

Remissvar Köpings kommun - Kompetensplan Västmanland 2030

Sammanfattning: En sammanfattade bedömning är att kompetensplanen ger en vision och vägledning, men en otydlighet i vem som gör vad och vem som driver och tar initiativ till olika insatser.

Att det inte finns en avsatt finansiering för genomförandet av kompetensplanen låter vanskligt och att istället förlita sig på att vi, medverkande aktörer, inom länet ska avsätta resurser och egen tid samt få till en samverkan tillsammans som idag kan vara nog så svårt att få till internt inom sin egen organisation låter sårbart. Att lägga ansvaret på att vi själva ska söka projektmedel från regionen/EU för att nå Västmanlands kompetensplan 2030 ger ingen gemensam riktning eller styrning för att nå målen. Här krävs en central styrning med upparbetade insatser/aktiviteter utifrån kompetensplanen för att något ska hända i samverkan. Risken är att det blir små öar av insatser som inte ger effekt för hela länets aktörer utan endast för de som har råd att avsätta tid och resurser. En ytterligare aspekt är att vi inom länet också konkurrerar mot varandra om samma kompetens inom många områden. Detta kan göra det svårt att naturligt vilja ha utbyte och kunna se förbi konkurrensen och i stället se de långsiktiga vinsterna. Samverkan är något som vi hela tiden uppmuntrar och även gjort under flera år men, det behövs stöd centralt ifrån när det kommer till att upparbeta och skapa bättre former för samverkan i länet.

1.) Ger utvecklingsområdena, mål och prioriteringar i kompetensplanen vägledning för hur länet gemensamt ska nå de mål som pekats ut i den regionala utvecklingsstrategin (RUS) avseende kompetensförsörjning i Västmanland?

Ja, men här saknas helheten kring vikten av att se på kompetensförsörjningsarbetet som en kedja av insatser. Det börjar redan i tidig skolålder med skolans roll att rusta elever så att de kan ta sig igenom skolan och tillgodogöra sig kunskap, till att vuxenutbildning och arbetsmarknadsinsatser arbetar för att rusta vuxna med rätt kompetens för att de ska kunna komma ut på arbetsmarknaden. Samtidigt ska arbetsgivare ha möjligheter att erbjuda ett livslångt lärande till sina anställda. Oavsett ålder och vart man befinner sig idag är våra invånare i regionen hela länets kompetensresurs och arbetet behöver utformas utifrån helheten så att vi i slutänden kan nyttja hela den kompetensresurs och kapacitet som finns hos våra invånare. Fler individer behöver komma ut på arbetsmarknaden med möjlighet att tillgodogöra sig den kunskap som arbetsmarknaden behöver och som skapar ett attraktivt län.

Ett exempel på avsaknad av helhetsperspektivet är inom utvecklingsområde 3.1. ”Matcha och bygga kompetens”. Vi har idag förutsättningarna att jobba med alla dessa insatser som presenteras i mål 1–4, men som kommunal verksamhet är vi ofta beroende av att även privata arbetsgivare öppnar upp och vågar släppa in. Vi saknar ett mål som tydligare ställer krav på arbetsgivare. Utan insatser från alla arbetsgivare i länet kommer det att bli svårt att lösa kompetenskrisen utifrån kompetensplanen. I vårt arbete inom arbete och försörjning kan vi idag uppleva att arbetsgivarna behöver bli mer aktivt inblandade och inte bara förväntas bli levererade med rätt kompetens.

Under 3.2. ”Samverkan för framtidens arbetsmarknad” mål 6 ”Stärk samverkan mellan utbildning och arbetsliv” om att skapa mötesplatser/samverkansarenor för arbetsgivare och utbildningsanordnare – Det är också ett exempel på det vi menar med

helhetsperspektivet. Om vi ska kunna lösa kompetensbristen så måste vi ses över gränserna och prata utifrån en gemensam agenda inte bara utifrån arbetsgivare till utbildningsanordnare utan även mellan arbetsgivare och arbetsgivare. Vi tappar även helheten om vi inte ser till att skapa mötesplatser för potentiella medarbetare och arbetsgivare att mötas. Många har svårt att uttrycka sig i ett CV och personligt brev och blir bortsållade redan från start. Hur ska vi redan här få till en samverkansarena mellan individ och arbetsgivare?

I våra verksamheter idag kan vi som arbetsgivare uppleva svårigheter att få stöd i att validera vår personal. Vår förhoppning utifrån Kompetensplan Västmanland 2030 är att få hjälp att tydligare skapa ett samarbete med lärosätena. Till exempel kunna föra ett bättre resonemang med lärosätena kring behovet av en exempelvis utbildning av förskollärare. Vi har ett behov av kompetens hos oss för att kunna utbilda personer inom bristyrkena. I texten pekas det på vikten av insatser i tidig ålder men det är också i dagsläget stor brist på kompetens inom de yrkena exempelvis brist på pedagoger.

Exempelvis inom vår utbildningsförvaltning är vi i dag nära knutna till lärosäten som MDH och arbetar med åtgärder som föreslås; Fullföljd utbildning, Nyanländas lärande, TMO. Och vi samverkar med gymnasieskola, universitet och högskola gällande att ta emot studenter på VFU och gymnasiestuderande för APL. Och vi har även gett utbildning i ”pedagogik med små barn”, via vårt interna kompetenscenter som finns inom social- och arbetsmarknadsförvaltningen, till medarbetare inom förskolan som arbetat på ett mycket uppskattat sätt som utbildade innan de nu fått studera under deltid ett år för att gå in på en tillsvidare tjänst som barnskötare. Vi har bitar vi kan och behöver utveckla inom det vi gör och kan säkert hitta fler ingångar då vi möter det man skriver om i Kompetensplan Västmanland, till exempel då vi i dagsläget är nära knutna till lärosätena men saknar en naturlig koppling till näringslivet (undantaget teknikcollage).

2.) Inom de olika utvecklingsområdena, finns förslag på ytterligare prioriteringar som är viktiga för att stärka arbetet med kompetensförsörjning i Västmanland?

En fundering kopplat till 3.1.3. Mål 3 ”Ökade möjligheter för inträde på arbetsmarknaden” att också lyfta kopplingen till RUS 4.2. ”Ett tillgängligt Västmanland” delmål 9 ”Hela Västmanland ska ha tillgång till snabbt bredband” - även det är en förutsättning för arbetsgivare att lyckas i sitt kompetensförsörjningsarbete. Att i sitt digitaliseringsarbete med effektivare och mer moderna uppkopplade arbetssätt kunna möjliggöra för personers inträde på arbetsmarknaden. Detta oavsett vart du geografiskt bor eller om du har en funktionsvariation som begränsar dig. Här ges då möjligheten att få tillgång till arbetskraft som står utanför arbetsmarknaden idag och öka sysselsättningen i Västmanland men också locka till sig kompetens från andra regioner och länder. En uppkoppling som skapar bra förutsättningar att kunna erbjuda attraktiva arbeten på distans. Ett attraktivt län att bo i med moderna attraktiva arbetsgivare skapar en win-win situation för alla.

Digitaliseringsarbetet gäller i stort inte bara arbetet med allas tillgång till ett snabbt bredband utan digitalisering i stort är en viktig del i att lyckas med vårt kompetensförsörjningsarbete. Vidareutveckling av digitaliseringens möjligheter i arbetet kan på många sätt minska våra rekryteringsbehov som i dag finns utifrån nuvarande arbetssätt. Här saknar vi ett tydligare mål kopplat till digitaliseringen.

Remissvar Köpings kommun

Datum: 2021-12-13

Diarienummer: RUF210059

På sidan 6 har det blivit ett fel med siffrorna. Det ska nog vara första utvecklingsområdet 3.1 istället för 4.1 och samma för andra utvecklingsområdet ska vara 3.2 i stället för 4.2 och lika för tredje utvecklingsområdet som ska benämnas 3.3 i stället för 4.3