

## Målsättningar för kompetensförsörjning

### Bakgrund

I maj 2019 tillsatte den regionala utvecklingsnämnden en beredning för kompetensförsörjning med mål att ta fram målsättningar för den regionala handlingsplanen för kompetensförsörjning. Beredningens uppdrag hade en delrapportering i maj 2020, då avgränsningar för uppdraget rapporterades. I november 2020 levereras nu resultatet av beredningens arbete som bygger på avgränsningarna som presenterades i maj. Resultatet presenteras här nedan i form av förslag till målsättningar för den regionala handlingsplanen för kompetensförsörjning.

### Processen

Ett intensivt arbete har pågått under beredningens uppdragsperiod. Efter framtagandet av avgränsningsområden har arbetet inneburit insamling av underlag, analys och prognos utifrån dessa. I samverkan med relevanta aktörer och utifrån relevant underlag i form av analys och prognos, har inspel samlats för framtagandet av målsättningar inom området. I arbetet har bland annat Sörmlands kommuner, Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen, branschorganisationer, Samverkansförbundet RAR, Mälardalens högskola m.fl ingått.

### Målsättningar för en bättre kompetensförsörjning i Sörmland

Beredningens arbete har resulterat i tre områden med ett antal målsättningar under varje område. De tre områdena är tätt länkade till varandra, då kompetensförsörjning är ett område som behöver ett holistiskt perspektiv som inte får resultera i stuprör.

Nedan följer de målsättningar som beredningen föreslår, för en bättre kompetensförsörjning i regionen. Dessa målsättningar syftar till att förverkliga Sörmlandsstrategins prioritering om "en växande arbetsmarknad, där efterfrågan på kompetens och utbud av arbetskraft med olika utbildningsbakgrunder och erfarenheter kan mötas".

#### 1. Område "Inkluderande kompetensförsörjning"

Att inkludera arbetskraftsreserven på arbetsmarknaden är vår bästa möjlighet att verka för en växande arbetsmarknad. Inom utsatta och marginaliserade grupper finns de individer som utgör reserven och en

ökning av deltagande i arbetskraften inom dessa grupper bidrar både till att minska kompetensbristen såväl som det minskar kostnader och lidande som utanförskap innebär.

➤ **1.1 En arbetsmarknad som tar vara på allas kompetenser**

Inom arbetskraftsreserven finns det många kompetenser som är och kommer bli viktiga (exempelvis språk eller kultur). Marginaliserade grupper, som exempelvis människor med funktionsnedsättning kan bidra till samhället i och med ett deltagande på arbetsmarknaden efter respektive förmåga, som är en vinst både för arbetsgivare och individ. En inkludering av grupper som står långt från arbetsmarknaden låter oss ta vara på dessa kompetenser. Just i mötet mellan människor med olika perspektiv uppstår positiva effekter för arbetsgivaren exempelvis i form av innovation. Dessa effekter tar en inkluderande arbetsmarknad vara på. En könssegregerad arbetsmarknad leder till en begränsning av arbetsgivares rekryteringsbas och tillgång till kompetens och därför behöver en arbetsmarknad utan könssegregation främjas. Integration är ett viktigt steg för att kunna ta tillvara på allas kompetenser, och integration börjar ofta med ett jobb. Därför är det viktigt att skapa plats för alla människor på arbetsplatser, till exempel via kompetensförflyttning som skapar plats underifrån i organisationer och företag (koppling område 2).

➤ **1.2 Utbildningsmöjligheter som är tillgängliga, attraktiva och effektiva ur ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv**

För att kunna inkludera allas kompetenser på arbetsmarknaden behöver även utbildningsmöjligheter vara inkluderande. Könsstereotypa val av utbildning och därmed yrke är ett stort hinder för en könsinkluderande arbetsmarknad. Denna begränsning måste brytas. Utbildningsmöjligheterna som erbjuds behöver utgå ifrån behoven – i fråga om utrikesfödda i utanförskap så behövs insikten om att denna grupp är väldigt heterogen och att därmed den utbildning som behövs skiljer sig åt mycket. Språk är en viktig pusselbit, där det finns olika vägar för att lära sig språket utifrån utbildningsbakgrund och förutsättningar.

Gruppen med mycket begränsad utbildningsbakgrund är en

viktig grupp att fokusera på, inte minst på grund av den förebildsfunktion dessa individer ofta har som föräldrar. Samtidigt är det svårt att hitta vägar till anställning för denna grupp.

➤ **1.3 Samverkan i stödsystemen, som möjliggör en inkluderande arbetsmarknad och utbildningssystem**

Framförallt för individer som har en lång väg till arbetsmarknaden är samverkan i de stödsystemen som erbjuder hjälp på vägen speciellt viktig. Samverkan och ett gemensamt ansvarstagande kan underlätta och hjälpa individer till praktik eller anställning och samtidigt minska stress och risk för psykisk ohälsa och utanförskap i gruppen. Samverkan i stödsystemet har en stor betydelse för integration och för att minska riskerna för att framtida generationer ska hamna i utanförskap. Samverkan är också speciellt viktig för gruppen med funktionsnedsättningar som behöver god tillgång till stödåtgärder för att kunna få en försörjning och med ett jobb även en tydlig plats i samhället.

## 2. Område "Utbildning och fortbildning"

Sörmland har och har under lång tid haft en låg utbildningsnivå. Det finns ingen självklar studietradition i regionen. Vi vet att föräldrarnas studiebakgrund har stor påverkan på barnens val av studier, vilket gör det speciellt svårt att bryta trenden med låg utbildningsnivå. Utbildning är dock en av de viktigaste variablerna i en växande arbetsmarknad, möjligheten att delta på arbetsmarknaden och i förlängning även för en god hälsa. Område 2 är grundbulten i arbetet för att förse arbetsgivare med den kompetens de behöver och därmed förbättra kompetensförsörjningen i Sörmland.

➤ **2.1 Likvärdiga utbildningsmöjligheter**

Var man går i skolan ska inte vara avgörande för vilket utbildningsutbud man har tillgång till och vilka möjligheter till studieframgång man har, skolan måste bli jämlik. Det ska vara samma förutsättningar och möjligheter, både för ungdomar och vuxna, att gå ut med godkända betyg oberoende av vilken skola man går på, i vilken kommun. En ökad samsyn och ett

ökat samarbete i kommunerna och kommunerna emellan måste eftersträvas för mer likvärdiga utbildningsmöjligheter.

➤ **2.2 Ett utbildningsutbud som speglar efterfrågan**

Utbildningsutbudet ska bygga på de behov som finns i Sörmland och närområdet. Men även nationella behov, globala trender och annat som påverkar behoven måste tas hänsyn till. En samverkan behövs för att möta behovet både lång- och kortsiktigt, mellan utbildningsanordnare och de som anställer (se område 3) men även utbildningsanordnare emellan (alla typer av utbildare).

➤ **2.3 Fler med avslutad utbildning (gymnasie- till högskolenivå)**

Förutsättningen för att fler ska kunna gå vidare i utbildningssystemet och nå avslutad utbildning är fler med gymnasiebehörighet.

Med uppnådd gymnasiebehörighet leder vägen vidare till gymnasiestudier, där Sörmlands andel elever med avslutad utbildning på gymnasienivå behöver öka, oavsett om studierna leder till vidare studier på högskolenivå eller ett yrkesbevis/yrkesexamen som leder till arbete.

Yrkesutbildning, yrkeshögskoleutbildning och vuxenutbildning behöver lyftas fram och attraktiviteten ökas så att fler individer tar vara på de möjligheter som utbildningsformerna erbjuder. För de som läser högskoleförberedande program på gymnasiet behöver andelen öka som går vidare till en högskoleutbildning.

För att Sörmland långsiktigt ska vara ett motståndskraftigt län som kan stå emot kriser och nedgångar i ekonomin behöver vi öka övergången till högskoleutbildning i allmänhet, och även öka andelen som tar högskoleexamen. En höjd utbildningsnivå gör individer mer anställningsbara och stabila på arbetsmarknaden, samtidigt som många andra positiva faktorer följer med det, som en bättre hälsa exempelvis. Att prioritera utbildning kan vara speciellt svårt i en högkonjunktur då jobb enkelt finns tillgängliga, men det långsiktiga perspektivet får inte glömmas bort. Här blir attraktionen till utbildning viktig, vilket även är tätt sammankopplat med attraktion till branscherna (område 3).

➤ **2.4 Fler med rätt förutsättningar att tillgodogöra sig undervisningen**

De utbildningar för vuxna som erbjuds baserat på behovet, behöver fyllas med individer som har rätt förutsättningar att tillgodogöra sig undervisningen. Detta för att utbildningsresurserna ska användas på bästa sätt, men även för att studenterna ska få utväxling av den tid de investerar i utbildning. Här är det inte bara formell behörighet till en utbildning som räknas utan även faktiska kunskaper och förmågor. Det innebär att validering har en stor betydelse.

➤ **2.5 Livslångt och flexibelt lärande**

För en fungerande kompetensförsörjning måste det finnas möjligheter för individen att utvecklas och lära sig nya saker hela livet. Kompetensväxling kommer bli vanligt framöver, i takt med att arbetslivet förlängs och arbetsmarknaden förändras snabbare. Kompetensutveckling i arbetslivet, kontinuerligt lärande i vardagen liksom möjligheter att delta i formell utbildning parallellt med eller varvat med jobb är vägar som behövs för att säkerställa att individer har möjlighet till utveckling av färdigheter och att få nya färdigheter. Validering är ett verktyg för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Validering kan bidra till att arbetsmarknaden fungerar bättre genom att tydliggöra både behov och tillgänglig kompetens och samtidigt bidra till rörlighet på arbetsmarknaden.

Kompetensförflyttning på arbetsplatsen är även avgörande för både område 1 och 3.

### **3. Område "Matchning mellan utbud och efterfrågan"**

Arbetsgivarnas behov och utbildningsutbudet måste mötas och föras dialog kring. För att kunna matcha individer till jobb behöver säkerställas att de har de kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden. Här behövs både ett kortsiktigt och långsiktigt perspektiv för att tillgodose Sörmlands matchning.

➤ **3.1 Ökad kunskap om arbetsgivares behov av kompetens**

Arbetsgivarna behöver stötta i att ha bättre och mer långsiktig förståelse för sina egna kompetensbehov, vilket sedan kan ligga till grund för att hela systemet kan använda behoven som bas för planering och dimensionering av utbildning exempelvis. I ett sådant samverkanssystem finns även möjlighet att skapa transparens och förståelse kring utbildningsområdet, exempelvis kunskap om utbildningsnivåer som arbetsgivare behöver för att kunna precisera sina behov. På grund av detta är arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjning avgörande för att en förbättrad matchning ska vara möjlig.

➤ **3.2 Ökad samverkan kring arbetsgivares behov av kompetens och tillgång till kompetens**

Ett transparent och kunskapsaggregerande samverkanssystem behövs för en helhetlig och gemensam bild om arbetsmarknadens behov i Sörmland. Mötet mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare och dialogen mellan dessa och andra relevanta aktörer utgör grunden för ett fungerande kompetensförsörjningssystem.

Den aggregerade kunskapen i samverkanssystemet måste också förses med ett långsiktigt perspektiv som inkluderar omvärldsspaning, trender och framåtblickar, nationellt såväl som globalt för att kunna göra väl grundade val kring det framtida utbildningsutbudet och även kunna identifiera och hantera intresse- och målkonflikter.

➤ **3.3 Ökad kunskap om arbetsmarknaden hos framtida arbetstagare**

För att individer ska kunna göra bra val krävs dels att utbildning erbjuds som leder till arbete, men framtida arbetstagare behöver också få kunskap om arbetsmarknaden, vad som väntar dem och vad som förväntas av dem. Denna kunskap innebär inte enbart ett nutids-perspektiv utan även ett långsiktigt perspektiv, med tanke på att arbetsmarknaden förändras i allt snabbare takt. Kunskaper som framtida arbetstagare behöver är en kombination av båda, där man både rustas för sitt första jobb, men även förses med långsiktig kunskap om arbetsmarknaden som lägger en grund och

förbereder för den flexibilitet som en arbetsmarknad i förändring kräver.

➤ **3.4 Fler utbildnings- och yrkesval som leder till anställning**

Vägledning är en viktig komponent i systemet som skapar en jämnvikt mellan kompetenser som finns tillgängliga på arbetsmarknaden och behovet som arbetsgivarna har. Studie- och yrkesvägledning har en viktig roll i att förse elever och studenter med den kunskap de behöver för att kunna välja utefter de behov som finns, men även utifrån globala trender och annat som påverkar framtidens arbetsmarknad. Studie- och yrkesvägledare behöver tillgång till aggregerad kunskap om både behov i närtid och omvärldsbevakning långsiktigt för att kunna förmedla en rättvisande bild till de framtida arbetstagarna.

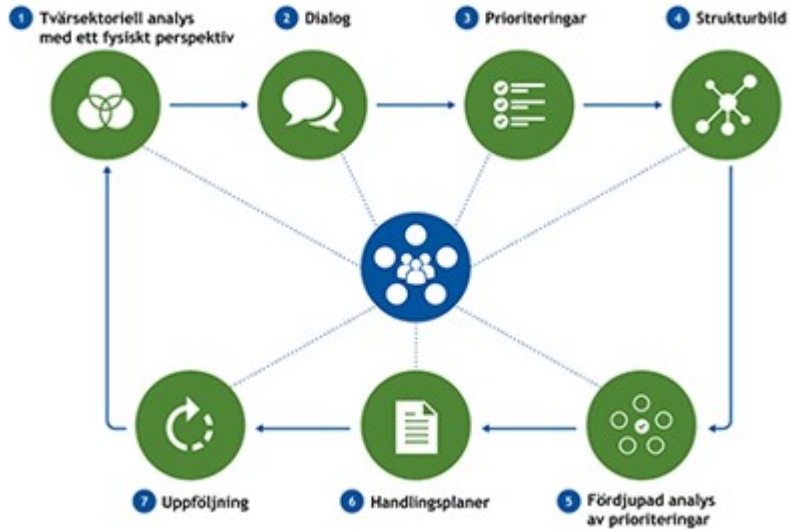
För att elever ska välja utbildningar som leder till yrken där det finns ett stort behov så behövs dock även en stor insats hos arbetsgivarna, för att skapa en attraktivitet till branschen som är inkluderande och tilltalar alla.

## Fortsättning

I nästa steg ska utifrån föreslagna målsättningar en handlingsplan tas fram, enligt Sörmlandsstrategins modell för handlingsplanarbete. Detta arbete kommer ske under 2021 i samråd/samarbete med alla aktörer som varit inbjudna att delta i framtagandet av målsättningarna.

Enligt Sörmlandsstrategins arbetsmodell (se nedan) motsvarar målsättningarna som beredningen arbetat fram, steg 5 i modellen - Fördjupad analys av prioriteringar. "För att ta fram vilka konkreta insatser som behöver genomföras i det regionala utvecklingsarbetet behövs en fördjupad analys av prioriteringarna utifrån Sörmlands modell för regional hållbar utveckling" (ur Sörmlandsstrategin). En fördjupad analys av en del av prioriteringen "en växande arbetsmarknad" har gjorts i och med beredningens arbete. Nästa steg blir därmed steg 6 i modellen – handlingsplaner.





I steg 6 ska en handlingsplan, baserad på den fördjupade analysen tas fram. "Handlingsplanerna beskriver vilka insatser som ska genomföras. I handlingsplanerna fastställs tidsatta och mätbara mål för insatserna samt hur dessa ska följas upp." Detta ska ske i samverkan med relevanta aktörer, i detta fall i samverkan med de aktörer som sedan tidigare bjudits in i samtalet kring målsättningarna.

I handlingsplanen ska målsättningarna konkretiseras från "vad" som ska göras till "hur" det ska göras, samt vem eller vilka som har ansvar. För att ta steget till en sådan konkretisering är samarbete och samverkan med aktörerna inom området avgörande. Flera av de inspelen som kommit under målsättnings-processen kommer vara en god grund till arbetet med handlingsplanen och kommer därmed leda till en sömlös övergång till nästa steg i arbetet.