

Februari 2020

Aktuella och framtida kunskaps- och kompetensbehov i norra Kalmar Län

Behovsinventering

CAMPUS i SMÅLAND 2030

VERSION 2

INFORMATION OCH KONTAKT

Rapporten har sammanställts av medarbetare inom projektet Campus i Småland 2030 (CiS2030). För slutprodukten ansvarar Emma Sorbring, Campus Västervik. Februari 2020.

För mer information om behovsinventeringen kontakta: emma.sorbring@vastervik.se

För mer information om CiS2030 kontakta: jerry.engstrom@vastervik.se

För mer information om Campus Västervik:
<https://www.vastervik.se/Campus-Vastervik/>

För mer information om Campus Hultsfred:
<http://campushultsfred.se/>

För mer information om Campus Vimmerby:
<http://www.vimmerby.se/utbildningochbarnomsorg/vuxenutbildning/campusvimmerby.4.78ae827d1605526e94b589cc.html>

INNEHÅLL

INLEDNING.....	5
BAKGRUND.....	6
Arbetsmarknaden i Kalmar län.....	8
Campus i Småland 2030.....	9
Genomförd behovsinventering.....	10
OFFENTLIG VERKSAMHET.....	15
Bakgrund.....	15
Campus i Småland 2030 och genomförd behovsinventering.....	15
Framtida utmaningar.....	17
Demografiska förändringar.....	17
Digitalisering.....	18
Ökade kompetenskrav.....	18
Kommunikation och information.....	19
Samverkan inom och mellan verksamheter.....	19
Kunskaps- och kompetensbehov.....	19
Kompetenser kopplade till professioner.....	20
Förberedande kunskaper.....	20
Specifika kunskapsområden.....	20
Former för utbildning och kompetenshöjning.....	23
Tillgänglig utbildning.....	23
Olika sorters utbildning.....	24
Utbildning av befintlig personal.....	25
Samverkan och erfarenhetsutbyte.....	25
Förslag på utbildnings- och forskningsaktiviteter.....	25
Utbildning.....	26
Forskning.....	28
TILLVERKNINGSINDUSTRIN.....	30
Bakgrund.....	30
Campus i Småland 2030 och genomförd behovsinventering.....	30
Framtida utmaningar.....	31
Strategiska bedömningar.....	32
Digitalisering och automatisering.....	32
Grund- och spetskompetens.....	32

Kunskaps- och kompetensbehov	32
Former för utbildning och kompetenshöjning.....	33
Tillgänglig utbildning	33
Olika sorters utbildningar	34
Förslag på utbildnings- och forskningsaktiviteter	35
Utbildning	35
Forskning och utvecklingsarbete	37
BESÖKS- OCH TJÄNSTENÄRING	38
Bakgrund.....	38
Campus i Småland 2030 och genomförd behovsinventering	38
Framtida utmaningar	40
Kommunikation och digitalisering	40
Förändrad omvärld	41
Rekrytering.....	41
Kunskaps- och kompetensbehov	42
Kompetenser kopplade till professioner	42
Specifika kunskapsområden	433
Former för utbildning och kompetenshöjning.....	44
Olika typer av utbildning.....	44
Samverkan och erfarenhetsutbyte	45
Förslag på utbildnings- och forskningsaktiviteter	45
Utbildning	46
REFERENSER.....	48

INLEDNING

Norra Kalmar län står inför omfattande utmaningar när det gäller den långsiktiga kunskaps- och kompetensförsörjningen. Negativ befolkningsutveckling, med en allt åldrande befolkning och en låg grad av återflyttning till hemkommunen direkt efter avslutad utbildning, bidrar till ett ökat kunskaps- och kompetensbehov. Till detta kan adderas nationella och internationella utmaningar, men också möjligheter, i form av globalisering, mobilitet, digitalisering och individorienterade värderingar.

Västervik, Vimmerby och Hultsfreds kommuner har genom lokala campus samarbetat, i olika former och omfattning, i mer än 20 år med frågor kopplade till kompetensförsörjning i kommunerna, med syfte att minska avståndet mellan hemorten och orten där utbildning bedrivs, så att allt fler kan välja att utbilda sig utan att flytta från kommunen. 2019 beslutades det att satsningen skulle fortgå i form av projektet Campus i Småland (CiS2030), som är ett treårigt projekt som kommer att pågå till och med 2021. Målet med CiS2030 är att tillgängliggöra eftergymnasial utbildning och forskning i norra Kalmar län genom samverkan med universitet, högskolor och anordnare av yrkeshögskoleutbildningar. Dels för att möta upp de kompetens- och kunskapsbehov som finns i regionen, dels för att bygga trovärdighet och legitimera verksamheten ur ett akademiskt perspektiv.

I denna rapport redovisas den behovsinventering, som genomförts inom ramen för CiS2030, vars syfte var att identifiera aktuella och framtida kunskaps- och kompetensbehov, med mål att i nästa steg tillgängliggöra eftergymnasial utbildning och forskning i norra Kalmar län som har hög relevans för den regionala välfärden och arbetsmarknaden. Målet var att behovsinventeringen, i den mån det är möjligt, ska täcka in stora delar av regionens verksamheter. Verksamheter i Västervik, Vimmerby, Hultsfred och dessa kommuners närhet har bjudits in för att delta i behovsinventeringen. För att kunna fokusera på verksamheternas specifika behov har behovsinventeringen i sitt genomförande och sin redovisning delats upp i tre branscher: Offentlig verksamhet, tillverkningsindustrin samt besöks- och tjänstenäringen. I inventeringen för besöks- och tjänstenäringen har även byggsektorn inkluderats. Fortsättningsvis kommer formuleringen i rapporten endast vara besöks- och tjänstenäringen.

Behovsinventeringen har genomförts på liknande sätt inom samtliga branscher, med enbart ett fåtal anpassningar till den aktuella branschen. I stora drag har upplägget bestått i: (1) initial kontakt med varje enskild verksamhet; (2) en behovsinventering i verksamheten; (3) gemensam workshop branschvis; (4) sammanställning av material och återkoppling till branscherna.

Rapporten är uppdelad i fyra delar. Den första delen utgörs av en bakgrund till och en beskrivning av CiS2030 inklusive den genomförda behovsinventeringen. I den andra, tredje och fjärde delen redovisas resultatet från behovsinventeringen uppdelat på de tre branscher som tidigare beskrivits: Offentlig verksamhet, tillverkningsindustrin och besöks- och tjänstenäringen. Upplägget på rapporten gör det möjligt att ta del av resultatet som helhet eller var bransch för sig. Innehållet i rapporten kommer att användas för fortsatt arbete inom ramen för CiS2030 i form av att tillgängliggöra adekvat högre utbildning och forskning i norra Kalmar län. Rapporten vänder sig också till de branscher som berörs i rapporten, samt till utbildningssektorn, politiker, beslutsfattare och finansiärer.

BAKGRUND

Globaliseringen är och har varit en drivkraft för det ökade välståndet i världen. I utvecklingsländerna har miljontals lyckats ta sig från den värsta fattigdomen och företag i den rika delen av världen har gynnats. Samtidigt bidrar globaliseringen till en växande osäkerhet om framtiden och kan uppfattas som ett hot mot de egna livsvillkoren¹. Globaliseringen idag har saktat in och vi rör oss in i en långsammare fas. Handeln ökade exempelvis dubbelt så snabbt som den ekonomiska tillväxten i länder under många år, men planade ut i och med finanskrisen 2008. Globaliseringen har gjort att marknader, kapital och teknik är tillgängligt för allt fler människor i världen. Det som skiljer länder åt är tillgången till kunskap och kompetens. Att det finns kompetenta medarbetare att rekrytera samt att medarbetare ges möjlighet till kompetensutveckling är avgörande för Sveriges välfärd². Internationell konkurrens, digitalisering och hållbar utveckling driver ständigt på en allt snabbare strukturomvandling. I takt med mer avancerad produktion och tjänstefiering ökar behovet av medarbetare med längre och mer kvalificerad utbildning. Ny kompetens behövs också för att företag ska kunna dra nytta av till exempel digitaliseringen.

I likhet med globaliseringens framfart har världens befolkning ökat med fler unga samtidigt som vi har fler äldre än någonsin tidigare. Sverige följer trenden. Konsekvensen är en ökad försörjningsbörda i de flesta hög- och medelinkomstländer. Många låginkomstländer har en stor ung befolkning med dåliga ekonomiska förutsättningar. Barn, unga och äldre kräver mer av samhällets resurser än personer i arbetsför ålder. Trenden leder också till urbanisering vilket i Sverige, som i många andra länder, handlar om att flytta från landsbygd till stad³. Samtidigt medför den globala trenden och människors mobilitet en utmaning i att integrera nyanlända i boende- och arbetsmarknaden samt möta ökade spänningar i omvärlden. Parallellt med den globala utvecklingen och de demografiska förändringarna sker också en värdeförändring och en stark teknikutveckling. De mer traditionella gruppvärderingarna får ge plats för de mer individorienterade. Utvecklingen mot mer individorienterade värderingar har skapat ett växande fokus på lycka, välbefinnande och självutveckling, inte minst i den rika delen av världen. Det sätter krav på arbetsgivare att möta en allt mer individualiserad arbetstagargrupp.

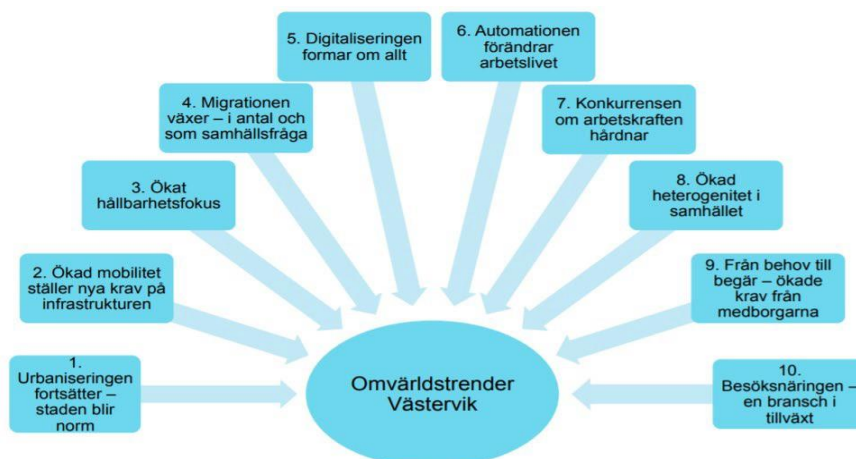
Norra Kalmar län kommer allt närmare omvärlden och världen kommer allt närmare norra Kalmar län. I en omvärldsanalys från 2016 konstaterade analysföretaget Kairos Future⁴ att det framför allt är tio omvärldstrender som påverkar Västerviks kommuns möjlighet att vara attraktiv i framtiden (vilket är den kommun som är föremål för deras analys, även om liknande resultat är troliga för hela norra Kalmar län). I figuren på nästa sida presenteras trender med fokus på flyttmönster, samt kravbilder från samhället generellt och medborgare specifikt.

¹ UN (2008). *The millennium development goals report*. New York.

² Industrirådet (2018). *Industrins framtida kompetensförsörjning*.

³ SCB (2015). *Urbaniseringen – från stad till land*.

⁴ Andersson, K., Pernemalm, P., Häggqvist, H., Persson, N. (2016). *Omvärldsanalys för Västerviks kommun. Västervik mot 2030*. Kairos Future.



Figur hämtad från Kairos Futures slutrapport Omvärldsanalys för Västerviks kommun. Västervik mot 2030 (2016).

Befolkningen i länet blir allt mer heterogen och vad som efterfrågas av det offentliga förändras. Näringslivet ges samtidigt nya möjligheter till affärer och export, men utsätts för större konkurrens och krav. Föränderliga tider inom det livslånga lärandet påverkar hur vi utbildar oss både genom formell och icke formell utbildning. Denna förändring sker nu snabbare än någonsin tidigare genom den snabba utvecklingen inom digitalisering. Den digitala tekniken har förändrat många aspekter hur människan interagerar med sin omgivning, bland annat kommunikation, ackumulering och analys av information, organisationsbeteende samt de processer som vi använder kring hur vi tänker och lär oss.

Norra Kalmar län brottas med en negativ befolkningsutveckling med en allt åldrande befolkning. I Hultsfred, Vimmerby och Västerviks kommuner väntas var fjärde anställd gå i pension inom tio år. Vidare flyttar många unga människor till större städer och till högskole-/universitetsorter för att utbilda sig och återvänder i mindre grad. Återflyttningen till hemkommunen direkt efter avslutad utbildning är låg. Minskade volymer av eftergymnasial utbildning på distans eller i utlokaliserad form har på senare år påverkat denna utveckling ytterligare. I linje med detta uppvisar Kalmar län låga utbildningssiffror, bland de lägsta i landet; Västervik finns på plats 119, Vimmerby 229, Hultsfred plats 272 av totalt 290 kommuner, när det gäller minst treårig eftergymnasial utbildning⁵. Ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete är ett måste för att tillmötesgå framtidens rekryteringsbehov och behålla konkurrenskraftiga företag i kommunerna.

I förlängningen hotas landsbygds kommunernas tillväxt liksom samhällsutvecklingen i hela landet av den kunskaps- och kompetensklyfta som nu förstärks allt mer. Högutbildad kompetens behövs i hela landet och många orter och regioner, tillika norra Kalmar län, står inför omfattande utmaningar när det gäller den långsiktiga kompetensförsörjningen. Näringsliv och offentliga aktörer har svårt att hitta personal med rätt utbildning. Det är viktigt för innovation, tillväxt och kunskapsbildning att arbetsmarknader som är belägna på långt avstånd från orter med högre utbildning kan ha kontakt med,

⁵ SCB (2018). Befolkningens utbildning. *Utbildningsnivå efter kommun och kön 2017*.

påverka och vara involverade i såväl akademisk utbildning som i kunskapsutveckling och kunskapsdriven innovation. De utbildningspolitiska vägvalen har hittills inte kunnat hejda den negativa trenden. Urbanisering och generellt stegrande krav på den högre utbildningens arbetsmarknads-matchning, samt ett nationellt ökat söktryck, är faktorer som gör att lärosätena har svårt att svara upp mot behoven på mindre orter. Ytterst kan utvecklingen utgöra ett hot mot välfärd och demokrati om kunskaps- och utbildningsklyftorna växer sig större.

Arbetsmarknaden i Kalmar län

Kalmar län utgör fyra (Kalmar, Västervik, Vimmerby, Oskarshamn) av Sveriges 60 så kallade funktionella analysregioner (FA-regioner). En FA-region är en region inom vilken människor kan bo och arbeta utan att behöva göra alltför tidsödande resor⁶. Avsikten med indelningen är att kunna beskriva både aktuella och framtida samband för hur befolkning, arbetsmarknad och ekonomi fungerar och kan komma att utvecklas. Kairos Future⁷ pekar på att Västerviks begränsade integrering i regionen, genom otillräckliga kommunikationsmöjligheter, bidrar till att Västervik utgör en egen FA-region.

I Arbetsförmedlingens prognos för arbetsmarknaden 2019–2020 för Kalmar län⁸, lyfts bristen på arbetskraft med efterfrågad kompetens som ett problem i länet inom såväl offentlig som privat sektor. Prognosen pekar på att bristen på arbetskraft kommer att kvarstå, på grund av stora yrkesavgångar i kombination med en brist på generell baskompetens. Rekryteringsproblematiken är störst hos offentlig sektor som uppger att hälften av arbetsgivarna upplevde svårigheter att rekrytera. Inom den offentliga sektorn har det främst varit svårt att rekrytera inom barnomsorg, grundskola och regionens hälso- och sjukvård. Inom det privata näringslivet är det industri- och byggverksamheter som uppger att de har störst rekryteringsproblem.

Arbetsförmedlingens rapport visar att rekryteringen tog längre tid än förväntat och fyra av tio verksamheter misslyckades med att rekrytera kompetens. I flera fall rapporterar verksamheterna att de gett avkall på önskad yrkes- och/eller utbildningserfarenhet. Konsekvensen av rekryteringsproblematiken och arbetskraftbristen resulterade i högre arbetsbelastning för befintlig personal samt att kvaliteten på service försämrades eller att produktion uteblev. Bristen på arbetskraft med efterfrågad kompetens är ett hinder för privata aktörers och offentlig sektors tillväxt.

Vidare, pekar prognosen på utbildning som en viktig del i att möta arbetslöshet och arbetsmarknadens kompetensbehov. Såväl grundutbildning och vidareutbildning som omskolning och kompetensutveckling, där arbetsgivare och utbildningssamordnare har ett ansvar i att möjliggöra och ge förutsättningar för livslångt lärande, beskrivs som möjliga vägar. Samverkan mellan arbetsliv och skola beskrivs som en möjlighet att stärka och säkra både näringslivets och den offentliga sektorns kompetensförsörjning.

⁶ Tillväxtverket (2018). *FA-regioner*.

⁷ Andersson, K., Pernemalm, P., Häggqvist, H., Persson, N. (2016). *Omvärldsanalys för Västerviks kommun. Västervik mot 2030*. Kairos Future.

⁸ Arbetsförmedlingen (2019). *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Kalmar län – Prognos för arbetsmarknaden 2019–2020*.

Bedömningen för 2019 och på fem års sikt⁹ är att det nationellt finns ett underskott av utbildad arbetskraft motsvarande 100 000 personer. Merparten (55 procent) av dessa arbeten finns inom hälso-och sjukvård samt pedagogiskt arbete. Tillsammans med yrkesroller inom socialt arbete utgör dessa tre yrkesområden nära två tredjedelar av det totala underskottet av utbildade personer.

Detta riskerar att påverka välfärdstjänsterna, med försämrade arbetsmiljö för anställda och sämre kvalitet i servicen till allmänheten. Utbildningsväsendet framhålls, i Arbetsförmedlingens prognos, ha en viktig roll i den fortsatta kompetensförsörjningen på gymnasienivå och inom vuxenutbildningar på olika nivåer. Fler aktörer måste samverka för att göra yrken attraktiva och förmå fler att söka till de efterfrågade utbildningarna. Tillgängliggörandet av utbildning på orter som saknar närhet till högskola och universitet är således en mycket viktig del i detta gemensamma ansvar.

Campus i Småland 2030

Parlamentariska landsbygdskommittén¹⁰ tillsatte under 2017 en utredning som bland annat har undersökt frågan kring kompetensförsörjning. Den menar att genom att sammanföra högre utbildning med landsbygdernas behov förbättras möjligheterna att klara kompetensförsörjning inom företag och offentlig sektor väsentligt. Den konstaterar även att många unga flyttar från landsbygden på grund av avsaknaden av högre utbildning och att de sällan återvänder till hemorten. Dessutom finns forskning som visar på en annan problematik, att om avståndet blir för långt mellan hemorten och orten där utbildning bedrivs så avstår många från att utbilda sig¹¹. Det finns givetvis fler faktorer än utbildning som påverkar migration, men det finns forskning som pekar på att högre utbildning som kan genomföras i hemkommunen, på distans från högskolor och universitet, medför att framförallt kvinnor väljer att stanna kvar i sin hemkommun¹².

Västervik, Vimmerby och Hultsfreds kommuner har genom lokala campus samarbetat, i olika former och omfattning, i mer än 20 år med frågor kopplade till kompetensförsörjning i kommunerna. I linje med bland annat de aktuella utredningar som beskrivs ovan, syftar samarbetet till att minska avståndet mellan hemorten och orten där utbildning bedrivs, så att allt fler kan välja att utbilda sig utan att flytta från kommunen. 2014 genomfördes en förstudie som 2015 följdes av projektet "Universitets- och högskoleutveckling i norra Kalmar län". Målet var att etablera en samverkansmodell mellan kommunerna i syfte att bidra till att kommunerna etablerar ett utökat, långsiktigt och fördjupat samarbete med universitet, högskolor och regionens arbetsmarknad. 2019 beslutades det att satsningen skulle fortgå i form av Campus i Småland (CiS2030), ett treårigt projekt som kommer att pågå till och med 2021. Målet med CiS2030 är att tillgängliggöra eftergymnasial utbildning och forskning i norra Kalmar län genom samverkan med universitet, högskolor och anordnare av yrkeshögskoleutbildningar. Dels för att möta upp de kompetens- och kunskapsbehov som finns i regionen, dels för att bygga trovärdighet och legitima verksamheten ur ett akademiskt perspektiv. Samarbete mellan Västervik, Vimmerby och Hultsfreds campus, som kanaliseras i projektet CiS2030, finansieras av: Västerviks kommun, Vimmerby kommun, Hultsfreds kommun,

⁹ Arbetsförmedlingen (2019). *Var finns jobben? Bedömning för 2019 och på fem års sikt*.

¹⁰ Parlamentariska landsbygdskommittén (2017) *För Sveriges landsbygder – en sammanhållen politik för arbete, hållbar tillväxt och välfärd*. SOU 2017:1. Stockholm: Regeringen

¹¹ Ehrenberg, R. & Smith, R. (2009.) *Modern labour economics: Theory & public policy*. 10th uppl. Boston: Pearson/Addison Wesley.

¹² Eriksson, L & Hedman, L. (2018). *Var finns socialpedagogerna?* Campus Västervik FoU.

Tjustbygdens Sparbank genom Sparbankstiftelsen Tjustbygden, Sparbankstiftelsen Vimmerby samt Region Kalmar län, med en total summa på 25 miljoner under tre år.

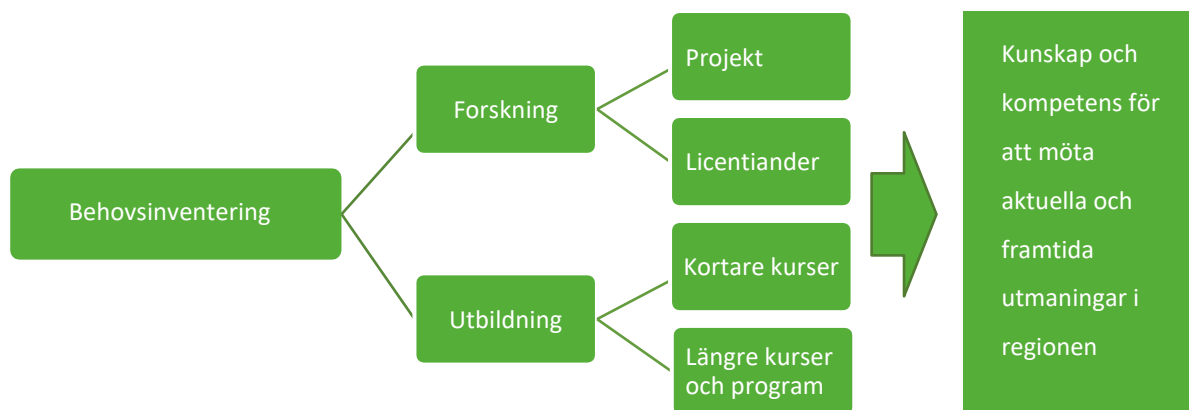
Projektet förväntas leda till att öka kunskapsutvecklingen och kompetensnivån i regionen på kort och lång sikt. Inom ramen för projektet har en behovsinventering genomförts, vilken kommer att presenteras i den här rapporten. Behovsinventeringen kommer att ligga till grund för arbetet med utformning av kortare och längre utbildningar, uppdragsutbildningar samt fortbildningar, alla med tydlig förankring till den regionala välfärden och arbetsmarknaden. Projektet kommer även att arbeta med aktiviteter i form av föreläsningar, seminarier och workshops. Forskningsprojekt och licentiatprojekt kommer att utformas med utgångspunkt i välfärden och arbetsmarknadens behov av ökad kunskap inom specifika områden. Målet är att attrahera/organisera:

- 15 nya utbildningsprogram (900 årsstudieplatser),
- 15 fristående kurser (900 platser),
- 15 nya FoU-projekt (Forskning och Utveckling),
- 15 nya YH-utbildningar (225 platser),
- Kompetensutvecklande aktiviteter (till exempel seminarier, forskningscirkclar)
- Ett till antal ospecificerade kortkurser.
- Utöver detta kommer ett antal projektmedarbetare, forskare och licentiander att anställas inom ramen för projektet.

Genomförd behovsinventering

Behovsinventeringen inom CiS2030 har genomförts för att kommunerna tillsammans med regionala aktörer ska kunna identifiera de kunskaps- och kompetensbehov som finns i regionen på kort och på lång sikt. Målet är att tillgängliggöra eftergymnasial utbildning och forskning i norra Kalmar län med hög relevans för den regionala välfärden och arbetsmarknaden, vilket innebär att utbildningen och forskningen ska möta upp de behov som finns i regionen.

Ambitionen har varit att täcka in så stora delar av regionens verksamheter som möjligt. Resultatet av behovsinventeringen är naturligtvis påverkat av vem i verksamheten som har varit aktiv i inventeringen och var i verksamheten individen befinner sig. Verksamheter i Västervik, Vimmerby, Hultsfred och dessa kommuners närhet har bjudits in för att delta i behovsinventeringen. För att kunna fokusera på verksamheternas specifika behov har behovsinventeringen i sitt genomförande och sin redovisning delats upp i tre branscher: Offentlig verksamhet, tillverkningsindustrin samt besöks- och tjänstenäringen tillsammans med byggsektorn.



Behovsinventering som ligger till grund för arbete med utformning av relevant forskning och utbildning, som rustar regionen med adekvat kunskap och kompetens inför aktuella och framtida utmaningar.

Tillvägagångssätt och inkluderade verksamheter

Behovsinventering har genomförts på liknande sätt inom samtliga branscher, med enbart ett fåtal anpassningar till den aktuella branschen. I stora drag har upplägget bestått av: (1) initial kontakt med varje enskild verksamhet; (2) en behovsinventering i verksamheten; (3) gemensam workshop branschvis; (4) sammanställning av material och återkoppling till branscherna. Närmare beskrivning samt eventuella avvikelser ges nedan.

1. Initial kontakt

Inom offentlig verksamhet kontaktades såväl kommunala verksamheter (Västervik, Vimmerby, Hultsfred); hälso- och sjukvårdssektorn (Västerviks sjukhus, Primärvården, Psykiatriförvaltningen och Folk tandvården), som statliga verksamheter (Kriminalvården, Polisen, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Skatteverket). Samtliga tolv verksamheter hade möjlighet att träffa oss för ett initialt möte. Alla verksamheter, med undantag från Primärvården, deltog på ett eller annat sätt i resterande delar av behovsinventeringen. Vid det initiala mötet presenterades CiS2030, samt syftet med behovsinventeringen. Övervägande del av mötena ägde rum i verksamheternas lokaler och vid mötet närvarade ett antal medarbetare från CiS2030 samt ledningen, eller motsvarande, för verksamheten (med något undantag). Verksamheterna erbjöds att medverka i inventeringen genom att genomföra en inventering i verksamheten (se nedan) samt delta i den gemensamma workshopen (se nedan).

Inom tillverkningsindustrin kontaktades främst små- och medelstora företag (SME) i Västervik, Vimmerby och Hultsfreds kommuner. Platsbesök genomfördes på 15 verksamheter, då ett initialt samtal fördes om verksamhetens aktuella och framtida kunskaps- och kompetensbehov. Verksamheterna valdes ut genom personlig kännedom; rekrytering via nätverk samt att de anmälde sig utifrån eget intresse. Verksamheterna erbjöds att delta i inventeringen genom att genomföra en enkätundersökning (se nedan) samt att delta i en gemensam workshop (se nedan). Som ett komplement till ovan beskrivna platsbesök genomfördes möten med Västerviks företagsgrupp (som representerar ett stort antal privata företag), näringslivsrådet i Hultsfred (i rådet finns privatanställda representerade samt kommunalråd och andra i sammanhanget viktiga kommunala beslutsfattare), Västervik Framåt AB, Västerviks förvaltningschef tillika näringslivschef, Vimmerby näringslivschef, samt ett antal särskilt utvalda företag som tidigare valt att delta i kompetensutvecklande insatser.

Inom besöks- och tjänstenäringen anordnades via Campuschef i Hultsfred ett möte med nyckelpersoner på Näringslivsenheten i Hultsfreds kommun. Inom Hultsfreds kommun identifierades främst nätverk tillgängliga via Campus Hultsfred samt Tillväxt- och Näringslivsrådet. Inom Vimmerby kommun anordnades ett möte tillsammans med Näringslivsenheten. Följande nätverk identifierades i Vimmerby kommun: Vimmerby turistbyrå ekonomiska förening, Företagarna samt Handeln. Inom Västerviks kommun kontaktades Västervik framåt, Västerviks företagsgrupp samt den kommunala företagslotsen inom Västerviks kommun för att informera om samt ta del av rätt väg ut till verksamheterna via olika nätverk och kontaktpersoner. Samtliga kontaktpersoner för respektive nätverks medlemmar kontaktades initialt genom telefonsamtal som sedan följdes upp av informationsbrev. Verksamheterna erbjöds genom kontaktpersonerna att medverka i inventeringen genom att genomföra en inventering i verksamheten (se nedan) samt delta i den gemensamma workshoppen (se nedan).

2. Behovsinventering i verksamheten

I samband med de initiala kontakterna (se ovan) erbjöds verksamheterna att delta i en enkätundersökning. Enkätundersökningen innebar besvarande av ett antal frågor som berörde verksamhetens aktuella och framtida kunskaps- och kompetensbehov. Verksamheternas svar baserade sig på en inventering av de egna verksamheterna. Verksamheterna valde själva omfattningen på behovsinventeringen. Vissa verksamheter hade redan pågående inventeringar, eller nyligen genomförda inventeringar, vars resultat de kunde använda sig av. Andra verksamheter genomförde enklare analyser av sin verksamhet. Inom tillverkningsindustrin genomfördes inga behovsinventeringar av mer omfattande karaktär, i stället besvarades enkäten av enskilda individer. Enkäten distribuerades och besvarades digitalt. Verksamheternas svar på nedanstående frågor utgjorde underlag till den gemensamma workshoppen. Samtliga tolv verksamheter inom offentlig verksamhet, med undantag från Primärvården, bidrog med underlag. 17 verksamheter inom tillverkningsindustrin valde att besvara frågorna, som totalt distribuerades till 55 verksamheter. Inom besöks- och tjänstenäringen har svar inkommit från samtliga näringar, inkluderat de enkäter som ligger till grund för YH-ansökningar inom ekonomi samt transport. Under svarstiden inkom 60 fullständiga enkätsvar samt 33 som var påbörjade men inte kompletta. Av de sistnämnda, ej slutförda enkäterna, användes informationen från cirka ett 15-tal som bedömdes innehålla relevant och användbar information.

Aktuella kunskaps- och kompetensbehov

- Vilka frågor tamps din verksamhet med i nuläget?
- Vilka kompetenser och kunskaper behövs för att komma till rätta med ovanstående?

Framtida kunskaps- och kompetensbehov (tänk såväl fem år som drygt tio år framöver)

- Hur kommer din verksamhets intressenter/brukare att förändras framöver?
- Vilka andra omvärldsförändringar kommer din verksamhet att påverkas av i framtiden?
- Hur kommer din verksamhet att förändras som en följd av ovanstående?
- Vilka kompetenser och kunskaper kräver ovanstående förändring av verksamheten?

Inför workshoppen bearbetades verksamheternas inskickade underlag genom att deras svar tematiserades.

3. Gemensam workshop branschvis

En halvdags workshop, lokaliserad i Västervik, planerades för offentlig verksamhet. För tillverkningsindustrin planerades två halvdags workshoppar, en i Västervik och en i Vimmerby. Syftet med det sistnämnda var att bidra till att fler verksamheter skulle ges möjlighet att delta om workshoppen placerades i deras geografiska närhet. För besöks- och tjänstenäringen planerades tre halvdags workshoppar, en i Vimmerby, en i Hultsfred och en i Västervik. Workshoppen med offentlig verksamhet genomfördes som planerat, däremot var det för få anmälningar till de två workshopparna med tillverkningsindustrin för att dessa skulle kunna genomföras. Workshopparna för besöks- och tjänstenäringen slogs ihop till en i Västervik, då det var för få anmälda att kunna genomföra på tre orter. Samtliga tolv offentliga verksamheter, med undantag för Primärvården och Skatteverket, deltog på workshoppen. Totalt deltog 21 personer i workshoppen för offentlig verksamhet, samt ett tiotal medarbetare från Campus Västervik. De personer som representerade offentliga verksamheter var huvudsakligen personer från HR-avdelningar (Human Resources), till exempel HR-chefer, HR-konsulter och HR-experter. Vanligt förekommande var också andra typer av chefer, till exempel VD, rektorer, verksamhetschefer, enhetschefer, gruppchefer och avdelningschefer. Bland deltagarna återfanns också företagsrådgivare, polis och kriminalvårdsinspektör. I workshoppen för besöks- och tjänstenäringen deltog sju företag (totalt nio personer). Drygt hälften av de medverkande representerade verksamheter inom hotell- och restaurangbranschen. Ingen från byggsektorn var representerad. De personer som representerade verksamheterna var huvudsakligen personer i någon typ av ledningsfunktion, operativt ansvarig för en viktig del i företaget eller VD.

Workshoppen, för både offentlig verksamhet och besöks- och tjänstenäringen, anordnades enligt Open space-metoden, som är en kreativ workshopmetod som bygger på deltagarnas egna förslag på diskussionsämnen, i dessa fall utgjordes detta av underlaget de själva har skickat in. Metoden passar bra när många människor ska diskutera komplexa, svåra eller kontroversiella frågor. Open Space är en självorganiserande och effektiv metod där människor ofta känner sig inkluderade och engagerade. Metoden bidrar också till att alla viktiga frågor kommer upp på bordet. Prioriterade frågor kan identifieras och varje fråga kan diskuteras i den omfattning som deltagarna själva vill. Workshoppen inleddes med en presentation av CiS2030, upplägget av dagen samt deltagarna. Deltagarna tog del av det bearbetade och tematiserade underlaget och valde därefter vilket tema de önskade diskutera närmare¹³. Under en dryg timme diskuterade deltagarna utifrån direktivet att diskutera de frågor som känns angelägna i relation till temat (men att vara noga med att avgränsa sin diskussion till det mest intressanta).

Diskussionsfrågor i samtliga workshops

- Vilka utbildningsinsatser behövs?
- Vilka forskningsfrågor behöver belysas?
- Finns det erfarenhetsutbyte som kan äga rum?
- Hur kan min verksamhet bidra?
- Vad kan vi göra tillsammans? Vad kan vi samverka kring?
- Övriga angelägna frågor

¹³ Teman för offentlig verksamhet: Kommunikation och information; Digitalisering; Samverkan inom och mellan verksamheter; Demografiska förändringar; Kompetenskrav för framtiden; Vägar till kunskap och till arbetstagare
 Teman för besöks- och tjänstenäringen: Kommunikation och digitalisering; Verksamhetsutveckling och organisatoriska utmaningar; Förändringsarbete utifrån krav och efterfrågan.

Anteckningar fördes i varje grupp och sammanfattande punkter från varje grupps diskussion skrevs ned på ett A1 blädderblock för att i storgrupp delas med de andra deltagarna. Deltagarna fick då möjlighet att komplettera informationen på blädderblocket med sådant som man ansåg var extra viktigt.

4. Sammanställning och återkoppling

Den aktuella rapporten utgör sammanställningen för behovsinventeringen. Information kommer från: De initiala kontakterna (enbart för tillverkningsindustrin); det inskickade underlaget samt från workshoppen (enbart för offentlig verksamhet och besöks- och tjänstenäring) ligger till grund för rapporten.

Rapporten är en sammanställning för tillvägagångssättet och resultatet för samtliga tre branscher (offentlig verksamhet; tillverkningsindustrin; besöks- och tjänstenäring), men upplägget på rapporten gör det möjligt att ta del av resultatet var bransch för sig. Återkoppling av resultaten för offentlig verksamhet och tillverkningsindustrin genomfördes under september 2019. Dels i form av rapporten, dels genom ett möte med berörda verksamheter. Under mötet diskuterades rapporten, dess resultat samt förslag på lämpliga utbildnings- och forskningsinsatser med de inbjudna verksamheterna. Två möten genomfördes, ett för offentlig verksamhet och ett för tillverkningsindustrin. Till mötet för offentlig verksamhet bjöds deltagarna vid den genomförda workshoppen in och till mötet med tillverkningsindustrin bjöds samtliga företag in som initialt erbjudits att delta i workshoppen.

Återkoppling av resultaten gentemot besöks- och tjänstenäringen skedde under februari 2020. Dels i form av att rapporten skickades ut digitalt, dels genom ett möte med de berörda verksamheter som hade möjlighet att delta. Under mötet diskuterades rapporten, dess resultat samt förslag på lämpliga utbildnings- och forskningsinsatser med de deltagande verksamheter

OFFENTLIG VERKSAMHET

Bakgrund

I Sverige finns det 290 kommuner och 20 regioner (tidigare landsting). Tillsammans utgör de grunden för Sveriges välfärdsarbete. Kommunerna ansvarar för en stor del av samhällsservice, såsom: förskola, skola, socialtjänst, äldreomsorg, vatten och renhållning. Regionerna ansvarar för uppgifter som är gemensamma för större geografiska områden, som: hälso- och sjukvård, kollektivtrafik och att stärka regionernas tillväxt och utveckling. En fjärdedel av Sveriges arbetsföra befolkning är anställd i antingen en kommunal eller regional verksamhet, vilket motsvarar ungefär en miljon människor. Av dessa är ungefär 75 procent kvinnor, mestadels anställda inom skola och vård och omsorg. Skolan som institution är Sveriges största välfärdsverksamhet¹⁴, dels genom sina många anställda, dels genom alla barn som verksamheten dagligen berör. För att Sverige även i framtiden ska ha en av världens mest fungerande och effektiva välfärd är det avgörande att kunskap och kompetens finns att tillgå över hela landet.

Behovet av högutbildade har ökat under de senare åren och antalet sysselsatta akademiker är högre än antalet lågutbildade. Bland individer med högskoleutbildning var 2,9 procent utan arbete år 2017 jämfört med 7,5 procent som var genomsnitt för alla yrken. Ju högre utbildning, desto lägre arbetslöshet. Inom vissa yrken, såsom specialistyrken inom vårdsektorn var arbetslösheten så låg som 1,6 procent. Inom offentlig verksamhet kommer det även framöver att vara ett högt tryck på vissa yrken. Yrken där det framöver kommer att vara svårt att rekrytera inom är: lärare, psykologer, skolledare, socionomer, speciallärare och specialpedagoger, studie- och yrkesvägledare, tandhygienister, yrkeslärare och ämneslärare. Arbetsmarknadsläget grundar sig på balansen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft för ett visst yrke. Arbetsmarknadsläget varierar i olika delar av landet och det kan vara lättare eller svårare att hitta ett jobb i storstäderna än ute i landet. Yrken där det finns en balans mellan utbud och efterfrågan i storstadsregionen kan vara ett bristyrke på landsbygden, även om antalet tjänster för det specifika yrket procentuellt sett är färre. Till exempel är yrken som: kiropraktorer, optiker, psykologer och tandhygienister extra svåra att rekrytera på landsbygden. Konkurrensen om tjänster förväntas därmed vara mycket låg de kommande fem åren.¹⁵

Campus i Småland 2030 och genomförd behovsinventering

Västervik, Vimmerby och Hultsfreds kommuner har genom lokala campus samarbetat, i olika former och omfattning, i mer än 20 år med frågor kopplat till kompetensförsörjning i kommunerna, med syfte att minska avståndet mellan hemorten och orten där utbildning bedrivs, så att allt fler kan välja att utbilda sig utan att flytta från kommunen. 2019 beslutades det att satsningen skulle fortgå i form av projektet Campus i Småland 2030 (CiS2030), ett treårigt projekt som kommer att pågå till och med 2021. Målet med CiS2030 är att tillgängliggöra eftergymnasial utbildning och forskning i norra Kalmar län genom att samverka med universitet, högskolor och anordnare av yrkeshögskoleutbildningar. Dels för att möta upp de kompetens- och kunskapsbehov som finns i regionen, dels för att bygga trovärdighet och legitimera verksamheten ur ett akademiskt perspektiv. Med detta som bakgrund genomfördes en behovsinventering tillsammans med regionala aktörer. Behovsinventeringens syfte var att identifiera aktuella och framtida kunskaps- och kompetensbehov, med mål att i nästa steg tillgängliggöra eftergymnasial utbildning och forskning i norra Kalmar län

¹⁴ SKL (2018). Välfärden i siffror. Vi vässar välfärden.

¹⁵ Lövgren, C./SACO (2018). Framtidsutsikter. Här finns jobben för akademiker 2023.

som har hög relevans för den regionala välfärden och arbetsmarknaden.

Behovsinventeringen i sin helhet täcker in tre branscher: Offentlig verksamhet; tillverkningsindustrin och besöks- och tjänstenäring. I denna del presenteras genomförande, resultat och förslag på utbildning och forskning för offentlig verksamhet. För en mer detaljerad beskrivning av genomförande hänvisas till rapportens första del: Bakgrund.

Behovsinventering för offentlig verksamhet har genomförts i fyra steg:

1. Initial kontakt

Inledningsvis kontaktades såväl kommunala verksamheter (i Västervik, Vimmerby och Hultsfred); hälso- och sjukvårdssektorn (Västerviks sjukhus, Primärvården, Psykiatriförvaltningen och Folkvandvården), som statliga verksamheter (Kriminalvården, Polisen, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Skatteverket). Samtliga tolv verksamheter (se Figur 1) hade möjlighet att träffa oss för ett initialt möte. Alla verksamheter, med undantag från Primärvården, deltog på ett eller annat sätt i resterande delar av behovsinventeringen. Verksamheterna erbjöds att delta i inventeringen genom att genomföra en inventering i verksamheten samt att delta i den gemensamma workshoppen.

2. Behovsinventering i verksamheten

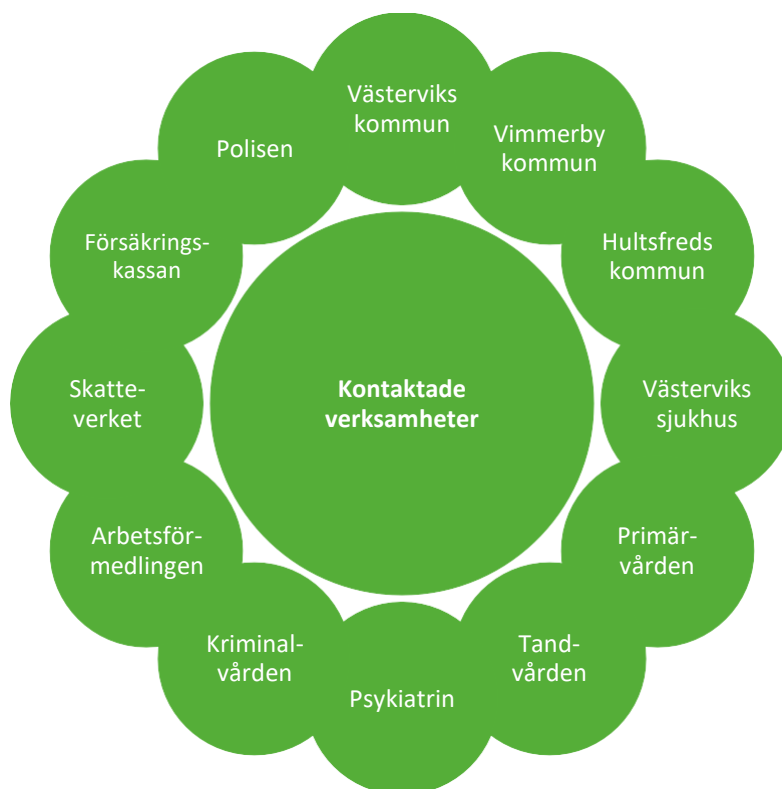
Verksamheterna valde själva omfattningen (detaljnivå, tid och omfattning av verksamheten) på behovsinventeringen. Samtliga verksamheter ombads besvara ett antal frågor som berörde deras aktuella och framtida kunskaps- och kompetensbehov. Frågorna distribuerades och besvarades digitalt. Verksamheternas svar på frågor utgjorde underlag till den gemensamma workshoppen. Inför workshoppen bearbetades verksamheternas inskickade underlag genom att deras kunskaps- och kompetensbehov tematiserades.

3. Gemensam workshop

En halvdags workshop anordnades enligt Open space-metoden, som är en kreativ workshopmetod som bygger på deltagarnas egna förslag på diskussionsämnen. I vårt fall utgjordes detta av det underlag de själva har skickat in.

4. Sammanställning och återkoppling

Den aktuella rapporten utgör sammanställningen för behovsinventeringen. Information från det inskickade underlaget samt från workshoppen ligger till grund för rapporten. Återkoppling av resultaten genomfördes under september 2019. Dels i form av rapporten, dels genom ett möte med berörda verksamheter. Under våren 2020 kommer även en workshop med relevanta forskare att anordnas. Forskarna kommer bjudas in med syfte att diskutera resultatet från behovsinventeringen utifrån det aktuella kunskapsläget inom forskningsområdet. Målet är att identifiera kunskapsluckor som kan studeras.



FIGUR 1: Kontaktade verksamheter inför behovsinventeringen.

Framtida utmaningar

I detta stycke presenteras de utmaningar som verksamheterna, vilka ingick i behovsinventeringen, lyfte som speciellt utmanande. Det finns en variation i hur verksamheterna har uttryckt sig. Däremot i presentationen har vi valt att uttrycka oss mer generellt för att fånga in flera verksamheters åsikter inom samma område. Främst lyfter verksamheterna utmaningar som är relaterade till: demografiska förändringar, digitalisering, ökade kompetenskrav, kommunikation och information samt samverkan inom och mellan verksamheter.

Demografiska förändringar

För att en verksamhet ska kunna hantera aktuella arbetsuppgifter och rusta sig för framtida utmaningar behöver verksamheten ha kännedom om hur populationen i stort, och intressenter/brukare/patienter/kunder specifikt, ser ut i dagsläget men också hur de kan komma att förändras framöver. Det kan ha att göra med demografiska förändringar, till exempel hur befolkningen förändras i avseende på kön, ålder, etnicitet, med mera men också hur attityder, kunskap och förhållningssätt förändras i samband med den demografiska förändringen. Utmaningarna med kommande demografiska förändringar gäller dels kommande anställningar, dels kommande intressenter/brukare/patienter/kunder. Det finns en generell oro över de stora pensionsavgångarna och behovet av nyrekrytering i stor omfattning. Kopplat till frågan om nyrekrytering, menar många verksamheter att den nya generationen arbetstagare har andra krav och behov än vad verksamheten är van vid. De har andra krav på såväl arbete som fritid och vad arbetet kan "kräva" av dem. De kräver ett annat ledarskap, som många chefer inte är utbildande eller har erfarenheter av.

Främst är det arbetsplatsen, och inte yrket, som lockar, vilket kan vara en fördel för den specifika arbetsplatsen, men en nackdel för yrken som kräver utbildning, speciellt lång utbildning.

Den åldrande befolkningen innebär också högre medellivslängd hos patienter/brukare, vilket ställer högre krav på specialkompetens, men också en helhetssyn för att se hela individens behovsbild. Komplexare och bredare sjukdomsbilder blir allt vanligare och vården måste i allt högre grad komma till patienten/brukaren, än patienten/brukaren till vården. Den allt mer uppkopplade medborgaren kan underlätta för vården att komma till dem, samtidigt ställer det allt högre krav på patienten/brukaren att göra sina egna val. Generellt ställer patienter/brukare högre krav på verksamheterna än tidigare.

Verksamheterna menar också att de ser en ökad psykisk ohälsa och såväl elever med särskilda behov, som vuxna som söker och utreds för diagnoser (som tidigare applicerats på barn) ökar och kräver nya angreppssätt. Ökade sjukskrivningar för psykiska diagnoser kräver såväl nya angreppssätt som nya behandlingssätt. Socioekonomisk status bidrar fortfarande till en ojämn hälsa, vilket i sin tur leder till behovet av fortsatta och nya preventioner och interventioner. Nya grupper, nyanlända och äldre, kräver nya effektivare screeningmetoder samt effektivare vård.

Digitalisering

Samhällets digitalisering utgör både en möjlighet och en utmaning för verksamheterna. Tekniska hjälpmedel kräver nya och innovativa arbetssätt, samtidigt är det viktigt att medmänskligt bemötande inte kommer i skymundan. Speciellt i relation till barn och unga, men också i relation till dem som inte hanterar olika digitala system, ses digitalisering som en utmaning. Internet innebär en ny arena för gamla fenomen så som mobbning, bedrägerier och övrig brottslighet, vilket i sin tur kräver ökade kunskaper och nya angreppssätt. Digitalisering i skolan innebär en förändrad organisering av skolan och av utbildningsplanering, vilket i likhet med ovanstående kräver ökade kunskaper och nya angreppssätt.

Digitalisering av verksamheterna bidrar till en ökad komplexitet för verksamheten i att vara såväl öppen som säker. Nya digitala tekniker innebär sårbarhet såväl när det gäller säkerhet som drift. Det finns en önskan om att nyttja digitaliseringens fulla potential och samtidigt förstå hur befintliga arbetet förändras till följd av digitaliseringar. Idealiskt skulle vara om det skedde en maskinell handläggning av enklare ärenden, medan de mer komplicerade även i fortsättningen innebar mänsklig hantering. Till exempel poängteras hur tekniken kan underlätta möten på distans. Verksamheterna poängterar att nya arbetssätt till följd av digitalisering, nya digitala system, hantering av teknisk kommunikation, service och leverans kräver löpande utbildning av befintlig personal. Digitalisering innebär också ökade krav (men även möjligheter) för brukarna/patienter att nyttja digitala tjänster. Patienten/brukaren får därmed ett större ansvar för sin hälsa.

Ökade kompetenskrav

Omvärldsfaktorer såsom demografiska förändringar (se ovan) ställer nya och delvis ökade krav på verksamheterna, men det finns även andra omvärldsfaktorer som verksamheterna måste anpassa sig till. Lagstiftning förändras, ibland plötsligt, och kräver snabba anpassningar från verksamhetens sida. Verksamheten får utökade uppdrag och därmed aktualiseras krav på ny kompetens för befintliga yrken. Nya legitimationsyrken, högre behörighetskrav och mer avancerade arbetsuppgifter ställer krav på såväl utbildning av befintlig personal som på längre utbildningar för blivande personal inom existerande yrken. Inte sällan finns det behov av spetskompetens för att göra olika former av

bedömningar inom vård- och omsorgsyrken. Behovet av högutbildad personal är ett dilemma, ett annat är den höga personalomsättningen för yrken som kräver lägre utbildning. Med andra ord krävs det insatser även i relation till dessa yrken, även om det är en annan form av insatser, med ett större fokus på minskad mobilitet.

En global utmaning, som är märkbar i de verksamheter vi inkluderat i behovsanalysen, är närvaron av miljö- och hållbarhetsfrågor. Högre miljökrav kräver utökande kunskaper, bland annat om risker. Verksamheterna förväntas planera sin verksamhet utifrån ett hållbarhetsperspektiv, samtidigt som färre medarbetare måste kunna leverera till fler medborgare och mindre ekonomiska intäkter ska räcka till fler.

Kommunikation och information

Omvärldskrav i form av demografiska förändringar, digitalisering och ökade kompetenskrav bidrar till ökade krav på verksamheterna och deras anställda att informera och kommunicera såväl inom som utom verksamheten. En bred klientgrupp, med olika behov och kompetenser, bidrar till ett högre krav på brukare-/patientbemötande. Det krävs en omfångsrik kompetens hos verksamheterna i form av till exempel lagar och förordningar, språkkunskaper, tekniska lösningar och brukar-/patientkunskaper för att kunna leva upp till de krav som ställs på brukare-/patientbemötande. Verksamheterna ska vara rustade att förhålla sig till och kunna hantera: medling mellan brukarna och deras anhöriga (inklusive deras barn), bemötande av personer med olika typer av sjukdomar och funktionsnedsättningar, bemötande av olika kulturer samt rättigheter och skyldigheter mellan elever och personal. En ökad omvärldsbevakning är ett måste för att tidigt kunna förutspå behoven.

Samverkan inom och mellan verksamheter

Samverkan ses av verksamheterna som en möjlig lösning, eller i alla fall bidragande lösning, på många av de aktuella och framtida utmaningarna som presenteras ovan. Samverkan är dock en utmaning i sig, som kräver kunskap och kompetens, till exempel i form av ökad samarbetskompetens. Samverkan är aktuell: mellan myndigheter och privata aktörer; mellan olika myndigheter; mellan kommuner och inom kommuner; mellan hälso- och sjukvården och kommunala vård/omsorgen, mellan barnomsorg och skola.

Samverkan ses dels som tvärprofessionell samverkan i relation till verksamhetens olika uppgifter, dels som samarbete i relation till utbildning, rekrytering och kunskapsbehov. Tvärprofessionell samverkan kan till exempel vara aktuell i frågan om multipla vård- och omsorgsbehov, barn med särskilda behov samt förebyggande arbete. Samarbete kring utbildning, rekrytering och kunskapsbehov möjliggör att: erfarenheter tas tillvara, befintlig kompetens används på nya sätt och att specifika yrkeskompetenser tillgängliggörs för andra yrkeskategorier. Samverkan behövs i syfte att förebygga och arbeta med förståelse för verksamheternas respektive uppdrag. Det kommer att krävas flexiblare arbetsplatser med möjlighet att ta olika roller i sin ordinarie tjänst. Samverkan aktualiseras ytterligare eftersom verksamheten inte längre är enbart utförare av tjänster, utan de som ger stöd till utförarna, vilka i vissa fall till och med kan vara en annan verksamhet.

Kunskaps- och kompetensbehov

I detta avsnitt presenteras kunskaps- och kompetensbehoven som verksamheterna har identifierat. Avsnittet inleds med behovet av kompetenser kopplade till professioner följt av verksamheternas behov av förberedande kunskaper inför anställning. Därefter presenteras behovet av kunskap inom områdena vård, omsorg och omhändertagande; våld och övergrepp; barn och deras behov;

språkkunskaper i svenska; ledarskap, HR, kommunikation och samverkan; digitalisering samt teknik- och miljökunskaper.

Kompetenser kopplade till professioner

Verksamheterna har behov av professioner som kräver utbildning på såväl gymnasie-, yrkeshögskolenivå som akademisk grund- och vidareutbildning, både legitimationsyrken och andra professioner utan krav på legitimation.

Inom sjukvårdssektorn finns behov av grundutbildade sjuksköterskor samt sjuksköterskor vidareutbildade inom intensivvård, operation och anestesi, psykiatri, geriatrik, distrikt samt mödrahälsovård/barnmorska. Behov finns av läkare, psykologer, hälso-sjukvårdskuratorer, kuratorer, fysioterapeuter och arbetsterapeuter. Andra efterfrågade yrkesroller är undersköterskor, specialistundersköterskor, medicinska sekreterare samt administrativ personal. Inom tandvården efterfrågas klinikchefer, allmän-tandläkare, specialist-tandläkare och assistent-tandläkare, ortodontiassistenter, tandtekniker, tandhygienister, tandsköterskor och samordnare.

Kommunerna har behov av kockar, undersköterskor samt personliga assistenter, barnskötare och elevassistenter, elektriker och fastighetsskötare. Inom socialförvaltningarna och enheter inom individ och familjeomsorg finns behoven av personer med kompetens på kandidatnivå för att kunna arbeta till exempel som chef, socialsekreterare och kurator. Inom barn- och utbildningsförvaltningarna efterfrågas alla typer av lärare, särskilt stort är behovet av förskollärare, lärare för årkurs 7–9, specialpedagoger, ämneslärare med inriktning fritidshem samt IT-pedagoger. Inom organisationen för elevhälsa finns behov av sjuksköterskor, psykologer samt kuratorer. Vidare finns behov av gymnasieekonomer, lönespecialister och högskoleutbildade ekonomer.

Ingenjörer är en efterfrågad yrkesroll med olika inriktningar, det har nämnts brandingenjör, högskoleingenjör inom bygg, fastighetsunderhåll, drift samt mark – och exploateringsingenjör samt ingenjörer med kunskaper inom lås och larm.

Inom statliga verksamheter finns behov av poliser, forensiska analytiker, IT-forensiker (kriminaltekniker), kriminologer, beteendevetare och statsvetare.

Förberedande kunskaper

Verksamheterna beskriver behovet av att ha grundläggande kunskaper för arbete inom offentlig verksamhet. En bred kunskap som kan gynna olika myndigheter och verksamheter. Det handlar om en väg in till yrken inom polis, kriminalvård, psykiatri, socialtjänst och räddningstjänst där en viktig del omfattar grundläggande kunskaper om att arbeta med myndighetsutövning i offentlig verksamhet.

Specifika kunskapsområden

Verksamheternas behov har kategoriserats in i fyra områden vilka behövs för att kunna fullfölja sina respektive uppdrag och följa med i kunskapsutvecklingen.

1. Vård, omsorg, omhändertagande och bemötande

Såväl kommunerna som regionen har behov av personal med kunskap inom beteendevetenskap,

psykologi, sexologi, motiverande samtal och samtalsmetodik. Behov av utbildning i psykoterapi steg 1, samt i interpersonell-, familjeterapeutisk- och psykodynamisk behandling behövs. Kunskaper inom psykiatri i stort och specifikt om posttraumatiskt stressyndrom, autism-spektrumstörningar, psykisk ohälsa hos barn och unga samt ätstörningar lyfts fram. Behov finns även av uppdaterade diagnoskunskaper för vuxna samt kompetens om hur vi bemöter olika grupper med olika diagnoser. Inom kommunernas äldreomsorg och handikappomsorg efterfrågas ökade kunskaper om psykiska besvär som verksamheterna saknar vana att hantera. Regionen önskar ökad kunskap inom området multisjuka patienter med komplexa sjukdomstillstånd vilket kräver en annan helhetssyn. Kunskap om vård i hemmet som kan vara mer avancerad liksom behov av ökade kunskaper om läkemedelslära/hantering, sjukdomslära och till exempel inkontinens lyfts fram.

De kommunala verksamheterna pekar på behovet av utökade kunskaper om spelmissbruk och kunskaper i och om att förbereda verksamheten att ta över patientansvaret för denna grupp.

Kommunikation, information och bemötande lyfter flera verksamheter fram som ett kunskapsbehov. Det omfattar kunskap om organisationens bemötandekod, bemötande av patienter/brukare och förmåga att omsätta dessa kunskaper i praktiken. I mötet mellan personal och patienter/brukare krävs att vårdgivare/utförare följer bemötandekoden och har kännedom om bemötande av personer med olika typer av sjukdomar, funktionsnedsättningar och olika kulturell tillhörighet.

2. Våld, övergrepp, utredning och behandling

Fler verksamheter ser behovet av att det finns tillgång till kunskapsområdet "våld i nära relationer". Kriminalvården specifikt har behov av tillgång till utbildning inom området VIN (våld i nära relationer). Kommunerna såväl som regionen har behov av tillgång till kunskap om våld i nära relationer liksom om hur personer som utsatts för sexuella övergrepp kan få bra behandling och hjälp. Det finns även behov av kunskap om vissa typer av övergrepp, hur man kan arbeta med relationer med familjemedlemmar inklusive barn samt hur man kan kommunicera kring och om våld och övergrepp.

Vidare finns behov av ökade kunskaper inom kriminologi och brottsförebyggande arbete. Det efterfrågas kunskaper motsvarande juridisk översikt kurs men även inom socialrätt och förvaltningsrätt. Inom polisen behövs interna utbildningar för specifika brottsutredningar.

3. Barn och deras behov, utveckling och lärande

Verksamheterna har behov av kunskap om bemötande av barn med särskilda behov. Vidare nämns kunskap om motorisk utveckling samt kunskap inom AST (Autismspektrumstörningar) både vad gäller bemötande men även gällande specifika kunskaper om diagnoserna. Kunskaper om hur integrering i samhället kan ske på bästa sätt för barn och unga med funktionsnedsättningar behövs. Kriminalvården tar upp behovet av kunskap kring barnperspektivet, kunskap om arbete med relationen mellan intagna och deras barn. Ändrade behörighetskrav för att arbeta med barn- och unga inom socialförvaltningen gör att kommunerna är i behov av ökade kompetensinsatser. Uttrycket "ordning och reda" i skolan återfinns flera gånger i behovsinventeringen och avser både elever och föräldrars behov av kunskap om vad som är okej, liksom anställdas behov av att veta sina befogenheter i den kontexten. Inom skolan efterfrågas också spetskompetens inom områdena språkutveckling, skapande verksamhet, teknik, naturvetenskap och matematik. Även kunskaper kring digitala verktyg och dess koppling till undervisningen lyfts fram som ett behov.

4. Språkkunskaper i svenska

Även om yrkeskompetenserna för att kunna arbeta i en verksamhet finns, saknas ibland språkfärdigheter i svenska. Verksamheterna efterfrågar utbildning i yrkessvenska samt språkstudier

för personal rekryterad från utlandet. Sammantaget behövs undervisning i svenska anpassad utifrån arbetsgivarens behov respektive arbetstagarens förutsättningar.

5. Ledarskap, HR, kommunikation, omvärldsbevakning och samverkan

Verksamheterna har behov av ökade kunskaper inom ledarskap, HR och kommunikation. När det gäller kunskapsområdet ledarskap avses såväl ökad kompetens inom ledarskap liksom förutsättningar för att utvecklas i olika roller som ledare. Behovet omfattar kunskaper som att driva utvecklingen framåt, omställning av och inom organisationer samt förmåga att anpassa ledarskapet efter olika individer och generationer. Projektledning, att kunna driva projekt, knyta rätt personer till uppdragen samt kunna driva arbete framåt efterfrågas av flera verksamheter. Det finns ett stort behov av att hitta sätt att göra tjänster inom offentlig verksamhet än mer tilldragande för att i framtiden attrahera nya medarbetare och behålla nuvarande anställda.

Det finns behov av kunskap om hur tjänster kan bli mer attraktiva och som är hållbara över tid med nya sätt att organisera arbetet. Verksamheterna önskar kunskaper i att hitta strategier för en mer rörlig arbetsmarknad med flexibel planering och bemanning, där kompetens inom HR-strategier, schemaläggning, kunskaper om rekrytering efterfrågas. Kunskaper om dynamisk arbetsstruktur, arbetsrättsliga frågor, optimera resurser, ta vara på ny arbetskraft på ett bra sätt, ökade kunskaper inom arbetsmiljöfrågor och inom ekonomi efterfrågas också. Även kunskap om hur förändringar i omvärlden kan följas för att kunna förutspå verksamheternas kommande behov och samtidigt arbeta med utveckling efterfrågas. Utbildning i hantering av information, dokumentation och administration.

Verksamheterna lyfter fram behovet av att öka kunskapsnivån inom tvärprofessionell samverkan, samarbetskompetens, samverkan mellan verksamheter samt organisatorisk samverkan. De talar om samverkan för att förebygga och arbeta med förståelse för verksamheternas respektive uppdrag, kunskap om vad som fungerar och på vilket sätt verksamheterna kan samverka på. Kunskaper kring att hitta arbetssätt/metoder som mynnar ut i en gemensam förståelse mellan myndigheter och privata aktörer.

6. Digitalisering, teknik- och miljökunskaper

Alla verksamheter anser att digitalisering är ett område som de behöver öka sina kunskapsnivåer inom. Det omfattar IT-kunskap, kunskap kring nya digitala system, digitalisering i relation till människor liksom hur det påverkar verksamheternas möjlighet att arbeta med sina kunder/klienter/brukare/patienter/elever.

Med tiden kommer allt fler delar av verksamheterna att kunna skötas digitalt. Här finns behov av att öka kompetensen lokalt. Digitaliseringen innebär mer komplexa uppdrag för verksamheterna genom att vara både öppna och säkra. Nya digitala tekniker innebär en sårbarhet som ökar behovet av kunskaper om säkerhet och drift. För att kunna nyttja digitaliseringens fulla potential och förstå hur arbetet förändras till följd av digitalisering krävs nya och innovativa arbetssätt. Ökade kunskaper om nya digitala system, distansmötesteknik, digitalisering inom byggsektorn, teknisk kunskap inom service, leverans, utvärdering och analys efterfrågas. Kompetens kring avancerade system och olika plattformar behövs för att kunna integrera system med varandra så de talar samma språk. Inom skolan pratar man om att pedagogiska dokumentationer ofta sker digitalt. Där efterfrågas kunskaper om att skala upp och nyttja tekniken på bästa sätt riktat utifrån olika yrkesgrupper inom skolan. IT-pedagoger i skolan kan vara en del av att bemöta detta, men det behövs även ökade kunskaper inom området i utbildningsförvaltningarna. I arbetet med digitalisering är medmänskligt bemötande fortsatt viktigt. Verksamheterna önskar kunskaper kring hur relationen med kunder/klienter/brukare/patienter/elever kan bibehållas och bli bättre när verksamheterna går över

till mer digitala system. Digitaliseringen för med sig nya behov, exempelvis har patienter tillgång till sin egen journal. Här behövs kunskaper för vårdgivare att möta patienten. Internet är också en ny arena för gamla fenomen som mobbning, bedrägerier och övrig brottslighet, kunskapen kring detta behöver finnas med i verksamheterna och fördjupade kunskaper om IT-relaterade brott behövs inom polisen. Förbättrade kunskaper behövs bland personalen för att kunna arbeta med tekniska kunskap/information hos och till olika målgrupper som exempelvis äldregrupper och barn efterfrågas. Digitalisering påverkar skolan, det följer en förändrad utbildning och organisering av skolan. Barn ska lära sig programmering inom skolan, pedagoger behöver ökade kunskaper inom digitala verktyg och pedagogik kring detta för att vara förberedda inför framtiden.

Ett annat kunskaps- och kompetensbehov är inom hållbarhet och miljö, till exempel kunskap om risker utifrån hårdare miljökrav liksom kunskap om verksamhetsplanering med hållbarhetsperspektivet. Det finns också behov av kunskap om och färdigheter i att bedöma risker med nya produkter på marknaden till exempel inom bränsleproduktion och solceller.

Former för utbildning och kompetenshöjning

I detta avsnitt presenteras det behov av olika former för utbildning och lärande som förts fram av offentlig sektor. Avsnittet presenterar fyra områden som offentlig sektor anger som betydelsefulla gällande former för utbildning och lärande: tillgänglig utbildning; olika sorters utbildningar; utbildning till anställd personal samt samverkan och erfarenhetsutbyte.

Tillgänglig utbildning

1. Geografiskt nära utbildningar/lösningar

Verksamheterna rapporterar att det finns ett stort behov av utbildningsmöjligheter lokalt, dels generellt dels specifikt med fokus på bristyrken, på närmare håll än närmsta universitet. Att studera på hemmaplan möjliggör för fler att kunna studera och att utbilda lokalt breddar basen kring vilka som studerar, samt möjliggör att fler kan få möjlighet till kompetensutveckling på sina arbeten. I stället för att köpa kurser som ligger förlagda geografiskt långt bort, kan arbetsgivare då erbjuda fler av de anställda kompetensutvecklingsinsatser.

Flera verksamheter lyfter behovet av att försörja det kompetensbehov som finns redan idag och att utvecklingen av kompetensen blir nästa steg. Här behövs sätt att bedriva utbildning på orten och knyta an fler partner. Kortare kurser för att stärka upp befintlig personal, mer ämnesspecifikt, kommer att behövas mer framöver. För att inte konkurrera mellan kommunerna föreslås av några verksamheter att erbjuda roterande utbildningar mellan orterna Västervik, Vimmerby och Hultsfred. Verksamheterna anser att de tre campusverksamheterna gärna får sätta ihop koncept tillsammans med arbetsgivarna. Någon undrar hur man kan gå tillväga för att förlägga en köpt utbildning lokalt.

2. Tillgänglig utbildning med digitala lösningar

När det kommer till att göra utbildning tillgänglig lyfter verksamheterna fram digitala lösningar. Det kan handla om att kunna ta del av distansutbildningar, mer digitala löpande utbildningar eller kortare kurser genom digital teknik. Webbutbildning blir ett sätt att göra utbildning lättillgängligt. Västerviks sjukhus för fram som exempel att de använder webbutbildning som kompetensutveckling, där de anställda loggar in och ser filmer och gör uppgifter. Det är ett tillgängligt upplägg, eftersom de anställda kan göra utbildningen när de har tid.

Kortare kurser, filmer från föreläsningar och konferenser, tillgängliga genom digitala lösningar, ökar möjligheten att hänga med i omvärldsbevakning och kompetensutveckling. Plattformar med smörgårdsbord av utbildningar och kurser där man loggar in och väljer efter verksamhet är något som efterfrågas.

3. Anpassa utbildningsupplägg för att kunna kombinera arbete och studier

Flexibelt arbetsliv kräver flexibelt lärande. Många verksamheter talar om att det är viktigt att kunna kombinera jobb och studier. Dels utifrån ett arbetsgivarperspektiv att vara en attraktiv arbetsgivare, dels utifrån ett studentperspektiv, att studenter får möjlighet att arbeta samtidigt som de studerar. Verksamheter efterfrågar attraktiva utbildningar som går att kombinera med säsongsarbete. De efterfrågar ett utbildningskoncept som går att kombinera med säsongsarbete, med samverkansmöjligheter mellan utbildningssamordnare och besöksnäring. Till exempel kan detta innebära att perioderna för säsongsarbete beaktas i upplägget av utbildning, eller att innehållet i utbildning anpassas till säsongsarbetets karaktär.

Olika sorters utbildningar

Behovet av utbildningar till offentlig verksamhet i norra Kalmar län är stort och verksamheterna lyfter fram utbildningar på flera olika nivåer och längder för att kunna kompetensförsörja och kompetensutveckla offentlig verksamhet. Validering av kunskap från såväl arbetserfarenhet som utländska utbildningar är något som verksamheterna pekar ut som viktigt.

1. Förberedande utbildningar och grundutbildningar

Verksamheterna lyfter fram behovet av förberedande grundläggande utbildningar för att arbeta i offentlig sektor. Utbildningar som kan fånga upp intresse, ge grundläggande kunskaper och som kan leda till andra utbildningar. De lyfter även fram att det är många som inte ens har gymnasiebehörighet och att fler ungdomar behöver examen från gymnasiet för att kunna arbeta och studera vidare. Genom sommarjobb möter verksamheterna många människor med god potential till vidare studier. En önskan är att kunna fånga upp sommarjobbare och sedan erbjuda dem tillgängliga utbildningar.

Grundutbildningar på högskolenivå finns det ett stort behov av. Offentlig sektor anställer många människor som ska ha genomfört högskoleprogram med examen. Vissa verksamheter menar att det primära arbetet kring kompetensen i organisationerna är att anställa grundutbildade medarbetare, sedan får man arbeta vidare med ytterligare kompetensutvecklande insatser.

2. Korta utbildningsinsatser och vidareutbildning

Verksamheterna talar om behovet av snabbare utbildningar, som om möjligt gärna kan vara mer intensiva. De korta utbildningsinsatserna påtalar flera som framgångsrikt. Det kan handla om korta utbildningar för att ge spetskompetens eller korta bredare utbildningar på plats där fler kan delta. Kortare riktade kurser som kompetensutveckling finns det behov av, där det är viktigt att de är nära och anpassade efter förändringar som sker i verksamheten. Verksamheterna för fram att utvecklingen går fort, de långa utbildningarna hänger inte med.

När det handlar om kurser finns behov av olika former för kurser på högskolenivå, ett ökat utbud av kortare och längre kurser som kan passa fler. Kursernas nivå behöver ligga på såväl grundläggande högskolenivå som påbyggnadskurser och vidareutbildningar.

3. Praktik och traineeupplägg

Verksamheterna för fram vikten av att ha en nära koppling mellan utbildning och arbete. Här förs praktik i utbildning, verksamhetsförlagd utbildning och traineeutbildning upp som viktiga delar. Traineeupplägg används inom flera branscher, frågan tas upp om det kan göras liknande satsningar för offentlig verksamhet.

Utbildning av befintlig personal

Verksamheterna önskar kunna erbjuda utbildning och kompetensutveckla befintlig personal på ett sätt som går att kombinera med arbete. Det handlar om att hitta och bygga nya strukturer för kompetensutveckling för att stärka kompetensen bland anställda, delvis genom att personalen vidareutvecklar sig i den egna organisationen och att befintlig kompetens tas tillvara. Vidare behöver personalens kompetens stärkas med grundläggande högskolenivå i kombination med högre nivå samt specialanpassad kompetensutveckling efter behov med kurser på högskolenivå och annan eftergymnasial nivå. När det kommer till att förse medarbetare med utbildningar, är det viktigt att ha med i beräkningen att nya yrkesgrupper kan komma in, som inte ännu finns i verksamheterna.

Samverkan och erfarenhetsutbyte

Verksamheterna talar om behovet att hitta arbetssätt och metoder som mynnar ut i en gemensam plattform, där behoven av utbildning kan delas och en gemensam helhetssyn kan skapas. En utbildningsform till att vidareutbilda sig genom samverkan, möjliggör att lyfta befintlig personal.

1. Samverkan och erfarenhetsutbyte

Skapa samverkan mellan kommuner och organisationer genom utbildning lyfter verksamheterna fram som önskemål och att det finns behov av. Även att samverka kring behoven av utbildningar mellan organisationerna och att flera verksamheter kan vara i behov av liknande utbildningar. Några verksamheter har fungerande utbildningsmöjligheter inom de egna organisationerna, men ser att vissa utbildningar är bra att ha lokalt och i samverkan med andra verksamheter. Det föreslås att samverka kring utbildning med Sveriges Kommuner och Landsting (SKL).

2. Forskningscirkel som ett sätt att lära och ta del av varandras erfarenheter

Det efterfrågas plattformar att lära av varandra och reflekterar i lärandeprocesser. Erfarenhetsutbyte finns behov av mellan organisationerna, de påtalar att det är viktigt att utbyta erfarenheter mellan stora organisationer. Seminarieformer, forskarcirklar och kortare kurser som löper över flera organisationer läggs fram som exempel där erfarenhetsutbyte skulle kunna ske.

Förslag på utbildnings- och forskningsaktiviteter

Behovsinventeringen har gett uppslag till ett antal konkreta utbildnings- och forskningsförslag. En ambition har varit att fånga upp stora delar av det som framkommit i behovsanalysen. Några av de behov som uppkommit innefattas av Campus Västerviks, Campus Vimmerbys och Campus Hultsfreds existerande verksamheter.

Nedan beskrivs pågående och framtida aktiviteter. Målbilden för antalet initierade insatser fram till 2021, är den sammantagna målbilden för samtliga branscher (offentlig verksamhet, tillverkande industri och besöks- och tjänstenäringen):

- 15 nya utbildningsprogram
- 15 fristående kurser
- 15 nya YH-utbildningar (yrkeshögskoleutbildningar)
- 15 nya FoU-projekt (forskning och utveckling)
- Ett antal kortkurser
- Kompetensutvecklande aktiviteter (till exempel seminarier, forskningscirklar)

Utbildning

I tabellerna nedan anges de förslag som identifierats utifrån behovsanalysen. *Obs. Tabellerna ska enbart läsas kolumnvis, ej horisontellt.*

BEFINTLIGA UTBILDNINGAR och KOMPETENSUTVECKLANDE AKTIVITETER				
PROGRAM	KURSER	KORTKURSER (upp till 5 hp)	YH- UTBILDNINGAR	KOMPETENS- UTVECKLANDE AKTIVITETER
Socialpedagogiskt program	Handledning		Specialist-undersköterska – äldre	Seminarie serie
Sjuksköterskeprogram	Ledarskap			Ledarskapsakademin (seminarier, erfarenhetsutbyte, korta och längre kurser)
Förskolläraryrkeprogram	Juridisk översikt kurs			
Specialist-sjuksköterska – Äldre – Distriktssköt.	Pedagogik 1			
Barnmorskeprogram	Psykologi 1			
Barn- och ungdomsvetenskapliga magisterprogram	Skolans samhällsuppdrag – Fritidshem – Förskola – Gymnasium			

FÖRSLAG PÅ FRAMTIDA UTBILDNINGAR och KOMPETENSUTVECKLANDE AKTIVITETER				
PROGRAM	KURSER	KORTKURSER (upp till 5 hp)	YH- UTBILDNINGAR	KOMPETENS- UTVECKLANDE AKTIVITETER
Grundskolläraryt- utbildning – fritidshem	Flera vägar till* fritidshemsutbildning	Att möta barn i svårigheter	Specialistunder- sköterska – vårldstekniker	Seminarie- serie "Att möta barn i svårigheter"
Grundskola – Arbetsintegrerat lärande	Flera vägar till* förskoleläraryt- utbildning.	Diagnossamhället	Redovisnings- ekonom	Seminarie- serie "Diagnos- samhället"
Systemutveckling – IT och samhälle	Flera vägar till* kriminalvård, polis, psykiatri, räddningstjänst	Hållbarhet 1 Hållbarhet 2	Löneadministratör Skötare – psykiatri	Seminarie- serie "En åldrande befolkning"
Barn- och ungdoms- vetenskapliga masterprogrammet	Flera vägar till* myndighetsutövning	Hållbarhet 3 En åldrande befolkning		Forskningscir- kel "Det nya ledarskapet"
Socialpsykiatriskt program	Kriminologi			
Polisutbildning	Arbetsintegrerat lärande	Kriminologi 1		
Specialist- sjuksköterska – akutvård	Den mångkulturella skolan	Kriminologi 2		
Specialist- sjuksköterska – operation	Normkritisk kommunikation och information	Kriminologi 3		
Specialist- sjuksköterska – psykiatri	Projektledning	Våld & övergrepp 1		
Arbetsterapeut	En åldrande befolkning	Våld & övergrepp 2		
Fysioterapeut	Socialt arbete och digitalisering	Våld & övergrepp 3		
Uppdragsutbildning av tandsköterskor till tandhygienister	Våld och övergrepp			
	Hållbar utveckling			

* Fler vägar till... är kurser där studenten läser en översikt av det som programmet som helhet erbjuder.

Forskning

Campus Västervik har i dagsläget en FoU-enhet med fokus på välfärdsfrågor på landsbygd generellt och social hållbarhet specifikt (exempelvis forskning inom skola och omsorg). De teman som presenteras nedan är ett resultat av områden som framkommit i behovsinventeringen, FoU-enhetens fokus, samt existerande resurser (såväl interna som externa).

De forskningsprojekt som initieras inom ramen för CiS2030 kommer dels att utgöras av licentiatprojekt, dels av samverkansprojekt. Licentiatprojekt innebär att personen som genomför forskningen är anställd vid Campus Västervik för att genomföra forskningen och samtidigt genomföra en licentiatutbildning (första halvan av en forskarutbildning). Till sitt stöd har personen flera handledare. Genom att rekrytera licentiander är ambitionen att tillföra inte bara kunskap till regionen (i form av forskningens resultat) utan också kompetens på lång sikt. Samverkansprojekten genomförs av en projektledare samt en disputerad forskare. Projekten kan vara av olika karaktär, olika långa och initieras av såväl verksamheter som forskare.

Såväl samverkansprojekten som licentiatprojekten innebär att verksamhet och forskare arbetar tillsammans med att identifiera kunskapsluckor inom området. Detta i sin tur medför att såväl verksamheten som akademien kan dra nytta av det genererade resultatet. Det är viktigt att frågeställningarna formuleras så att de både är av högt vetenskapligt intresse men också av stort intresse för den aktuella verksamheten.

Licentiatmiljön kommer att ha ett fokus på *välfärd, social innovation och hållbarhet på landsbygden*. I nuläget har tre områden identifierats. Inom varje tema planeras 3–4 licentiatuppsatser.

1. TEMA: Barns och ungas hälsa, livsvillkor och framtid på landsbygden

Detta tema spänner över områden som har barns och ungas välbefinnande, hälsa och livsvillkor i fokus. Barns och ungas lika rätt och möjligheter att må bra, kunna utvecklas, ha god hälsa, vara delaktiga och få sina rättigheter respekterade samt samhällets förmåga att planera för detta men också hantera problem då de uppstår kommer att studeras. Det är centralt att minska socialt utanförskap i form av till exempel bristande uppväxtmiljöer, svaga skolprestationer, bristande delaktighet och fysisk och psykisk ohälsa. I en landsbygdskommun finns speciella hinder, men också möjligheter, relaterade till hälsa, livsvillkor och framtid för barn och unga.

2. TEMA: Hållbarhet i kommun och skola på landsbygden

Social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet är och kommer att vara centralt utifrån många aspekter i den svenska välfärden. Inte minst måste välfärden organiseras så att den erbjuder hållbarhet på individnivå, men även på organisatorisk-/verksamhetsnivå behöver hållbarhetsarbetet vara centralt. Hållbarhetsarbete är viktigt oavsett verksamhet och oavsett ort, men förutsättningarna och möjligheterna kan variera och vår kunskap om mindre kommuner och hållbarhetsarbete är liten.

3. TEMA: Lika vård och samhällsinkludering på landsbygden

Trots en remarkabel välståndsutveckling i Sverige finns det inget som pekar på att medborgarnas krav på service från företag och det offentliga kommer att minska utan snarare öka. Den åldrande befolkningen innebär också högre medellivslängd hos patienter/brukare, vilket ställer högre krav på specialkompetens, men också en helhetssyn för att se hela individens behovsbild. Komplexare och

bredare sjukdomsbilder blir allt vanligare och vården måste i allt högre grad komma till patienten/brukaren, än patienten/brukaren till vården. Den allt mer uppkopplade medborgaren kan underlätta för vården att komma till dem, samtidigt ställer det allt större krav på patienten/brukaren att göra sina egna val. Generellt ställer patienter/brukare högre krav på verksamheterna än tidigare.

Utöver ovanstående tio licentiatprojekt kommer samverkansprojekt att formuleras i samverkan med verksamheter i norra Kalmar län allt eftersom CiS2030 fortgår, samt externa resurser frambringas

TILLVERKNINGSINDUSTRIN

Bakgrund

Yrkesinnehållet i företagen inom tillverkningsindustrin blir mer och mer avancerat samtidigt som uppdelningen mellan traditionella industriarbetare och tjänstemän tycks bli mer och mer diffusa. Nya arbetstillfällen inom industrin växer främst fram bland så kallade ”producentnära tjänster”, medan trenden för mer traditionella, tillverkningsorienterade tjänster, är att antalet arbetstillfällen där är minskande. I takt med att industriföretagens verksamhet tjänstefieras växer deras behov av kompetens inom försäljning, produktionsprocesser, innovation och marknadsföring. Detta har gjort att de i ökande grad börjat anställa från tjänsteföretag. En utmaning är att företagen ofta upplever en ”otydlighet” kring vad digitalisering innebär. Detta gör det svårt för många företag att formulera vilka kompetensbehov de faktiskt har för att dra fördel av digitaliseringens möjligheter.¹⁶

I dagsläget är det en stor skillnad i integrerat arbetssätt i utveckling och produktion mellan små- och medelstora företag (SME) och stora företag inom tillverkningsindustrin. SME använder datahjälpmedel som t.ex. CAD, datalagrade komponentbibliotek, genererar produktionsunderlag automatiskt och använder datorer, t.ex. CNC-maskiner i produktionen. Stora företag har i högre grad en mer integrerad utvecklings- och produktionsmiljö som innehåller simuleringshjälpmedel där en stor del av alla beräkningar görs med datahjälpmedel. Man arbetar med hopkopplade maskiner där operatören konfigurerar och övervakar men inte gör några fysiska ingrepp. Trenden mot ytterligare digital hopkoppling fortsätter och inom 5–10 år bedömer många stora företag att man är digitalt hopkopplad i alla steg från behov/marknadsprognoser och att man arbetar med samverkande maskiner med möjlighet till stor produktvariation eller produktionslinor med förmåga att utföra självkorrigerande åtgärder.

Skillnaden som i nuläget finns mellan SME och stora företag avseende ovanstående trend, det vill säga i hur pass hög grad man är automatiserad och digitaliserad, bedöms öka över tid. Stora företag har ett försprång som kommer att öka. Behovet av andelen utbildade från yrkeshögskolor och högskolor mindre än tre år bedöms öka från idag 13 procent till 23 procent inom 10 år. Behovet av andelen utbildade från högskola mer än tre år bedöms öka från 3 procent till 11 procent.¹⁷ Förändringen både i hur vi gör saker och vad vi gör ställer höga krav på företagen och utbildningssystemet.

Campus i Småland 2030 och genomförd behovsinventering

Västervik, Vimmerby och Hultsfreds kommuner har genom lokala campus samarbetat, i olika former och omfattning, i mer än 20 år med frågor kopplat till kompetensförsörjning i kommunerna, med syfte att minska avståndet mellan hemorten och orten där utbildning bedrivs, så att allt fler kan välja att utbilda sig utan att flytta från kommunen. 2019 beslutades det att satsningen skulle fortgå i form av projektet Campus i Småland 2030 (CiS2030), ett treårigt projekt som kommer att pågå till och med 2021. Målet med CiS2030 är att tillgängliggöra eftergymnasial utbildning och forskning i norra Kalmar län genom att samverka med universitet, högskolor och anordnare av yrkeshögskoleutbildningar. Dels för att möta upp de kompetens- och kunskapsbehov som finns i

¹⁶ Tillväxtverket (2018). En smartare Industri. Erfarenheter från förstudieprojekt inom Smart Industri i regionerna.

¹⁷ Lindoff, J. (2018). Industri- och teknikföretagens egen framtidsbild & framtida kompetensbehov. Projekt: smart industri – framtida kompetensbehov. ESF och MITC. Presentation av Jan Lindoff november 2018.

regionen, dels för att bygga trovärdighet och legitimera verksamheten ur ett akademiskt perspektiv. Med detta som bakgrund genomfördes en behovsinventering tillsammans med regionala aktörer. Behovsinventeringens syfte var att identifiera aktuella och framtida kunskaps- och kompetensbehov, med mål att i nästa steg tillgängliggöra eftergymnasial utbildning och forskning i norra Kalmar län som har hög relevans för den regionala välfärden och arbetsmarknaden.

Behovsinventeringen i sin helhet täcker in tre branscher: Offentlig verksamhet; tillverkningsindustrin och besöks- och tjänstenäringen. I denna del presenteras genomförande, resultat och förslag på utbildning och forskning för tillverkningsindustrin. För en mer detaljerad beskrivning av genomförande hänvisas till rapportens första del, Bakgrund.

Behovsinventering för tillverkningsindustrin har genomförts i tre steg:

1. Initial kontakt

Kontakt togs främst med små- och medelstora företag (SME) i Västervik, Vimmerby, Hultsfred samt dessa kommuners omnejd. Platsbesök genomfördes på 15 företag, då ett initialt samtal fördes om verksamhetens aktuella och framtida kunskaps- och kompetensbehov. Företagen valdes ut genom personlig kännedom, rekrytering via nätverk samt att de anmälde sig utifrån eget intresse. Företagen erbjöds att delta i inventeringen genom en enkätundersökning (se nedan) samt att delta i den gemensamma workshoppen (se nedan). Som ett komplement till ovan beskrivna platsbesök genomfördes möten med Västerviks företags- grupp (som representerar ett stort antal privata företag), näringslivsrådet i Hultsfred (i rådet finns privatanställda representerade samt kommunalråd och andra i sammanhanget viktiga kommunala beslutsfattare), Västervik Framåt AB, Västerviks förvaltningschef tillika närings- livschef, Vimmerby näringslivschef, samt ett antal särskilt utvalda företag som tidigare valt att delta i kompetensutvecklande insatser.

2. Behovsinventering i verksamheten

I samband med de initiala kontakterna (se ovan) erbjöds företagen att delta i behovsinventeringen genom att genomföra en inventering i sina egna verksamheter. Samtliga företag ombads besvara ett antal frågor som berörde deras aktuella och framtida kunskaps- och kompetensbehov. Frågorna distribuerades och besvarades digitalt. Inga behovsinventeringar av mer omfattande karaktär genomfördes dock, utan istället besvarades enkäten av enskilda individer. 17 företag inom tillverkningsindustrin valde att besvara frågorna, som totalt distribuerades till 55 företag.

3. Sammanställning och återkoppling

Den aktuella rapporten utgör sammanställningen för behovsinventeringen. Information från de initiala mötena samt det inskickade underlaget ligger till grund för rapporten. Återkoppling av resultaten genomfördes under september 2019. Dels i form av rapporten, dels genom ett möte med berörda företag.

Framtida utmaningar

I detta stycke presenteras de utmaningar som företagen, vilka ingick i behovsinventeringen, lyfte som speciellt utmanande. Det finns en variation i hur verksamheterna har uttryckt sig, men i rapporten har vi valt att uttrycka oss mer generellt för att fånga in flera företags åsikter inom samma område. Främst lyfter företagen upp utmaningar som är relaterade till: strategiska bedömningar; digitalisering och automatisering; grund- och spetskompetens.

Strategiska bedömningar

Förändringsledning och förmågan till strategiska bedömningar blir en allt viktigare kompetens för många företag inom tillverkningsindustrin i våra tre kommuner. De små och medelstora företagen har inte samma resurser för strategiskt förändringsarbete som stora internationella koncerner. I flera fall under behovsinventering har det skymtat svårigheter för företagen att precisera sitt kunskapsbehov som kopplar till kompetensförsörjning ur ett långsiktigt strategiskt perspektiv. Därför har ett möjligt kunskapsbehov också identifierats avseende detta.

Digitalisering och automatisering

Man upplever ett förändringstryck där framför allt digitalisering, automatisering, informationshantering, förändrade och skärpta miljökrav samt ökade krav på effektiviseringar innebär stora anpassningar för att vara konkurrenskraftiga i framtiden. Kunderna ställer allt högre krav på snabbare leveranser och transparensen i försörjningskedjan ökar.

Tekniken utvecklas idag i en allt snabbare takt. För att följa med den teknologiska utvecklingen måste kompetensen finnas. I och med att teknikskiften sker snabbare måste också omställningen rent kunskapsmässigt ske snabbare.

Grund- och spetskompetens

Inom tillverkningsindustrin finns ett behov av att höja såväl grund- som spetskompetensen. Den svenska tillverkningsindustrin är hårt konkurrensutsatt. Att skapa och behålla arbetstillfällen är något som kräver insikt i hur tekniken strategiskt och långsiktigt både i perspektivet vad andra gör och framförallt vad man själv kan göra. Detta medför att tillförandet av kompetens handlar om vad man bör/ska kunna utföra på både kort och medellång sikt för att utvecklas i minst samma takt som sin omvärld.

Kunskaps- och kompetensbehov

I nedanstående avsnittet beskrivs aktuella och framtid kunskaps- och kompetensbehov inom tillverkande industri.

Enkätsvaren var inte så utförliga när det gäller att precisera kunskapsbehovet från företagets sida. Man uttryckte istället sina behov i mer generella termer som då har fått ligga till grund för analysen. Utifrån genomförda möten med företagen och enkäter har då vissa vanligt förekommande ord/fraser använts för att göra bedömningar av vilken kunskap som företaget skulle kunna nyttiggöra på kort sikt. Dessa ord/fraser var till exempel: sänka kostnaderna, produktivitet och lönsamhet.

Bedömningen som då låter sig göras är att man söker kunskaper som snabbt kan påverka lönsamheten eller att identifiera hinder för en ökad lönsamhet. Exempel på sådana kunskaper som motsvarar identifierade behov kan då vara monteringsdesign, monteringsvänlig konstruktion, värdeflödesanalys eller effektivare produktion på kort sikt. Kunskaper inom dessa områden kan direkt efter avslutad utbildning ge en ökad insikt i hur man kan förändra arbetssätt som konstruktion och tillverkning av produkter som leder till en ökad lönsamhet.

Kunskaper som ger möjlighet till utveckling inom nya teknologier och kompetenser som utmanar och förbättrar företagets processer och därigenom öka effektiviteten blir allt viktigare och efterfrågas i behovsanalysen. Behovet av CNC- och maskinoperatörer är stort. Vidare efterfrågas kunskaper kring nya tillverkningsmetoder som 3D-teknik, automation, robotteknik, miljö och hållbarhet samt utbildning av produktions- och gruppleddare.

Former för utbildning och kompetenshöjning

I detta avsnitt presenteras det behov av olika former för utbildning och lärande som förts fram av tillverkande industri. Avsnittet presenterar tre områden som anges vara betydelsefulla gällande former för utbildning och lärande: tillgänglig utbildning; olika former/sorters utbildningar; utbildning till anställd personal.

Tillgänglig utbildning

Företagens befintliga professioner representerar många olika traditionella kompetensområden och funktioner till exempel konstruktörer, produktionstekniker, CNC- och maskinoperatörer, inköpare och ledare i olika roller. Allmänt sett behöver den tekniska kompetensen öka dels genom riktade utbildningar till personer inom de olika professionerna ovan dels genom rekrytering av högskoleutbildade ingenjörer inom både mekanik och elektronik.

Den redan anställda personalens kunskaper och erfarenheter är mycket viktiga och kommer i framtiden att vara en grund som kan utvecklas för att möta det förändringstryck företagen upplever. Stora utmaningar finns när befintliga yrkes- och branschkunskaper ska kombineras med ny teknik. I vissa fall uppstår behov av helt nya kunskaper som höjer framförallt den tekniska kompetensen och som ställer krav på relevant grundutbildning från gymnasiet, utbildningsanordnare och högskolor. Kunskapsbehoven bedöms generellt sett förändras mot ett mer integrerat arbetssätt där digitaliseringen och användandet av IT markant ökar.

I samtal med företagen har det framkommit att kortare kurser under en begränsad tid föredras. Kurser med tre till fyra heldagar i omfattning och en genomförandetid om fyra till fem veckor förordas. Alternativt där föreläsningar genomförs sen eftermiddag till tidig kväll, där den studerande och arbetsgivaren delar på studietiden. Vid en sådan lösning kan genomförandetiden sträckas ut till 8 veckor.

Att tillföra kompetens vilka man omedelbart kan handla utifrån och som möter kunskapsbehovet på kort sikt, är viktigt. Att få tillgång till just sådana konkreta kunskaper i form av en kortare koncentrerad kurs om tre till fyra heldagar under en period av fem till sex veckor av konkret kunskap redo att omedelbart implementeras i företaget, kanske redan under kursens examination, är ett tillvägagångssätt för att höja såväl kunskapen som företagets konkurrenskraft i närtid. En fara är att vara för inkrementell i sitt anslag gällande utbildningar, med detta menas att utbildningar ska ha en hög grad av direkt tillämpbarhet hos företagen och att man inte enbart tillför lite mer av det man redan vet. Detta gäller i synnerhet utbildningar av kortare karaktär.

1. Geografiska nära utbildningar

Det finns ett stort behov av utbildningsmöjligheter lokalt där det inte krävs att åka långt till en högskola eller ett universitet. Det handlar om att ha möjlighet att utbilda i bristkompetenser, att utbildning lokalt breddar basen kring vilka som studerar, samt möjliggör att fler kan få möjlighet till kompetensutveckling. I stället för att köpa kurser av privata aktörer, som ligger förlagda geografiskt

långt bort, kan arbetsgivare då erbjuda fler av de anställda kompetensutvecklingsinsatser. Att studera på hemmaplan möjliggör för fler att kunna studera, samt ger möjlighet för dem som vill studera på högre nivå att stanna kvar på sin ort.

2. Digitala lösningar

Det kan handla om att kunna ta del av distansutbildningar, mer digitala löpande utbildningar eller kortare kurser genom digital teknik. Webbutbildning blir ett sätt att tillgängliggöra utbildning. Inom tillverkande industri efterfrågas lösningar som inte kräver för mycket avbrott i den dagliga driften. Många SME har ett fåtal anställda och har inte råd eller möjlighet att släppa en stor del av arbetsgruppen för kompetenshöjande insatser. Att möta behovet hos industrin kräver flexibla lösningar.

3. Anpassade utbildningsupplägg för att kunna kombinera arbete och studier

Många verksamheter talar om att det är viktigt att kunna kombinera jobb och studier. Dels utifrån ett arbetsgivarperspektiv att vara en attraktiv arbetsgivare, dels utifrån ett studentperspektiv, att studenter får möjlighet att arbeta samtidigt som de studerar. Det efterfrågas attraktiva utbildningar som går att kombinera med säsongarbete. Första kurstillfället bör vara platsförlagt vid samtliga campus för att studenterna ska få en relation till läraren. Övriga kurstillfällen kan växla mellan platsförlagt och digitala medier. Dock är det viktigt att platsförlagda kurstillfällen genomförs på alla tre campus.

Olika sorters utbildningar

1. Förberedande utbildning och/eller validering

I vissa fall finns en arbetslivserfarenhet som kan valideras in för behörighet till utbildningen men allt fler unga återfinns i industrin som inte har många års erfarenhet att validera. Tillverkningsindustrin möter unga intresserade genom sommarjobb som ses som god potential till nyrekrytering efter avslutade studier. En utmaning är att fånga upp unga och sedan erbjuda dem relevanta och tillgängliga utbildningar för yrket för en långsiktig rekrytering.

2. Examinationsmöjligheter

Examinationen kan vara flexibel, det vill säga studerande som vill få högskolepoäng examineras genom tentamen alternativt genomfört och redovisat arbete i sitt företag och studerande som inte anser högskolepoängen som viktig följer kursen utan formell examination. Vid en kombination av möjligheter kan fler delta i kompetenshöjande insatser, så som seminarier, men utan krav på tentamen.

Tänkbara utbildningsnivåer kan vara:

- Högskoleexamen
- Utbildningsprogram – diplom
- Betyg på genomförd kurs betygsutdrag LADOK (Hp)
- Intyg på genomförande

3. Praktik och traineeupplägg

Företagen för fram vikten av att ha en nära koppling mellan utbildning och arbete. Praktik i utbildning, verksamhetsförlagd utbildning och traineeutbildning är viktiga delar.

Förslag på utbildnings- och forskningsaktiviteter

Behovsinventeringen har gett uppslag till ett antal konkreta utbildnings- och forskningsförslag. En ambition har varit att fånga upp stora delar av det som framkommit i behovsanalysen.

Några av de behov som uppkommit innefattas av Campus Västerviks, Campus Vimmerbys och Campus Hultsfreds existerande verksamheter. Nedan beskrivs pågående och framtida aktiviteter. Målbilden för antalet initierade insatser fram till 2021 är den sammantagna målbilden för samtliga branscher (offentlig verksamhet, tillverkande industri och besöks- och tjänstenäringen):

- 15 nya utbildningsprogram
- 15 fristående kurser
- 15 nya YH-utbildningar
- 15 nya FoU-projekt
- Ett antal kortkurser
- Kompetensutvecklande aktiviteter (till exempel seminarier, forskningscirklar)

Utbildning

Utbildningsförslagen nedan är inom olika områden, där vissa av områdena är mer konkret presenterade än andra. Utbildningarna ges på olika utbildningsnivåer som delvis kan anpassas efter det behov som finns och redan befintliga utbildningar på landets lärosäten.

BEFINTLIGA UTBILDNINGAR och KOMPETENSUTVECKLANDE AKTIVITETER				
PROGRAM	KURSER	KORTKURSER (upp till 5 hp)	YH- UTBILDNINGAR	KOMPETENS- UTVECKLANDE AKTIVITETER
Maskiningenjör- programmet	Ledarskap		Certifierad produktions- tekniker CNC-tekniker 3D-tekniker additiv teknik i metall	Ledarskaps- akademin (seminarier, erfarenhets- utbyte, korta och längre kurser)

FÖRSLAG PÅ FRAMTIDA UTBILDNINGAR och KOMPETENSUTVECKLANDE AKTIVITETER				
PROGRAM	KURSER	KORTKURSER (upp till 5 hp)	YH- UTBILDNINGAR	KOMPETENS- UTVECKLANDE AKTIVITETER
Systemutveckling	Ledarskap	Design for assembly (DFA) ¹⁸	Löne-administratör	Seminarie: CSR ²³
IT och samhälle	Strategic management (strategi)	Design for manufacturing (DFM) ¹⁹	Automationsingenjör 4.0	Forskningscirkel: "Det nya ledarskapet"
Miljö, innovation och hållbarhet	Certifieringar	Value stream mapping (VSM) ²⁰	Miljö och hållbarhet, hållbart byggande	Seminarie: Scenarioplanering och strategiskt ledarskap
Produktions- och underhållsteknik	Kvalitet, six sigma	Lean production	Maskinoperatör	Seminarie: Industri 4.0 (digitalisering och automatisering)
	Operation management	Balance score card ²¹		Seminarie: "En jämställd arbetsplats"
	Produktionsledning	Digitalisering och Informationshantering av typen PLM- och ERP-system ²²		Seminarium: QFD – kundbehovsanalys
	Industriautomation och robotteknik	PLC ²³		
		Skärande bearbetning		
		Additiv tillverkning		
		Miljö och hållbarhet ²⁴		
		Ledarskap, ekonomi, logistik, Lean, kvalitet CAD/CAM		
		Beräkningsmekanik		

¹⁸ DFA är en metod för att konstruera på ett monteringsvänligt sätt

¹⁹ Tillverkningsvänlig konstruktion

²⁰ Värdeflödesanalys är en metod för att mäta genomloppstider

²¹ Balanced score card är en metod för att mäta utfall och kommunicera en strategisk inriktning

²² PLM, product life cycle management; ERP, enterprise resource planning

²³ Programmering av industriella styrsystem

²⁴ Företags samhällsansvar samt påverkan på samhället ur såväl ett ekonomiskt, miljömässigt och socialt perspektiv

Forskning och utvecklingsarbete

De forskningsprojekt som initieras inom ramen för CiS2030 kommer dels att utgöras av licentiatprojekt, dels av samverkansprojekt. Licentiatprojekt innebär att personen som genomför forskningen är anställd vid Campus Västervik för att genomföra forskningen och samtidigt genomföra en licentiatutbildning (första halvan av en forskarutbildning). Till sitt stöd har personen flera handledare.

Genom att rekrytera licentiander är ambitionen att tillföra inte bara kunskap till regionen (i form av forskningens resultat) utan också kompetens på lång sikt. Samverkansprojekten genomförs av en projektledare samt en disputerad forskare. Projekten kan vara av olika karaktär, olika långa och initieras av såväl verksamheter som forskare.

Såväl samverkansprojekten som licentiatprojekten innebär att verksamhet och forskare arbetar tillsammans med att identifiera kunskapsklyftor inom området. Detta i sin tur medför att såväl verksamheten som akademien kan dra nytta av det genererade resultatet. Det är viktigt att frågeställningarna formuleras så att de både är av högt vetenskapligt intresse och stort intresse för den aktuella verksamheten. I nuläget har följande forskningsområden preliminärt identifierats genom analys av det inkomna materialet.

1. TEMA: Avancerad virtuell beredning

Avancerad virtuell beredning kommer att vara och är en viktig komponent för företagets konkurrenskraft i framtiden. Temat innefattar processplanering, beslutsprocesser, användande av nya avancerade digitala metoder och metoder för att hantera finansiell styrning av produktionstekniska beslut. En viktig förändringsfaktor för företagen är hur ny avancerad digital teknik implementeras och används. I det sammanhanget är arbetsintegrerat lärande, det vill säga samspelet mellan individen och organisationen av yttersta vikt. För att påskynda användandet av avancerad beredning inom tillverkningsindustrin avses att starta direkta utvecklingsprojekt som syftar till implementering av ny digital teknik.

Vi avser bland annat att beakta miljö- och hållbarhetsaspekter genom framtagning av modeller för resursanvändande och utnyttjandegrad av verktyg för skärande bearbetning. Dessa modeller kan ligga till grund för beslut inom beredningsprocessen.

2. TEMA: Kompetensutnyttjande inom tillverkningsindustrin

Tillverkningsindustrin står för stora pensionsavgångar och därmed generationsskiften som kan avgöra ett företags framtidsutsikter. Temat innefattar hur företagen tar till vara och nyttjar såväl tyst som formell kompetens. En särskilt viktig fråga är hur företagen tar tillvara ungas kompetens och deras vidareutbildning. Ytterligare några viktiga aspekter är hur en rättvis arbetsplats skapas ur ett jämställdhetsperspektiv och hur artificiell intelligens kommer att påverka företagets kompetensutveckling. AIL är i sammanhanget betydelsefullt när det gäller kunskapsöverföring mellan befintliga och nya generationer av medarbetare.

3. TEMA: Industriell omställning

Från tid till annan sker stora industriella omställningar. Ett exempel på detta är brukens långa historia som sträcker sig århundranden tillbaka i tiden. Bruken kom ofta att utgöra samhällets utveckling i dess närområde. I vår region finns många exempel på sådana framgångsrika bruk. Dessa bruk har genomlevt tre industriella revolutioner och står nu inför en fjärde. Temat innefattar historiebetraktning, framgångsfaktorer, hot och framtida möjligheter ur ett strategiskt industriellt produktionsperspektiv utifrån ägarens syn på verksamheten. Ett annat exempel kan vara stora industrinedläggningar och hur dessa påverkar utvecklingen av andra närbelägna industrier.

BESÖKS- OCH TJÄNSTENÄRING

Bakgrund

Tjänstesektorn är ett brett begrepp som innefattar olika näringsgrenar och inom dessa finns flertalet olika yrken representerade. Utbildningsbakgrund och kvalifikationer är vitt skilda mellan dessa yrken och inom sektorn i stort är det således en betydande variation gällande arbetskraftens krav och förutsättningar. Tjänstesektorn består av flera olika näringslivsgrenar och omfattar verksamheter som kan finnas i såväl offentlig som privat regi. Delar av besöks- och tjänstenäringen kan antas vara påverkad av och känslig för faktorer som skapar variation i verksamheterna – såsom exempelvis säsong över året, trender och efterfrågan från kunder samt ökade krav kring regler och bestämmelser. Dessa variationer i verksamheterna kan i förlängningen ställa krav på kunskap och kompetensbehov hos de anställda men också vara en utmaning för arbetsgivare i fråga om att förse sina verksamheter med personal med rätt kompetens.

Sverige är ett utbrett tjänstesamhälle och inom besöks- och tjänstenäringen arbetar en stor del av Sveriges yrkesverksamma. Omkring 45 procent av landets sysselsatta verkar inom den privata tjänstesektorn. Två tredjedelar av anställda inom det privata näringslivet arbetar inom någon typ av tjänsteföretag. Tillväxten av yrken inom tjänstesektorn beror bland annat på köpkraft och livsstilsmönster hos potentiella kunder med ökad efterfrågan kring resor, upplevelser, turism och restaurangbesök som några exempel. I delar av tjänste- och serviceyrken är arbetsförutsättningarna förknippade med förhållandevis låga löner, begränsade utvecklingsmöjligheter, hög arbetsbelastning samt höga krav på flexibilitet utifrån såväl kunders som arbetsgivares behov. En del av yrkena kan således bli så kallade genomgångsyren som man har under en period för att sedan söka sig vidare på arbetsmarknaden, eller resultera i så kallad inlåsning som hindrar den anställdes kompetensutveckling.²⁵

Campus i Småland 2030 och genomförd behovsinventering

Västervik, Vimmerby och Hultsfreds kommuner har genom lokala campus samarbetat, i olika former och omfattning, i mer än 20 år med frågor kopplat till kompetensförsörjning i kommunerna. Samarbetet syftar till att minska avståndet mellan hemorten och orten där utbildning bedrivs, så att allt fler kan välja att utbilda sig utan att flytta från kommunen. 2019 beslutades det att satsningen skulle fortgå i form av Campus i Småland (CIS2030), ett treårigt projekt som kommer att pågå till och med 2021. Målet med CIS2030 är att tillgängliggöra eftergymnasial utbildning och forskning i norra Kalmar län genom samverkan med universitet, högskolor och anordnare av yrkeshögskoleutbildningar. Dels för att möta upp de kompetens- och kunskapsbehov som finns i regionen, dels för att bygga trovärdighet och legitimeras verksamheten ur ett akademiskt perspektiv. Med detta som bakgrund genomfördes en behovsinventering tillsammans med regionala aktörer. Behovsinventeringens syfte var att identifiera aktuella och framtida kunskaps- och kompetensbehov, med mål att i nästa steg tillgängliggöra eftergymnasial utbildning och forskning i norra Kalmar län som har hög relevans för den regionala välfärden, näringslivet och arbetsmarknaden.

Behovsinventeringen i sin helhet täcker in tre branscher: offentlig verksamhet; tillverkningsindustrin; besöks- och tjänstenäring. I inventeringen för besöks- och tjänstenäringen har även byggsektorn inkluderats. Fortsättningsvis kommer formuleringen i rapporten endast att vara besöks- och tjänstenäringen. I denna del presenteras genomförande, resultat och förslag på utbildning och forskning för besöks- och tjänstenäringen. För en mer detaljerad beskrivning av genomförande hänvisas till rapportens första del – Bakgrund. Behovsinventering har genomförts på liknande sätt inom samtliga

²⁵ Sandberg, Å (Red.) (2019) Arbete & Välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige. Upplaga 1:1, Studentlitteratur AB

branscher, med enbart ett fåtal anpassningar till den aktuella branschen. I syfte att identifiera besöks- och tjänstenäringen gjordes en branschuppdelning utifrån Statistiska centralbyråns klassifikationssystem SNI (Standarden för svensk näringsgrensindelning). En viktig poäng med uppdelningen är att kunna följa inventeringens inkomna underlag för att säkerställa att en helhet av besöks- och tjänstenäringen blir representerad i det slutgiltiga materialet. Byggsektorn, som också inkluderats i nu genomförda inventering, tillhör per definition inte besöks- och tjänstesektorn och har således beskrivits som en tilläggsbransch.

Upplägget för inventeringen har bestått av: (1) initial kontakt med nätverksansvariga i respektive kommun; (2) en behovsinventering i verksamheten; (3) gemensam workshop; (4) sammanställning av material och återkoppling till branscherna. Närmare beskrivning ges nedan.

1. Initial kontakt

Inledningsvis anordnades via campuschef i Hultsfred ett möte med nyckelpersoner på Näringslivsenheten i Hultsfreds kommun. Inom Hultsfreds kommun identifierades främst nätverk tillgängliga via Campus Hultsfred samt Tillväxt- och Näringslivsrådet. Inom Vimmerby kommun anordnades ett möte tillsammans med Näringslivsenheten. Följande nätverk identifierades i Vimmerby kommun: Vimmerby turistbyrå ekonomiska förening, Företagarna samt Handeln. Inom Västerviks kommun kontaktades Västervik framåt, Västerviks företagsgrupp samt den kommunala företagslotsen inom Västerviks kommun, för att informera om samt ta del av rätt väg ut till verksamheterna via olika nätverk och kontaktpersoner. Samtliga kontaktpersoner för respektive nätverks medlemmar kontaktades initialt genom ett telefonsamtal som sedan följdes upp av informationsbrev. Verksamheterna erbjöds genom kontaktpersonerna att medverka genom att genomföra en inventering i verksamheten samt delta i den gemensamma workshoppen (se Figur 2).

2. Behovsinventering i verksamheten

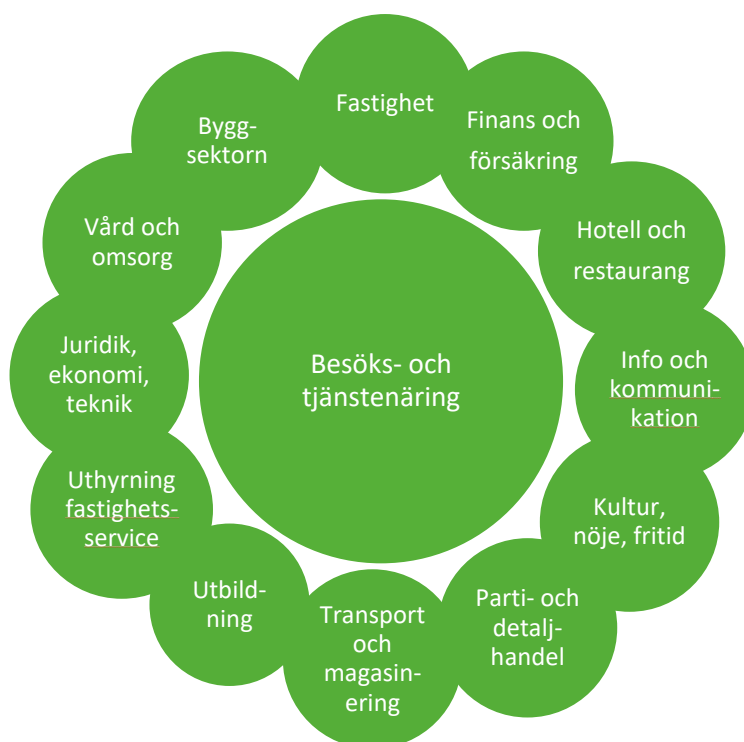
Verksamheterna besvarade av ett antal frågor som berörde verksamhetens aktuella och framtida kunskaps- och kompetensbehov. Verksamheterna valde själva omfattningen på behovsinventeringen (detaljnivå, tid och omfattning av verksamheten). Enkäten distribuerades via nätverksansvariga och kontakter och besvarades digitalt. Verksamheternas svar på frågorna utgjorde underlag till den gemensamma workshoppen.

3. Gemensam workshop

En workshop i Västervik genomfördes, dit även verksamheterna från Hultsfred och Vimmerby var inbjudna att delta. Workshoppen planerades enligt Open space-metoden (se bakgrund).

4. Sammanställning och återkoppling

Den aktuella rapporten utgör sammanställningen för behovsinventeringen. Information från det inskickade underlaget via enkäten samt information från workshoppen ligger till grund för rapporten. Återkoppling av resultaten gentemot besöks- och tjänstenäringen skedde under februari 2020. Dels i form av att rapporten skickades ut digitalt, dels genom ett möte med de berörda verksamheter som hade möjlighet att delta. Under mötet diskuterades rapporten, dess resultat samt förslag på lämpliga utbildnings- och forskningsinsatser med de deltagande verksamheterna.



FIGUR 2: Kontaktade verksamheter inför behovsinventeringen.

Framtida utmaningar

I detta stycke presenteras de utmaningar som verksamheterna, vilka ingick i behovsinventeringen, lyfte fram som speciellt utmanande. Det finns en variation i hur verksamheterna har uttryckt sig. Däremot i rapporten har vi valt att uttrycka oss mer generellt för att fånga in flera verksamheters åsikter inom samma område. Främst lyfter verksamheterna utmaningar som är relaterade till: kommunikation och digitalisering; förändrad omvärld; rekrytering.

Kommunikation och digitalisering

Kraven på kommunikation förändras, när behovet av det personliga mötet minskar. Kunderna söker, och blir duktigare på att hitta, den information de efterfrågar själva. Det ställer högre krav på hur verksamheterna marknadsför sig och är närvarande på webben. Det kommer nya former och krav på hur kunderna vill ta emot informationen men även hur de vill köpa sina produkter och tjänster. Webbhandeln kommer att fortsätta att konkurrera med den fysiska handeln och skapa utmaningar för de små lokala verksamheterna. För att möta utmaningen kring en vikande fysisk handel behövs större kunskap om näthandel. För att kunna vara konkurrenskraftig i framtiden behövs en kontinuerlig utveckling av digitaliseringen. Parallellt så tillkommer det en säkerhetsaspekt som kan vara svår att hålla sig uppdaterad kring. Risken är att verksamheterna blir "osynliga" om de inte är attraktiva, sökbara eller bokningsbara på nätet.

Det poängteras att tekniken kan underlätta och kostnadseffektivisera den service målgruppen kräver framöver men att det krävs mer kunskap inom verksamheterna. Ökad grad av digitalisering ställer andra krav på medarbetarnas kompetens. Till exempel ses digitaliseringen som en möjlighet att hitta nya arbetssätt där slutkunderna gör mer av arbete själva och verksamheten utgör ett stöd. Nackdelen, menar flera, är kostnaden då det antingen krävs en tjänst med digitalt fokus eller konsultbaserade uppdrag. För de mindre företagen kan det skapa ett missgynnsamt läge.

Förändrad omvärld

Verksamheterna påverkas av omvärldsfaktorer som de måste förhålla sig till på ett eller flera sätt. Utöver en förändrad målgrupp med mer specifika behov och medvetna val blir kraven på kvalitet och hållbarhet större. För att möta förändringarna syns det tydligt i underlaget att det behövs ny spetskunskap. En del företag är väl medvetna om den kompetensutmaningen framtiden innebär medan andra är mer försiktiga i vad de förutspår. Till omvärldsförändringar som verksamheten tror sig påverkas mest av är klimatförändringarna och det ökade miljöansvaret vanligast. I förlängningen skapar det ett ändrat köp- och resebeteende där valen görs mer miljömedvetet. Miljöfrågan skapar utmaningar på olika sätt. Till exempel behöver verksamheterna minska sin miljöpåverkan för att fortsätta vara attraktiva för kunden och kunna driva en mer hållbar verksamhet. Miljön kommer att bli en fråga om att hålla sig konkurrenskraftig och verksamheterna ser sig själva behöva anpassa sig samt finna utvecklingsområden inom ämnet. Inom byggsektorn visas en tydlig trend mot en ”grönare” omställning. De möter tuffare krav på kvaliteten och leveranssäkerhet samt ser att deras största omvärldsfaktorer, som kan påverka framtiden, är kopplade till miljö. Det handlar om allt från kunders krav på material till smartare lösningar. Det finns högre krav på att få ut ”mer för varje krona”. Samtidigt som kostnaden ska hållas nere, finns det inga önskemål om att kompromissa med kvaliteten. Certifieringar och regler kommer bli viktiga framöver då kommande generationer är mer miljömedvetna än dagens beslutsfattare.

Besöksnäringen ser en växande trend som innebär att färre reser utomlands, vilket betyder att fler turistar ”hemma”, vilket i sin tur ställer större krav på destinationsutveckling. Inom besöksnäringen vill man utveckla människors sätt att resa, där det efterfrågas hållbara lösningar på resor till och från landsbygden. Det finns utvecklingsområden kring kollektivt resande och man önskar ökade kunskaper i destinationsutveckling. Exempel kan vara att hitta nya besöksmål främst i Norden och uppdatering av naturaktiviteter. Vidare efterfrågar verksamheterna hjälp med att undersöka möjligheter att använda nya miljövänliga produkter. Ett ökande antal miljömedvetna kunder innebär också en ökad efterfrågan på närproducerade råvaror.

Rekrytering

Kraven på kompetens blir högre och det blir allt svårare att rekrytera i linje med dessa krav. Besöks- och tjänstenäringen har likt många andra branscher svårt att rekrytera och ser inte att det blir enklare i framtiden. Verksamheterna pekar på att det finns ett stort rekryteringsbehov där det är viktigt att rekrytera rätt medarbetare, rätt person på rätt plats, och att ha en helhetssyn i den processen. Verksamheter växer och det finns behov av kompetensförsörjning, samtidigt som säsongen för arbete ser olika ut och ibland är kort. Detta kan innebära ojämn arbetsbelastning och svårt att hitta personal under korta tider/säsonger. Vidare möts de av stora pensionsavgångar och behöver förhålla sig till dem som är nya på arbetsmarknaden och vars intresse för branschen bedöms vara svagt. Flera verksamheter talar om att statusen för yrkena måste förbättras för att kunna locka unga att utbilda sig inom området. Det kan handla om stabilare förutsättningar inom yrket, bättre arbetstider och en säkrare anställning. Flera av verksamheterna i behovsinventering är beroende av säsongsarbetare för att möta en högre arbetsbelastning under sommarhalvåret, vilket skapar en press hos verksamheten då det många gånger är en utmaning att rekrytera rätt kompetens.

Det nämns även att det finns en konkurrens mellan besöks- och tjänstenäring och kommunala verksamheter, eller andra aktörer, som kan erbjuda bekvämare arbetstider, måndagar till fredagar, klockan 8–17. Konkurrensen om personal blir allt större och för att behålla och rekrytera, främst unga, krävs det nya sätt att tänka. Unga beskrivs ibland som mindre benägna att acceptera varierande arbetstider ur ett långsiktigt perspektiv och många upplevs ha karriärsambitioner. Vidare, menar verksamheterna att det ställs högre krav på ett mer effektivt resursutnyttjande i framtiden och utökade kunskap behövs om hur en hållbar verksamhet byggs upp. Långsiktiga planer för verksamheten efterfrågas av flera, stöd i kommande trender, kommande generationer samt generell omvärldsanalys.

Samverkan mellan verksamheterna efterfrågas för att hitta gemensamma lösningar, dels för att kostnadseffektivisera, även för att hitta vägar till erfarenhetsutbyte. Flera verksamheter menar att det är svårt att veta hur stora trender påverkar en mindre kommun och inte något som är lätt att lägga resurser på. Det efterfrågas gemensamma lösningar/initiativ för att kunna möta framtidens utmaningar. Verksamheterna menar att det blir en utmaning med generationsväxlingen. Både utifrån att unga ställer högre krav på sitt arbete och att människor arbetar längre upp i åldrarna. Verksamheterna måste kunna tillgodose personalens behov för att lyckas med framtida rekryteringar.

Kunskaps- och kompetensbehov

I detta avsnitt presenteras kunskaps- och kompetensbehoven som verksamheterna har identifierat. Avsnittet inleds med behovet av kompetenser kopplade till professioner, därefter presenteras behovet av kunskap inom områdena: verksamhetsanpassning för att möta omvärlden; verksamhetens styrning; digitalisering och marknadsföring samt anpassad service.

Kompetenser kopplade till professioner

Verksamheterna har behov av professioner som kräver utbildning från såväl gymnasial nivå, som YH- och akademisk nivå. Professionerna som verksamheterna pekar på behov av är bland annat inom teknik, ekonomi och restaurang.

Inom tekniska professioner beskriver verksamheterna behov av olika sorters ingenjörer, såsom mellaningenjör, civilingenjör, ingenjörer med kommersiell kompetens och med processteknisk kunskap, byggnadsingenjörer och av arkitekter med utbildning och examen från tekniskt universitet. Andra tekniska inriktningar på professioner som verksamheterna har behov av är produktionstekniker inom trä, personer med byggnadsteknisk bakgrund och produktkännedom, servicetekniker inom fordonbranscher samt serviceelektriker med industrivana och automationstekniker med industriinriktning. Det efterfrågas specialkompetens inom CNC, konstruktion, systemutveckling och programmerare med datakompetens. Ekonomer med högre utbildning än gymnasium, ekonomiutbildning motsvarade YH och universitet lyfts fram som behov, där lantbruksekonomer är ett exempel på detta. En annan kompetensgrupp som specifikt efterfrågas är Agronomer (personer med lantbruksvetenskaplig utbildning). Vidare behövs redovisningskonsulter och licensierade rådgivare inom bolån och placeringar. Vissa verksamheter trycker på att de kommer att fortsätta rekrytera ekonomer, jurister och mäklare som jobbar mer med affärsrådgivning och ekonomisk styrning, i stället för traditionell redovisningsekonom. Flera verksamheter efterfrågade ökade kunskaper inom arbetsmarknad och rådgivning, för att utveckla och bredda rekryteringsbasen.

Inom restaurangbranschen är behovet stort av många olika professioner med restaurangutbildning på alla nivåer. Hovmästare, kockar, köksassistenter, serveringspersonal och servicepersonal behövs. Utbildade sommelier och baristor finns behov av, liksom bageriansvarig, konditorer och bagare. Eftergymnasial utbildning mot besöksnäringen, inriktning kockar och serveringspersonal lyfts fram, såväl som mot hotellverksamhet. Inom turismnäringen mer specifikt efterfrågas kunskaper kopplat till en upplevelselikhet och orterna som destination. Det handlar om turistutbildade, guider samt destinationsutvecklare. Det efterfrågas även specialister inom utställningar och YH-utbildningar för utställningsproducenter. Handeln söker kompetens främst kopplat till ökad försäljning, det handlar om förhöjd kunskap inom försäljning, affärsutveckling samt arbetsledande kompetenser. Ett mer specifikt område är behovet av receptarie- och apoteksutbildade som återfinns i alla tre kommuner.

Specifika kunskapsområden

Verksamheternas behov har kategoriserats in i fyra områden vilka behövs för att kunna fullfölja sina respektive uppdrag och följa med i kunskapsutvecklingen. Områdena är verksamhetsanpassning för att möta omvärlden; verksamhetens styrning; digitalisering och marknadsföring samt anpassad service.

1. Omställningsarbete

Verksamheterna önskar ökade kunskaper och stöd i hur omvärldstrenderna ska förstås och tolkas, vad kommande generationer vill ha, framtidsanalys, samt att analysera detta och bryta ned det gentemot sitt eget område. En verksamhet uttrycker: "Generationsskiftet kan gå fort och målgrupperna vill vara del av förändringar vilket gör att företagen behöver snabbt ställa om." Verksamheterna önskar kunskaper om omställningsarbete, bland annat kopplat till kundanpassad utvecklig och specialiserad metodutveckling. Några exempel på specialiserad utveckling är användning av nya material, produkter och tjänster. En yttre faktor som kan ha stor påverkan på verksamheter är förändring i lagar och regler. Några exempel som lyfts är både mer grundläggande kunskaper i att driva företag, men även specifika kunskaper om förändrade dokumentationskrav från myndigheter, säkerhet och GDPR i praktiken.

Förhållningssätt till hållbarhetsperspektiv är något som de flesta verksamheter lyfter. Ett behov finns av ökade kunskaper i hållbarhet och ett hållbart samhälle, baserat på forskning. Här uttrycker verksamheterna önskan om ökade kunskaper både utifrån vad ett hållbart samhälle är och hur det kan kopplas till verksamheterna. Att arbeta med forskningsinsatser för ledningsfunktioner för att ha kunskap om hur man kan föra arbetet vidare är något som verksamheterna tar upp. Även inom andra områden kopplade till omställningsarbete önskas en mer evidensbaserad kunskap.

2. Verksamhetsstyrning

Ökade kunskaper och kompetenser inom ledarskap och projektledning efterfrågas, gärna med systemkompetens. Behov finns av att förbättra varje process i varje led i verksamheten, Lean-utveckling och förståelse för företags affärsprocesser. Ökade kunskaper inom webbkrytering efterfrågas. Några verksamheter behöver undersöka olika lösningar för att klara morgondagens krav, vilket kräver tester och provkörningar för att utvärdera utrustningarna. I och med detta behövs kompetenser inom processteknik men även utveckling för arbetsledande befattningar.

Inom ekonomi har verksamheterna behov av både grundläggande kunskaper och kunskaper inom specifika områden. Det handlar dels om att räkna rätt – i dagläget har många svårt för att få ekonomin att gå ihop och veta hur de ska prissätta, om förbrukning, svinn och kalkylering. Att få en ekonomisk förståelse och insikt i bruttovinster och lönsamhet för olika verksamheter. Här kommer exempel som kunskaper inom personlig försäljning, merförsäljning, marginalberäkning och företagsekonomi. Specifika kunskaper efterfrågas om bokningssystem och kassa, kunskaper inom penningtvätt, redovisningskonsultering, affärsrådgivning samt ekonomistyrning.

3. Digitalisering och marknadsföring

I och med digitaliseringen behövs ökade kunskaper och kompetenser inom digitalisering, IT, digitala medier, webbutveckling, foto och filmredigering. Verksamheterna önskar också kunskaper och stöttning i att utveckla den egna digitaliseringsprocessen. Det finns en utmaning i att tillgodose allas behov av information och verksamheterna önskar jobba med rätt verktyg för att möta framtida utveckling. Kunskaper för att följa den digitala utvecklingen efterfrågades, bland annat lösningar kring AI-verktyg, webbutveckling och andra digitala verktyg.

Kunskap efterfrågas inom programmering, systemutveckling liksom digitalsäkerhet och metoder för att förbättra användarnas upplevelse samt attraktiviteten av en vara/tjänst. Kunskaper inom hemsidautveckling och marknadsföring och kommunikation efterfrågas. Försäljningskunskap,

marknadsföring (att gå från traditionell tidningsmarknadsföring till nya sätt att nå ut till målgrupper) och sociala medier finns det behov av ökade kunskaper inom.

4. Anpassad service

Verksamheterna önskar både grundläggande och djupare kunskap om service, bemötande och administration. Vidare finns behov av kunskaper gällande livsmedel och hantering av dessa, kostlära, nutrition, gastronomi och kunskaper om specialkost. Exempel på detta skulle kunna vara utbildning inom vegansk/vegetarisk kost, där verksamheterna får ökade kunskaper om vad det innebär och vilket ansvar verksamheten har att servera till exempel vegansk kost samt olika aspekter och ideologier kring mat. Det finns en efterfrågan på ökade språkkunskaper i svenska, engelska, tyska och franska samt språkutbildningar för nysvenskar.

Former för utbildning och kompetenshöjning

I detta avsnitt presenteras förslag på olika former för utbildning och lärande som förts fram av besöks- och tjänstenäringen. Avsnittet presenterar tre områden som sektorerna anger som betydelsefulla för utbildning och lärande: tillgänglig utbildning, olika typer av utbildning samt samverkan och erfarenhetsutbyte.

Olika typer av utbildning

1. Utbildningsnivå

Behov av utbildad personal beskrivs tydligt i det breda underlaget från tjänste- och besöksnäringen. Krav om nivå av utbildning skiljer sig dock avsevärt åt, beroende på vad den aktuella personalen ska ha för funktion och arbetsuppgifter inom verksamheterna. Spannet av utbildningsgrad rör sig mellan att få en kortare intern introduktion till att ha en högskoleexamen, licens eller legitimation. En del verksamheter beskriver behovet av att vidareutbilda personal, som har en lägre formell utbildningsnivå, men som genom praktiskt arbete och erfarenheter har förvärvat sina arbetskunskaper. Det förefaller vara svårt för en del verksamheter att specificera vilken typ av utbildningsform som vore lämplig och om de efterfrågade kunskaperna ska vara av en bredare eller mer specificerad karaktär.

2. Utbildning av befintlig personal

Det framkommer önskemål från verksamheterna att kompetensutveckla befintlig personal på ett sätt som går att anpassa till rådande förutsättningar på arbetsplatserna. Ofta är det nödvändigt att personal ska kunna kombinera vidareutbildning med arbete på den egna arbetsplatsen. Det förekommer resonemang om hur det är möjligt att stärka kompetens hos befintlig personal som ett alternativ till att nyanställa annan arbetskraft med högre utbildningsnivå. Det kan handla om att vidareutbilda befintlig personal med hjälp av exempelvis kurser på högskole- eller annan eftergymnasial nivå.

Inom verksamheterna sker ofta ett lärande genom yrkesutövandet över tid. I kombination med studier och olika former av praktikupplägg kan en god kompetensutveckling ske. Inom besöks- och tjänstenäringen förefaller det vara önskvärt att man i hög utsträckning kan genomföra praktik på den egna arbetsplatsen i samband med utbildning. Verksamheterna beskriver en upplevelse av att medarbetare i ökad utsträckning ställer krav på egen utveckling i arbetslivet, förslagsvis genom utbildning. Det blir således viktigt för arbetsgivare att kunna erbjuda personalen fortbildning – inte enbart för verksamhetens faktiska kompetensbehov, utan också för att personal ska trivas, bli långsiktiga och kvarstanna i verksamheterna.

3. Tillgänglig utbildning

Verksamheterna beskriver vikten av att utbildningsinsatser behöver vara geografiskt lättillgänglig och går att kombinera med arbetet i den egna verksamheten. Att studera på annan ort blir ofta svårare för verksamheten att hantera utifrån logistik, kostnader och bortfall av arbetskraft. För att kunna erbjuda högre utbildning lokalt kan det krävas en samverkan mellan studieanordnare och näringslivets verksamheter. Exempelvis kan verksamheter ta emot studerande under praktik eller att anordna studiebesök. För ett samarbete ska fungera föreslås en tät dialog mellan studieanordnaren och verksamheten. Det framkommer också att verksamheter önskar vara delaktiga i planering av studieupplägg och innehåll för att utbildningsinsatser i så hög grad som möjligt ska vara relevanta utifrån verksamhetens kompetensbehov. Verksamheterna beskriver ett behov av flexibla utbildningsinsatser. De behöver snabbt och effektivt kunna vidareutbilda personal inom specifika områden, exempelvis för att skapa högre kvalitet i arbetet eller att möta förnyade krav och regler som ställs på verksamheten. Dessa utbildningsinsatser bör vara riktade eller anpassade efter verksamhetens särskilda behov och förutsättningar. De bör om möjligt vara tidseffektiva och intensiva i sin karaktär. Önskvärt är att tidpunkt och upplägg för utbildning kan vara anpassat till verksamheternas säsonger, öppettider med mera. Det framkommer förslag att utbildningstakt skulle kunna gå att anpassa utifrån verksamhetens tempo, exempelvis växla mellan studier på hel- eller halvfart beroende på hur arbetsbelastningen ser ut för tillfället.

Samverkan och erfarenhetsutbyte

Verksamheterna har funderingar på hur en gemensam samverkan skulle kunna se ut inom de respektive verksamhetsområdena. Samverkan kan bidra till gemensamma lösningar i exempelvis kompetensförsörjningsfrågor. Inom vissa branscher finns särskilda samverkansforum och genom dessa skulle det vara möjligt att, tillsammans med utbildningsanordnare, driva utbildningsfrågor på ett mer omfattande och strukturerat sätt. Inom respektive sektorer förekommer ofta konkurrerande verksamheter, det är inte ovanligt att personal byter arbetsgivare inom samma bransch i det gemensamma geografiska området. Med detta som utgångspunkt lyfts funderingar kring hur en samverkan kan ske för att gynna gemensam utveckling, men inte riskera att bidra till ökad konkurrens om arbetskraft. Någon verksamhet beskriver att det finns en viss risk med att vidareutbilda sin personal, då dessa blir mer konkurrenskraftiga och potentiellt blir rekryterade till någon konkurrerande verksamhet.

Förslag på utbildnings- och forskningsaktiviteter

Behovsinventeringen har gett uppslag till ett antal konkreta utbildnings- och forskningsförslag. En ambition har varit att fånga upp stora delar av det som framkommit i behovsanalysen. Några av de behov som uppkommit täcks redan i nuläget inom i Campus Västerviks, Campus Vimmerbys och Campus Hultsfreds, existerande verksamheter. I nedan stående styckena om utbildning beskrivs även pågående aktiviteter. Målbilden för antalet initierade insatser fram till 2021, är den sammantagna målbilden för samtliga branscherna (offentlig verksamhet, tillverkande industri och besöks- och tjänstenäringen):

- 15 nya utbildningsprogram
- 15 fristående kurser
- 15 nya YH-utbildningar
- 15 nya FoU-projekt
- Ett antal kortkurser
- Kompetensutvecklande aktiviteter (exempelvis seminarier, forskningscirklar)

Utbildning

I tabellerna nedan anges de förslag som identifierats utifrån behovsanalysen. *Obs! Tabellerna ska enbart läsas kolumnvis, ej horisontellt.*

BEFINTLIGA UTBILDNINGAR och KOMPETENSUTVECKLANDE AKTIVITETER				
PROGRAM	KURSER	KORTKURSER (upp till 5 hp)	YH- UTBILDNINGAR	KOMPETENS- UTVECKLANDE AKTIVITETER
Maskiningenjör	Handledning Ledarskap Psykologi 1 Projektledning		Certifierad produktionstekniker CNC-tekniker 3D-tekniker additiv teknik i metall	Ledarskaps- akademien (seminarier, erfarenhetsutbyte, korta och längre kurser)

FÖRSLAG PÅ FRAMTIDA UTBILDNINGAR och KOMPETENSUTVECKLANDE AKTIVITETER				
PROGRAM	KURSER	KORTKURSER (upp till 5 hp)	YH- UTBILDNINGAR	KOMPETENS- UTVECKLANDE AKTIVITETER
Ekonom	Projekt- ledning Hållbar utveckling Specialiserade kurser inom restaurang Barista/ gastronomisk historia/ specialkost/ sommelier Service och bemötande Handel och service	Ledarskap Processledning VSM (Kan höra samman eller ingå i tema Intern verksamhets- utveckling) Trendanalys Marknadsföring Sociala medier	Kock Food and beverage manager Projektledare, hållbar besöksnäring Turism och guidning Miljö och hållbarhet Redovisnings- ekonom Handel och service	Forskningscirkel "Det nya ledarskapet" Seminarieserie Omvärldsbevakning Seminarieserie Intern verksamhets- utveckling Seminarieserie Hållbarhet Seminarieserie Strategisk kompetens- försörjning

Forskning och utvecklingsarbete

De forskningsprojekt som initieras inom ramen för CiS2030 kommer dels att utgöras av licentiatprojekt, dels av samverkansprojekt. Licentiatprojekt innebär att personen som genomför forskningen är anställd vid Campus Västervik för att genomföra forskningen och samtidigt genomföra en licentiat-

utbildning (första halvan av en forskarutbildning). Till sitt stöd har personen flera handledare. Genom att rekrytera licentiander är ambitionen att tillföra inte bara kunskap till regionen (i form av forskningens resultat) utan också kompetens på lång sikt. Samverkansprojekten genomförs av en projektledare samt en disputerad forskare. Projekten kan vara av olika karaktär, olika långa och initieras av såväl verksamheter som forskare.

Såväl samverkansprojekten som licentiatprojekten innebär att verksamhet och forskare arbetar tillsammans med att identifiera kunskapsklyftor inom området. Detta i sin tur medför att såväl verksamheten som akademien kan dra nytta av det genererade resultatet. Det är viktigt att frågeställningarna formuleras så att de både är av högt vetenskapligt intresse men också av stort intresse för den aktuella verksamheten. I nuläget har följande tre forsknings- och utvecklingsområden preliminärt identifierats genom analys av det inkomna materialet.

1. TEMA: Omvärldsbevakning

Detta tema har fokus på frågor som rör framtidens målgrupp – identifiera och förstå vilka de är, var de finns samt hur deras behov ser ut. För att förstå och möta framtidens målgrupp och omvärldsförändring krävs nya kunskaper om verksamheters utveckling och förhållningsätt. Sociala medier, marknadsföring och trendanalys är exempel på centrala områden som många verksamheter möter utmaningar kring och där ökade kunskaper är efterfrågade.

2. TEMA: Intern verksamhetsutveckling

Verksamhetsutveckling innebär ett pågående arbete för att möta organisatoriska utmaningar, exempelvis i förnyelseprocesser. Det kan vara utmanande för verksamheter att känna till på vilket sätt som är rimligt att möta intern förändring. Inom detta tema berörs bland annat ekonomi, verksamhetsanalys och organisationskunskap. Ytterligare ett viktigt perspektiv är effektivisering, till exempel genom att öka förståelsen för verksamheters värdeskapande processer samt användning av metoder och hjälpmedel.

3. TEMA: Hållbarhet

Det kommer att ställas allt mer krav på verksamheter att förhålla sig till olika aspekter av hållbarhet. En tydlig och aktuell fråga är den som rör miljö- och klimatomställning. Många verksamheter uppfattar att miljön kommer att bli en fråga om att hålla sig konkurrenskraftig. Det kan handla om att skapa innovativa och klimatsmarta lösningar kring resurseffektivisering och klimatkompensering. Detta tema syftar till att öka kunskaper om en mer hållbar verksamhet utifrån miljöfrågor, men också utifrån ett socialt och ett ekonomiskt perspektiv.

REFERENSER

Andersson, K., Pernemalm, P., Häggqvist, H., Persson, N. (2016). *Omvärldsanalys för Västerviks kommun. Västervik mot 2030*. Kairos Future.

Tillgänglig här: <https://www.vastervik.se/globalassets/kommun-och-politik/vision/omvarldsanalys-slutrapport.pdf>

Arbetsförmedlingen (2019). *Arbetsmarknadsutsikterna våren 2019 Kalmar län – Prognos för arbetsmarknaden 2019–2020*.

Tillgänglig här:

<https://arbetsformedlingen.se/download/18.76220699169bfc26b3fd763/1560327380927/arbetsmarknadsprognos-kalmar-2019-2020.pdf>

Arbetsförmedlingen (2019). *Var finns jobben? Bedömning för 2019 och på fem års sikt*.

Tillgänglig här:

<https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.3c82c654167cc745baccaf4/1549524462709/var-finns-jobben-2019.pdf>

Ehrenberg, R. & Smith, R. (2009). *Modern labour economics: Theory & public policy*. 10th ed., Boston: Pearson/Addison Wesley.

Eriksson, L & Hedman, L. (2018). *Var finns socialpedagogerna?*. Campus Västervik FoU.

Tillgänglig här: https://www.vastervik.se/globalassets/campus/dokument/fou-rapport2018_pdf.pdf

Industrirådet (2018). *Industrins framtida kompetensförsörjning*.

Tillgänglig här: https://www.industriradet.se/wp-content/uploads/industrins_framtida_kompetensforsorjning.pdf

Lindoff, J. (2018). *Industri- och teknikföretagens egen framtidsbild & framtida kompetensbehov*.

Projekt: smart industri-framtida kompetensbehov. ESF och MITC. Presentation av Jan Lindoff november 2018.

Tillgänglig här:

https://wssex.regionostergotland.se/regsam/Kompetensf%C3%B6rs%C3%B6rjning%20och%20f%C3%B6retagande/F%C3%B6retagande/Industri-%20och%20teknikf%C3%B6retags%20egen%20bild%20av%20sin%20framtid_.pdf

Lövgren, C./SACO (2018). *Framtidsutsikter. Här finns jobben för akademiker 2023*.

Tillgänglig här: https://www.saco.se/globalassets/saco/dokument/rapporter/2018_framtidsutsikter.pdf

Parlamentariska landsbygdskommittén (2017). *För Sveriges landsbygder – en sammanhållen politik för arbete, hållbar tillväxt och välfärd*. SOU 2017:1. Stockholm: Regeringen.

Tillgänglig här:

https://www.regeringen.se/4b136a/contentassets/acec663a156a41659021e0e1387e713d/sou-2017_1_web.pdf

Sandberg, Å (Red.) (2019) Arbete & Välfärd. Ledning, personal och organisationsmodeller i Sverige.
Upplaga 1:1, Studentlitteratur AB

SCB (2015). *Urbaniseringen – från stad till land.*

Tillgänglig här: <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2015/Urbanisering--fran-land-till-stad/>

SCB (2018). *Befolkningens utbildning. Utbildningsnivå efter kommun och kön 2017.*

Tillgänglig här: <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/befolkningens-utbildning/>

SKL (2018). *Välfärden i siffror. Vi vässar välfärden.*

Tillgänglig här: <https://webbutik.skl.se/bilder/artiklar/pdf/5502.pdf?issuusi=ignore>

Tillväxtverket (2018). *En smartare Industri. Erfarenheter från förstudieprojekt inom Smart Industri i regionerna.*

Tillgänglig här: <https://tillvaxtverket.se/vara-tjanster/publikationer/publikationer-2018/2018-04-18-en-smartare-industri.html>

Tillväxtverket (2018). *FA-regioner.*

Tillgänglig här: <https://tillvaxtverket.se/statistik/regional-utveckling/regionala-indelningar/fa-regioner.html>

UN (2008). *The millennium development goals report.* New York.

Tillgänglig här:

https://www.un.org/millenniumgoals/2008highlevel/pdf/newsroom/mdg%20reports/MDG_Report_2_008_ENGLISH.pdf