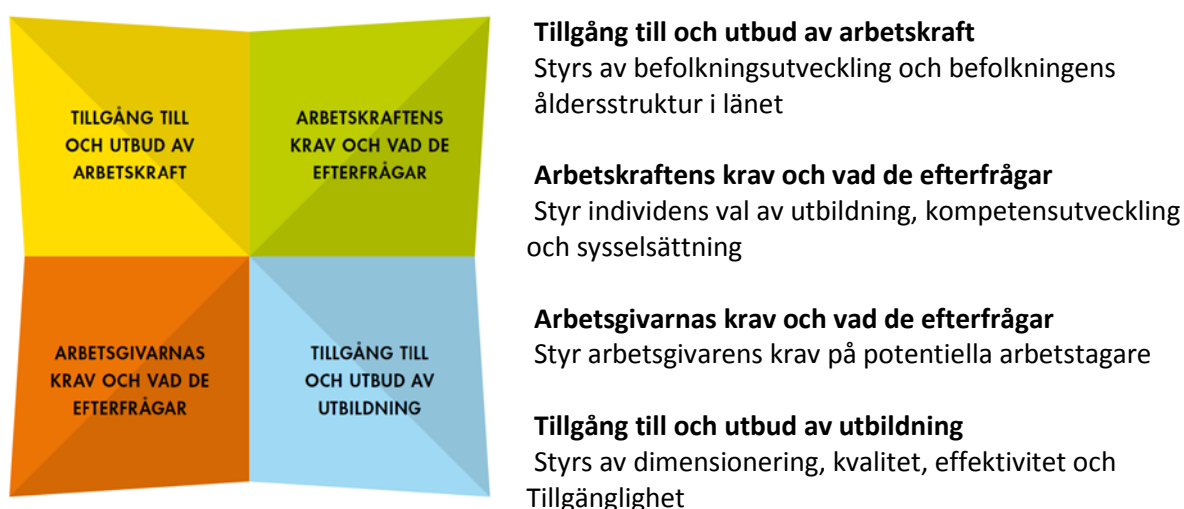
- Organisera och fastställa målsättningar för regionalt kompetensförsörjningsarbete
- Tillhandahålla analyser och prognoser av privat och offentlig sektors behov av kompetens och föra dialog med berörda aktörer
- Stödja och främja insatser inom utpekade fokusområden:
 - bidra till att etablera effektiva strukturer för validering på regional nivå,
 - medverka i planeringen av utbud och inriktning för regionalt yrkesvux inom kommunal vuxenutbildning, samt
 - bidra till etablering av lärcentrum

Arbetet med kompetensförsörjning ska bedrivas i samverkan med olika aktörer i länet.

Kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning är ett komplext område. Det är många faktorer som avgör om privat och offentlig sektor har tillgång till den kompetens som krävs för att kunna erbjuda tjänster och tillverka produkter. En viktig faktor är befolkningsförändringar, åldersstruktur samt in- och utflyttning. Tillgång till boende och till samhällsservice, samt om orten upplevs attraktiv, påverkar människors vilja till att stanna kvar eller flytta till orten. Goda pendlingsmöjligheter underlättar kompetensförsörjningen. Tillgång till utbildningar, ungas utbildningsval och möjligheter för vuxna att vidareutbilda sig är andra faktorer, liksom yrkesstrukturen lokalt och regionalt samt näringslivets och arbetslivets utveckling.

Modellen nedan synliggör och knyter ihop olika perspektiv på vad som skapar och utgör en fungerande matchning. Den har använts som en analysmodell i arbetet med kompetensförsörjningsstrategin.



Figur 1, fyrfältaren³

³ Källa: Kompetensförsörjning på arbetsmarknaden – Strategiska utvecklingstendenser Ds 2002:47

Kompetensrådet

I Västmanlands län samordnas strategiska kompetensfrågor av Kompetensrådet. Kompetensrådet är sammansatt av representanter från utbildningssidan och från arbetsgivarsidan. Uppgiften är att ansvara för att strategi och handlingsplan tas fram, revideras och att uppföljning och återförande av erfarenheter till den egna organisationen sker. Medverkan i Kompetensrådet ger förutsättningar för ett brett engagemang kring kompetensförsörjningsfrågorna, där man bland annat har dialog kring utbildningsutbud, arbetslivets roll, insatser som görs och behov av insatser både lokalt och regionalt. Rådet arbetar för att förbättra eller förändra strukturer som ger långsiktiga och hållbara effekter.

Under fyra tillfällen per år träffas representanterna och arbetar fram prioriterade områden med tillhörande aktiviteter för kommande år. Detta föregås av dialogmöte med aktörer i länet där behov och utmaningar i länet diskuteras. Kompetensrådet gör det möjligt för samhandling kring kompetensförsörjningsfrågor.

Rådet leds av Region Västmanland och regionens utvecklingsdirektör.

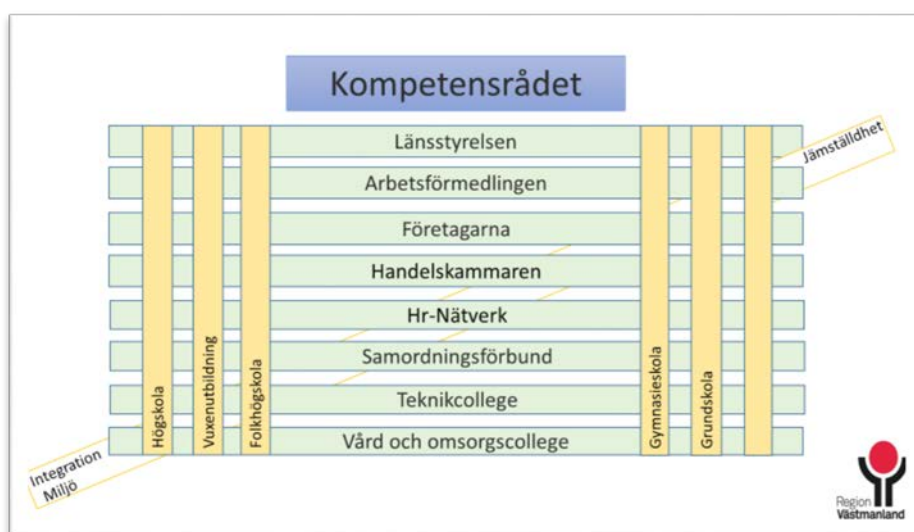
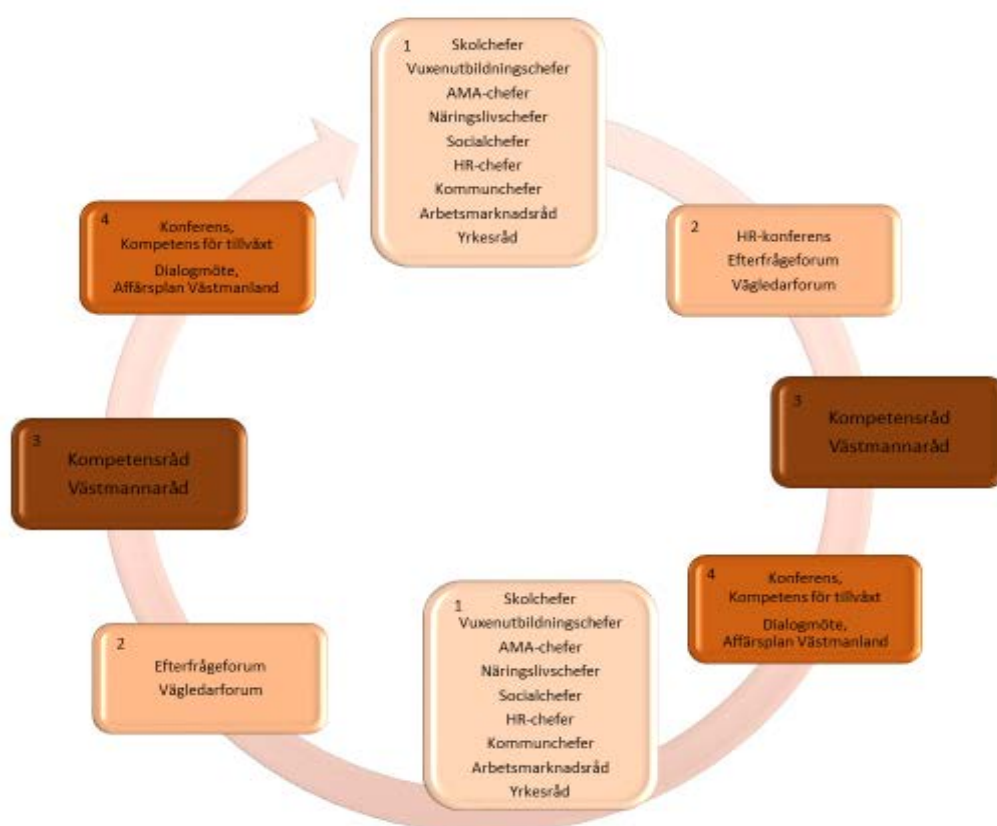


Fig. 2 Deltagare i Kompetensrådet 2020

Årshjul

Kompetensförsörjning och annat diskuteras i många olika forum i länet. Regionen är sammankallande för fler av dem. Gemensamt för nätverken är bland annat dialog kring kompetensförsörjning. Utifrån dialoger som förs i olika grupper Regionen Västmanland möter, samlar Kompetensrådet in underlag för vidare arbete. Genom konferens och dialogmöte når sedan Kompetensrådet ut till olika aktörer i länet.

1. Exempel på olika grupper som träffas, oftast två ggr per termin.
2. Konferenser regionen har för HR-chefer, branscher/utbildning i form av "Efterfrågeforum" och för studie- och yrkesvägledare/arbetsförmedlare "Väglärdarforum"
3. Två möten per termin för Kompetensrådet. Även Västmannarådet träffas två gånger per termin och tar vid behov upp frågan kring kompetensförsörjning
4. Till konferenserna "Kompetens för tillväxt" och "Dialogmöte" bjuds olika aktörer in för dialoger kring utmaningar och behov.



Figur 3, Årshjul över arbetet med kompetensförsörjning i länet

Kompetensförsörjningsstrategins syfte och övergripande mål

Syfte

Västmanlands kompetensförsörjningsstrategi 2020-2030 syftar till att skapa mer hållbara strukturer för utbildning, kompetensutveckling, rekrytering, etc. Strategin har formats i samverkan med kommuner, arbetsliv, utbildningsaktörer, statliga myndigheter och andra berörda aktörer i länet. Den systematiserar aktörernas gemensamma utmaningar, prioriteringar och målsättningar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Det skapar en tydlig riktning i arbetet och utgör grunden för samverkan, samhandling och gemensamt lärande.

Övergripande mål

- En stark utbildningsregion genom samverkan med arbetslivet och Arbetsförmedlingen.
- En matchning där både arbetsgivarens och individens intresse och kompetens tas tillvara.
- Ett attraktivt län genom attraktiva arbetsgivare.

Prioriterade insatsområden

För att arbetsgivare ska få tillgång till den kompetens de behöver, på kort och lång sikt, och för att arbetskraften ska få möjlighet att utvecklas på attraktiva arbetsplatser, krävs samverkan och samhandling mellan exempelvis arbetsgivare, utbildningsanordnare och myndigheter. För att det ska komma till stånd behövs en ökad samsyn mellan aktörerna om hur läget ser ut och vad som behöver göras.

Dialoger har förts med kommuner, arbetsliv, utbildningsaktörer, statliga myndigheter och andra berörda aktörer för att få en ökad samsyn över hur det ser ut i länet. Genom dialogerna framkom olika faktorer som aktörerna fann som avgörande för en god matchning och kompetensförsörjning. Utifrån dessa har Kompetensrådet prioriterar ett antal insatsområden.

- Höja den grundläggande utbildningsnivån
- Potential, utlandsfödda kvinnor
- Samverkan utbildning/arbetsliv/Arbetsförmedling
- Attraktivt län med attraktiva arbetsplatser

Höja den grundläggande utbildningsnivån

Mål

- Fler kvinnor och män har fullständig gymnasieutbildning
- Fler skolor arbetar utifrån de allmänna råden för studie- och yrkesvägledning
- Färre kvinnor och män begränsas av kön, social eller kulturell bakgrund i sitt val av utbildning/yrke

Nuläge

Västmanland har generellt sett låg utbildningsnivå jämfört med riket. Män har lägre utbildningsnivå än kvinnor. En stor andel ungdomar når inte behörighet till gymnasieskolans nationella program. Behörigheten sjunker för varje år och fler flickor än pojkar når gymnasiebehörighet. Många ungdomar har en bristande kunskap om olika utbildningar och yrken och om vad de innebär. För att öka förståelsen för varför man går i skolan och vad det kan leda till och på så sätt öka motivationen, behöver eleverna få kunskap om och förståelse för vilka utbildningar och yrken som finns.

En gymnasieutbildning är idag en biljett till ett framtida yrkesliv. Utan en gymnasieutbildning är risken stor att hamna i utanförskap och att inte klara sin försörjning. Kompetenskraven på arbetsmarknaden ökar. Rätt kompetens hos arbetskraften är en stor utmaning och är det största tillväxthindret för arbetsgivarna. För att främja individers möjlighet till livslångt lärande, är en gymnasieutbildning grunden oavsett kön och kommun.

Ett viktigt led i arbetet är att bryta könsstereotypa studie- och yrkesval och att öka samverkan skola-arbetsliv.

Samverkan/samhandling

- Arbeta för att fler får en avslutad gymnasieutbildning
- Bidra till att etablera effektiva strukturer för validering på regional nivå
- Samverka i planeringen av utbud och inriktning för regionalt yrkesvux i nom kommunal vuxenutbildning
- Stärka yrkesutbildningar på alla nivåer
- Öka intresset för yrken där behovet är stort
- Stärka arbetet med, och inrätta en stödfunktion, för studie- och yrkesvägledning
- Arbeta för otraditionella utbildnings- och yrkesval som en hävstång för hållbar tillväxt

Potential, utlandsfödda kvinnor

Mål

- Fler utlandsfödda kvinnor har utbildning/arbete

Nuläge

Tiden för att integreras på arbetsmarknaden är idag för lång för dem som kommer från andra länder. Detta gäller särskilt kvinnorna. Det finns ett behov av en snabbare etablering på arbetsmarknaden i direkt anslutning till invandringen. En snabbare fysisk etablering de fem första åren som nyanländ bidrar till att kvinnor och män bättre integreras i skolan, arbetslivet och samhällets övriga funktioner. I länet finns ca 5 500 kvinnor⁴ från andra länder som är en stor potential för arbetsmarknaden i Västmanland. Många med utomeuropeisk bakgrund har låg eller ingen utbildning alls. Individuella orsaker som avsaknad av formell utbildning, bristfälliga språkkunskaper, ingen tillgång till nätverk på arbetsmarknaden, är stora hinder för gruppen utomeuropeiska kvinnor. År 2018 har rekordmånga utlandsfödda fått jobb i regionen, men det gäller främst män. Anledningen är att kvinnorna är hemma och tar hand om barnen och/eller att det saknas tradition av att studera. Men också att det finns hinder i systemet gällande förskoleplats för barnen, uppvisande av personnummer och straffregister för praktikplats inom pedagogiska yrken m.m.

Samverkan/samhandling

- Identifiera utlandsfödda kvinnor som inte är etablerade på arbetsmarknaden
- Utveckla metoder och arbetssätt för att ta vara på utrikesfödda kvinnors potential
- Arbeta för flexibla och korta förberedande utbildningar för vidare studier
- Arbeta för språkinläring genom utbildning, praktik eller anställning

⁴ Uppgifter från 2017

Samverkan utbildning/arbetsliv/Arbetsförmedlingen

Mål

- Arbetslivet/branscher och utbildningsanordnare samverkar kring utbildningsplanering, utbildningarnas innehåll och mottagande av praktikanter
- Företagen får tillgång till den kompetens de har behov av i på kort och på lång sikt
- Personer arbetar inom områden där deras kompetens matchar behoven
- Arbetsmarknaden är mer balanserad sett till ålder, kön och inrikes/utrikesfödda

Nuläge

Enligt Region Västmanlands prognos⁵ är många yrken och branscher i behov av kompetens. Efterfrågan är stor inom bland annat hälso- och sjukvård, pedagogiska yrken och inom industrin. Många ungdomar har en begränsad bild av vilka högre utbildningar som finns och hur arbetsmarknaden ser ut. Detta försvåras av att yrken försvinner och tillkommer och att yrken förändras över tid. På gymnasieskolan i de flesta kommunerna i länet fylls inte platserna på de yrkesförberedande programmen. Främst inom vård och industri. Orsaken kan vara att ungdomarna inte har kunskap om vad yrkena egentligen innebär. Arbetslivet ser behovet av att samverka med utbildningsanordnare, men upplever att det är svårt att komma in i skolorna. Skolorna å sin sida upplever att det är svårt att få arbetslivet engagerat. Arbetsmarknaden är könssegregerad och ungdomars val av utbildning följer traditionella könsmönster. Länets näringsliv är starkt präglat av industri, vilket av tradition är mansdominerat. Den offentliga sektorn i länet, framför allt inom vård och omsorg, domineras av kvinnor.

Samverkan/samhandling

- Utveckla metoder och arbetssätt för samverkan kring planering och utveckling av utbildning utifrån arbetslivets behov
- Stärka samverkan mellan utbildning, arbetsliv och Arbetsförmedlingen för ökad matchning
- Utveckla metoder och arbetssätt för arbetet med praktik, mentorskap och handledarroll
- Stärka kunskapen om och utveckla metoder och arbetssätt för att ta vara på utrikesfödda potential

Attraktivt län med attraktiva arbetsplatser

Mål

- Fler arbetsgivare arbetar med kompetensutvecklingsstrategier
- Fler arbetsgivare arbetar mer med att marknadsföra sina företag/organisationer
- Arbetslivet/branscher marknadsför yrken/branscher med stora kompetensbehov

Nuläge

Bristen på rätt kompetens är stor och innefattar många olika yrken. Det är inte längre arbetsgivarens marknad då potentiella arbetstagare idag har möjlighet att välja bland fler alternativ. Detta gäller även utländsk kompetens. Ett sätt för arbetsgivaren att attrahera rätt kompetens är att marknadsföra sitt företag/organisation men även branscher/yrken. Att arbeta strategiskt med kompetenshöjande insatser blir ett sätt att visa på en attraktiv arbetsplats och även ett attraktivt län för efterfrågad arbetskraft.

⁵ Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos i ÖMS 2025

Samverkan/samhandling

- Finna metoder och arbetssätt som underlättar för arbetsgivares att ta fram kompetensutvecklingsstrategier
- Inrätta en gemensam plattform inkl webbplats för marknadsföring av länet och dess företag/organisationer
- Samverkan kring marknadsföring av yrken/branscher med stora kompetensbehov

Arbetet framåt

Arbetet i kommande handlingsplan blir att identifiera ägare till strategins insatser.

- Vilka har intresse av resultatet av eventuella insatser?
- Vilka ska samhandla för att få igång arbetet med insatser?
- Vilka ska ingå i en arbetsgrupp?
- Vilka insatser ska göras?

Handlingsplanen ska upprättas med fokus på hur vi ska arbeta för att nå målen. Oavsett prioritering är jämställdhet, mångfald, hållbarhet och miljö centrala aspekter att integrera i planering, genomförande och uppföljning av samtliga insatser.

Samhandling

I framtagandet av handlingsplanen är aktörer i länet viktiga. För att lösa de gemensamma, och komplexa, utmaningar vi har inom området kompetensförsörjning behöver vi samhandla, inom och mellan sektorer, och dra mot samma mål.

Kompetensförsörjning är ett stort och komplext område och innefattar en mängd olika aktörer, både nationellt, regionalt och lokalt, som verkar inom området. Många bra och lyckade insatser görs i länet, men med en svag samordning finns risk att viktiga insatser inte görs, att insatser görs inom vissa områden men inte andra, eller att lyckade insatser inte sprids eller skalas upp.

Den s.k. samhandlingstrappan syftar till att förstå vad vi gör och var vi är i strategiprocessen. Det handlar om att kvalificera samarbetet, från samtal om nuläge och utmaningar, till samhandling som skapar hållbara strukturer för bättre matchning.



Fig. 2 Samhandlingstrappan

- | | |
|--------------|--|
| 1. Samtal | Utbyte av information mellan två eller flera människor. |
| 2. Samsyn | Två eller flera människor/aktörer delar samma bild av problemet eller utmaningen. |
| 3. Samarbete | Aktörer/organisationer går samman i processer eller projekt för att aktivt gemensamt göra insatser för att nå ett gemensamt mål. |

4. Samhandling Aktörer/organisationer från olika sektorer har ett gemensamt mål men arbetar i huvudsak var och en på sin arena utifrån sina förutsättningar och bidrar med sin del, som koordineras, för att nå målet. Det kallas också för flernivåstyrning eller 'governance'.

Relation till andra strategier

För att nå en hållbar kompetensförsörjning, och en hållbar samhällsutveckling i stort, behövs samverkan och samhandling inte bara inom kompetensområdet, utan även med områden som påverkar och bidrar till matchningen. Regionala utvecklingsstrategin (RUS) har ett antal understrategier som är vägledande i utvecklingsarbetet i regionen. Följande delstrategier har tydliga kopplingar till kompetensförsörjningsstrategin, och till varandra.

- Affärsplan Västmanland
- Handlingsplan för klimat och miljö
- Jämställdhetsstrategi (Länsstyrelsen i Västmanlands län)
- Länstransportplan
- Regional digital agenda

Uppföljning

Utifrån strategin kommer en handlingsplan att upprättas. Ett årligt dialogforum (Kompetens för tillväxt) med aktörer från hela länet samtalar kring behov, utmaningar och eventuella insatser som grund för handlingsplanen, vilken justeras/revideras årligen. Kompetensrådet prioriterar bland insatser och ser över vilka arbetsgrupper som behöver tillsättas och vad deras uppdrag ska vara. Detta utgör den konkreta handlingsplanen. Kompetensförsörjningsstrategin revideras vid behov och utvärderas årligen med återkoppling till politiken.

