

Värmlands kompetensförsörjning

Den korta versionen



| | |
|---|---|
| Ansvarig verksamhet | Regional utveckling |
| Kontakt | Ulrica Matthed Bergström, strateg kompetensförsörjning Sandra Röjdén Thyberg, analytiker |
| Datum | 2023-04-05 |
| Diarienummer | RUN/220095 |
| Region Värmland Regionens hus 651 82 Karlstad | |

Detta är en kortversion av Region Värmlands rapport om den värmländska kompetensförsörjningen 2022 och arbetsmarknadens strukturella utmaningar.

Värmland står inför stora prövningar när det kommer till att säkra sin framtida kompetensförsörjning. Bristen på kompetens är redan idag en utmaning inom många yrken och riskerar att bli ett betydande tillväxthinder inom allt fler branscher. Med en arbetsmarknad präglad av ökad digitalisering, globalisering och urbanisering ställs såväl arbetstagare som arbetsgivare inför nya utmaningar, men även möjligheter. Härtill måste vi bemöta de följdverkningar som en åldrande befolkning och annalkande klimatförändringar för med sig, samtidigt som vi styr utvecklingen mot ett socialt, ekonomiskt och miljömässigt hållbart samhälle. Detta påverkar i sin tur vilka kompetenser som behövs framgent och vilka förändringar som kommer att krävas av dagens utbildningar.

För samhällets gröna omställning kommer tekniska lösningar att vara avgörande och efterfrågan på digital kompetens fortsätter att öka. Många branscher konkurrerar härmed om samma begränsade resurs när digitaliseringen får starkt inflytande inom allt fler områden. Vi ser att strukturomvandlingen på arbetsmarknaden har tagit fart i och med pandemin, och omställningen mot en mer digitaliserad och automatiserad marknad väntas medföra ytterligare förändring och ställa krav på delvis nya kompetenser. Digitalisering i kombination med globalisering förändrar också arbetsmarknadens förutsättningar i grunden och formar nya möjligheter för hur vi arbetar och rekryterar arbetskraft.

Rysslands invasion av Ukraina har skapat betydande osäkerhet i vår omvärld, och dess följdverkningar är i skrivande stund svåra att överblicka fullt ut. Vi har sett stigande priser på energi, drivmedel och livsmedel, med ökande inflation som följd. I spåren av coronapandemin visade dock svensk ekonomi och arbetsmarknad prov på en rask återhämtning. Den starka ekonomiska tillväxt som skett under perioden har inneburit ett ökat behov av arbetskraft, och följaktligen ett försvårat läge för de arbetsgivare som redan kämpar med att rekrytera kompetens. En begynnande lågkonjunktur medför emellertid att tillväxten nu åter mattas av och den ekonomiska situationen präglas av problem med energiförsörjning, störningar i globala värdekedjor och flaskhalsar på arbetsmarknaden.

Värmlands utgångsläge

Vår senaste befolkningsprognos från SCB visar att Värmland kommer att se en minskande och åldrande befolkning till år 2040. För att hantera den här demografiska utvecklingen är det viktigt att sysselsättningsgraden i länet höjs och att vi tar vara på den outnyttjade potential som idag finns hos våra arbetslösa, i synnerhet bland utrikes födda och unga män. För att fler ska komma i arbete är det avgörande att fler går längre i utbildningskedjan, och det är av särskild vikt att ett större antal värmlänningar fullföljer sin gymnasieutbildning. Men länet har också en lägre andel invånare med eftergymnasial utbildning än övriga landet, och här ser vi att det är männen som halkar efter allt mer. Att flickor och pojkar i stor utsträckning väljer olika ämnesinriktning på gymnasiet är ett mönster som i förlängningen överförs till arbetsmarknaden, och Värmland har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i Sverige. Hälften av länets kvinnor arbetar inom välfärden (vård och omsorg samt utbildning), medan motsvarande andel bland männen endast uppgår till 12 procent. Bland männen är det i stället 35 procent som arbetar inom utvinning och tillverkning samt byggverksamhet, medan bara 7 procent av kvinnorna är anställda inom dessa branscher. Så för att företagen ska få tillgång till en bredare rekryteringsbas behöver vi även fortsättningsvis arbeta med jämställdhet och inkludering.

Branschernas kompetensförsörjning

Inom ramen för kartläggningen av Värmlands kompetensförsörjning intervjuades 30 representanter från näringsliv och offentlig sektor, branschföreträdare och arbetsgivare, som är verksamma på den värmländska arbetsmarknaden. Inom samtliga branscher upplever man idag utmaningar när det kommer till frågan om kompetensförsörjning och framtida rekryteringsbehov. Men olika näringar påverkas på olika sätt och i varierande grad av de trender vi ser i samhället. Medan några främst känner av konsumenternas minskade köpkraft, erfar andra större utmaningar i relation till stigande energipriser eller de krav som den gröna omställningen medför. Därtill har dagens säkerhetspolitiska läge föranlett ett ökat behov av kompetens kopplad till cyber- och informationssäkerhet, krisberedskap och civilt försvar.

Något som framhålls i merparten av branschsamtalerna är digitaliseringens genomgripande utmaningar, men också att utvecklingen innebär nya möjligheter. Och det är i första hand grundläggande kunskaper, som förmågan att hantera digitala verktyg i det dagliga arbetet, som arbetsgivare efterfrågar. Digital baskompetens behöver idag finnas på plats inom den egna organisationen, och det gäller i princip för samtliga branscher både i privat och offentlig sektor. Återkommande beskrivs också hur arbetsgivare i allt högre grad väljer att rekrytera baserat på personliga egenskaper som engagemang och intresse snarare än formell utbildning, för att sedan själv bidra med nödvändig kompetensutveckling. I takt med att digitaliseringen breder ut sig inom fler näringar och man nu breddar sökandet efter kompetens till att även omfatta dem som saknar formell skolning, så konkurrerar alltså branscherna i högre utsträckning om samma arbetskraft. Detta medför ökade svårigheter att rekrytera såväl specialistkompetens som yrkesutbildad produktionsnära personal.

Ytterligare en gemensam nämnare hos flertalet av de intervjuade aktörerna är att man idag betraktar det som en självklarhet att vara en del av den gröna omställningen. Att arbeta med hållbart företagande är inte bara gynnsamt för planeten, det har dessutom visat sig bidra till att göra arbetsgivare mer konkurrenskraftiga och mer attraktiva hos arbetstagarna. Många branscher lyfter även värdet av att arbeta med jämställdhet och mångfald för att bredda rekryteringsbasen. Och flera påtalar behovet av ökade kunskaper i svenska språket då man ser hur nyanlända, med värdefulla erfarenheter och kompetenser, inte kan matchas mot de jobb som finns till följd av språksvårigheter.

Yrken och arbetssätt har förändrats med tiden och åtskilliga aktörer betonar vikten av att informera ungdomar om vad jobben idag faktiskt innebär, exempelvis genom studiebesök, praktik- och lärlingsplatser. Flera av branscherna säger sig behöva bli bättre på att marknadsföra sina unika karriärmöjligheter och förmedla de kompetensbehov som näringarna erfar. Man efterfrågar relevanta, moderna utbildningar vars innehåll uppdateras och anpassas till nya verksamhetskrav, ett behov som sannolikt kommer att öka när arbetsmarknaden förändras i allt snabbare takt. Här påtalas vikten av tätare samarbete med både gymnasium och universitet, samt att man är angelägen om att vi gemensamt arbetar för att länets studenter ska välja att stanna i Värmland efter sin examen. Ofta framhålls också behovet av strukturer för intern kompetensutveckling och ökade möjligheter till fortbildning av redan yrkesverksamma.

Flera av de intervjuade konstaterar att pandemin förde med sig en ökad mobilitet på arbetsmarknaden, och några kämpar fortfarande med att locka tillbaka arbetskraften. Idag noterar emellertid många en avtagande rörlighet till följd av det osäkra omvärldsläget, något som riskerar att komplicera vår kompetensförsörjning ytterligare. Utvecklingen gör det också svårare för mindre företag att strategiskt planera sin framtida rekrytering. Stora bolag har ofta bättre förutsättningar att blicka framåt och förutse var efterfrågan kan uppstå, medan beredskapen hos små aktörer sällan sträcker sig lika långt. Behovet av kompetens bedöms idag inom flera områden vara långt större än utbudet, vilket innebär att många av länets företag inte längre förmår växa och utvecklas i den takt de annars hade kunnat.

Slutsatser

- **Höjd utbildningsnivå**
Avgörande för att säkra länets kompetensförsörjning är att en större andel av befolkningen slutför sin gymnasieutbildning och att fler går vidare till högre utbildning. Värmland har goda förutsättningar i det här avseendet då 87 procent av de värmländska eleverna gick ur grundskolan med gymnasiebehörighet läsåret 2020/21, vilket är något högre än riksgenomsnittet (86 %) och innebär en ökning med två procentenheter jämfört med 2018/19. En fortsatt positiv utveckling på det här området blir särskilt betydelsefull när vi ser till kommande förändringar av den värmländska befolkningsstrukturen, där andelen invånare i arbetsför ålder beräknas minska till år 2040.
- **Flexibel utbildning som svarar bättre mot arbetsmarknadens behov**
Ett flexibelt utbildningsutbud är en förutsättning för att möta de krav som en arbetsmarknad i ständig förändring medför. Men i en värld där kompetens åldras allt snabbare behöver strukturer för att utbilda nyrekryteringar och fortbilda redan anställda i högre utsträckning

också finnas hos arbetsgivaren. Här krävs förutsättningar för livslångt lärande och kontinuerlig kompetensutveckling av anställda, samtidigt är det essentiellt att individen själv tar ansvar för att utbilda sig och på så sätt stärker sin konkurrensförmåga på framtidens arbetsmarknad. Inom flertalet branscher finns idag ett stort behov av yrkesutbildade, som inte matchas av motsvarande intresse för gymnasiets yrkesutbildningar. Under lång tid har en växande majoritet av eleverna valt högskoleförberedande program men i Värmland har 36 procent fortfarande inte börjat läsa vid högskola tre år efter sin examen, en klart högre andel än rikets 30 procent. Gymnasieutbildningar som inte leder till vidareutbildning eller jobb försvårar för arbetsgivare att hitta kompetens och missgynnar dessutom individen som inte kan säkra sin försörjning. Skolan kan inte enkom vara ett verktyg för självförverkligande, att den utbildar för arbetsmarknadens behov är en förutsättning för ett fungerande samhälle.

- **Ett attraktivt Värmland**

Många av de studenter som flyttar till Karlstad för att studera vid universitetet väljer att lämna länet efter avlagd examen, och i konkurrensen om arbetskraft förlorar Värmland ofta till regioner som upplevs vara mer attraktiva. Vi bör arbeta för att de som kommit till länet för att studera också ska vilja bosätta sig här när det blir dags att söka jobb, men vi behöver även locka tillbaka de ungdomar som lämnat Värmland för studier utanför länet. Samma förflyttning av unga och välutbildade som sker till större städer utanför regionen syns även inom regionen. Goda pendlingsmöjligheter krävs för att hela länet ska blomstra, men coronapandemin har också visat oss att det för många fungerar alldeles utmärkt att arbeta på distans. Med digitaliseringens hjälp kan vi skapa bättre förutsättningar för våra invånare att bo, arbeta och leva i hela Värmland.

- **Höjd sysselsättningsgrad**

För att ta hand om vår åldrande befolkning och motverka en tyngre försörjningsbörda behöver vi åstadkomma en varaktigt ökad sysselsättning genom att tillvarata alla som vill och förmår arbeta, med särskilt fokus på de stora grupper som besitter outnyttjad potential. För att vägleda och motivera individer att söka sig till de utbildningar där efterfrågan på arbetskraft är som störst spelar ändamålsenlig studie- och yrkesvägledning samt arbetslivsorientering en betydande roll. Andra grundläggande verktyg för att förbättra matchningen mot befintliga bristyrken kan vara arbetsplatsprövning, praktik- och lärlingsplatser, studiebesök samt möjlighet till examensarbete.

- **Attraktiva arbetsgivare och förändrade attityder**

Attraktiviteten hos många bristyrken behöver öka, både bland arbetsgivare och arbetstagare. Detta är en grundförutsättning för att behålla befintlig arbetskraft och för att locka ny kompetens. Värmland har idag en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i landet och ett självklart redskap för att åstadkomma en mer attraktiv arbetsplats är att arbeta med könsfördelning och inkludering. Upprepade studier har visat att jämställda företag är mer lönsamma och upplevs som mer attraktiva. Jämställda och inkluderande arbetsgivare åtnjuter dessutom en bredare rekryteringsbas samt en bättre arbetsmiljö, och är en förutsättning för att säkra kompetensförsörjningen i länet. Att göra bristyrken mer attraktiva är således en viktig del av arbetet, men vi behöver också jobba med våra attityder och våga fråga oss varför arbetslösa värmlänningar inte tar de jobb som erbjuds. Flera är de aktörer som lyfter vikten av att öka kunskapen hos potentiella arbetstagare för att förändra föråldrade föreställningar och attityder.

- **Ökad innovationsförmåga och omställningskapacitet**

Enligt Reglabs innovationsindex har Värmland en väg att gå då det gäller innovationsförmåga. Länet ligger i bottenskiktet när det kommer till grundförutsättningarna för innovation, till stor del beroende på vår låga utbildningsnivå och stora skillnader i förvärvsfrekvens för inrikes och utrikes födda. I coronapandemins kölvatten har det blivit tydligt hur viktig innovationsförmågan är för att svara upp mot stora förändringar i samhället. Och vi vet med säkerhet att det kommer nya kriser, oavsett om det rör sig om ett nytt virus, effekter av klimatförändringarna eller människor som flyr krig och förföljelse. Förmågan att snabbt ställa om i förhållande till omvärldens förändringar kan komma att bli avgörande för regionens tillväxt.

