

Den värmländska kompetensförsörjningen

Den korta versionen



Ansvarig verksamhet	Regional tillväxt
Kontakt	Britta Zetterlund-Johansson, strateg kompetensförsörjning Anna-Karin Tollin, analytiker
Datum	2020-12-03
Diarienummer	RUN/20 04 55
Region Värmland Regionens hus 651 82 Karlstad	

Kompetensförsörjningen i Värmland

Värmland behöver i högre grad attrahera kompetent arbetskraft. Region Värmland har genomfört en kartläggning av läget som visar på utmaningar men också på flera lösningar.

Våra samhällen måste formas utifrån hållbara sociala, ekonomiska och miljömässiga mål. Det påverkar i sin tur vilken kompetens som kommer behövas och vilka förändringar som måste göras av befintliga utbildningar. Det påverkar också arbetsgivarnas och regionens attraktionskraft.

Värmland har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i Sverige. Till exempel arbetar knappt hälften av alla kvinnor i Värmland inom skola, vård och omsorg, men bara 11 procent av männen. Bland männen är det 35 procent som arbetar inom industri eller bygg, jämfört med 7 procent av kvinnorna.

Globaliseringen och urbaniseringen är två megatrender som ingen vet hur coronapandemin kommer att påverka. Tidigare trodde många att globaliseringen skulle fortsätta, men att urbaniseringen – åtminstone i Sverige – började dämpas. Många flyttar till exempel från storstäderna till mindre orter på pendlingsavstånd till en stad. Coronapandemin har snabbat upp digitaliseringen, vilket ställer nya krav på kompetens. Digitalisering i kombination med globalisering förändrar även arbetsmarknaden då det skapar möjligheter att arbeta på ett annat sätt än tidigare.

Utbildning öppnar dörrar

Arbetskraftsreserven består till stor del av kvinnliga migranter och unga utan fullständig gymnasieutbildning och arbetsmarknaden kräver mer än vad gruppen som står utanför arbetsmarknaden har med sig. För att de ska kunna matchas mot kompetensbehoven behöver flertalet först grundläggande utbildning och sedan påbyggnad med bland annat yrkeskompetens.

Värmland ligger över rikssnittet när det gäller genomgången grundskola med godkända betyg men under rikssnittet både när det gäller avslutad gymnasieutbildning och eftergymnasial utbildning. Detta gäller både kvinnor och män.

Många värmländska arbetsgivare upplever svårigheter att rekrytera den kompetens de behöver. Kompetensen som behövs finns inte på marknaden. Digitaliseringen går fort, och Värmland riskerar att hamna på efterkälken. Att ha en slutförd gymnasieutbildning öppnar dörrar till jobb och vidareutbildning som annars är stängda.

Så påverkas branscherna

Digitaliseringen kan öka konkurrenskraften inom både **jordbruk** och **skogsbruk**. Modern teknik möjliggör bland annat en mer effektiv hantering av stora mängder data och kan hjälpa skogsägare och skogsbruk att i realtid övervaka och mäta volym, skador och trädslagsfördelning.

Tillverkning och **utvinning, energi** och **miljö** är branscher där digitalisering och hållbarhet har mycket stor påverkan. Inom kort kommer fullt automatiserade, multimodala transportnät och produktionsmiljöer, med manuellt och robotiserat arbete, vara helt integrerat.

Hållbarhetsfrågor genomsyrar **byggsektorn** och för att kunna arbeta mot ett koldioxidneutralt samhälle krävs en mycket högre grad av digitalisering och energieffektivisering. Det saknas kompetens i stor utsträckning idag, och behoven ökar ytterligare.

Handeln förväntas förändras mer under de kommande tio åren än den gjort under de senaste femtio. Drivkrafterna bakom den pågående förändringen är digitalisering, globalisering och robotisering. För de snabbväxande e-handelsföretagen har butiks-, logistik- och betalningspartners blivit en del av företagen.

Trafikverket spår att transportsystemen kommer bli mer automatiserade och digitala.

Transportbranschen påverkas också av att kraven på fossilfrihet och att det finns ett fortsatt tryck på

hög tillgänglighet och goda transportmöjligheter för både personresor och godstransporter. Även ökade krav på samverkan mellan olika aktörer, samhällssäkerhet och robusta transportsystem påverkar.

Besöksnäringen stod redan innan coronapandemin inför förändringar på grund av en större medvetenhet om resandets klimatpåverkan. Digitaliseringen har också inneburit att besökare själva bokar sina resor. Under det närmaste årtiondet kommer en större andel av resenärerna vara mellan 50–75 år, vilket ställer helt andra krav på besöksnäringen i framtiden.

Slutsatser

- En större andel behöver slutföra sin gymnasieutbildning och fler behöver gå vidare till högre utbildning. Drygt 85 procent av de värmländska eleverna läsåret 2018/19 gick ur grundskolan med gymnasiebehörighet, en procentenhet över riksnittet. Men den här siffran ska bli ännu bättre.
- En lägre andel av värmlänningarna har en eftergymnasial utbildning jämfört med riket, men vi har ett framstående universitet. Många av de studenter som flyttar till Karlstad för att studera flyttar ifrån Värmland efter examen. De som stannar kvar i länet efter examen är högre bland de som rekryteras lokalt. En större andel av universitetets studenter behöver därför rekryteras lokalt.
- De flesta elever väljer ett högskoleförberedande program, men fyra av tio har inte börjat läsa vidare fyra år efter gymnasieexamen. Samtliga branscher tar upp glappet mellan behov och den kompetens som finns tillgänglig på arbetsmarknaden. Genom en styrning mot specifika utbildningar bör man kunna säkra kompetensförsörjningen i regionen.
- Den värmländska arbetsmarknaden behöver arbeta för att förändra attityder och värderingar så att attraktiviteten för bristyrken kan öka. Lönenivåer är det vanligaste verktyget för att öka attraktiviteten, men även arbetsgivarens varumärke, vision och kultur, könsfördelning, inkludering på arbetsplatsen, anställningsvillkor och flexibilitet är viktigt.
- I konkurrensen om arbetskraft förlorar Värmland ofta till regioner som upplevs mer attraktiva. Unga på landsbygden och nyanlända med utbildning och yrkeserfarenhet söker sig till större städer för arbete. Det behöver bli en självklarhet att man kan bo, arbeta och leva i hela Värmland.
- Den värmländska industrin har historiskt en tydlig överrepresentation av män. Studier visar att jämställda företag är mer lönsamma, bland annat på grund av att de har lättare att attrahera rätt kompetens. Företag som har en högre mångfald bland sina anställda har ännu högre vinst. Mer jämställda och inkluderande företag är en förutsättning för att säkra kompetensförsörjningen.
- Ny teknologi som digitalisering, robotisering, automation och AI kommer in i alla branscher. För att lyckas kommer utbildnings- och forskningssystemen behöva kopplas allt närmare företagen, individen och jobben. Kompetensen och förmågan att ta till sig nya utvecklings- och forskningsrön och att omsätta dessa i det egna företaget behövs.
- Enligt Reglabs innovationsindex ligger Värmland i bottenskiktet när det gäller grundförutsättningarna för innovation, till stor del på grund av länets låga utbildningsnivå och skillnader i förvärvsfrekvens för inrikes och utrikes födda. Totalt sett ligger Värmland i det nedre mittenskiktet, vilket innebär att det finns utmaningar, men ett gott utgångsläge.

Förslag på insatser

Störst går först

Större företag bör stötta underleverantörerna i sin kompetensutveckling, vilket är avgörande för att säkra kompetensnivån, utvecklingen och jobben.

Samverkan i hela Värmland

Samtliga regionala aktörer behöver utveckla sin förmåga att samverka över kommungränser och i större geografiska områden.

Lagar och regelverk bör anpassas till omvärldens förändringar

Den regionala politiken bör bidra till att lagar och regelverk snabbare kan anpassas till omvärldens förändringar.

Livslångt lärande ska vara möjligt

Det livslånga lärandet ska vara möjligt och kunna planeras strategiskt och långsiktigt – individer får inte hamna i utbildningsmässiga återvändsgränder.

Relevant och regionalt anpassad utbildning

De värmländska utbildningsaktörerna bör utveckla utbildningars relevans och kvalitet samt anpassa dem efter de regionala behoven.

Breda yrkesvalen för både kvinnor och män

Alla regionala aktörer bör verka för att bredda yrkesvalen för både kvinnor och män genom nya metoder för arbetslivsorientering och studie- och yrkesvägledning.

Främja yrkesintroduktionsanställningar och ingångar som vuxlärling

Utbildningsaktörerna och arbetsgivarna behöver främja yrkesintroduktionsanställningar och ingångar som vuxlärling på både branschnivå och på enskilda arbetsplatser.

Utveckla standarder och kvalitetssäkring av validering av kompetens

Utbildningsaktörerna behöver ta fram standarder och kvalitetssäkring av validering av kompetens utifrån branschernas standarder och organisera detta vid regionala utbildningsnoder.

Identifiera och omarbete de strukturer som befäster normer vad gäller kön och mångfald

Samtliga regionala aktörer måste hjälpas åt att identifiera och omarbete de strukturer som befäster normer vad gäller kön och mångfald och därigenom bidra till ökad sysselsättning och innovationsförmåga i Värmland.

