



LANDSTINGET BLEKINGE

Landstinget Blekinge
Landstingsdirektörens stab

2018-01-29

Vårt diarienummer: 2017/01421
Ert diarienummer: 17/00157

Till Region Blekinge

Remissvar avseende Blekinge kompetensförsörjningsstrategi 2018-2020

Landstinget Blekinge kan se att en gemensam kompetensförsörjningsstrategi för Blekinge är fortsatt nödvändig med tanke på de utmaningar regionen har och står inför. Det statistiska underlaget till strategin lyfter fram att Blekinge har en lägre sysselsättningsgrad än riket i genomsnitt, där sysselsättningsgrad definieras som personer 20-64 år som har en sysselsättning och är boende i länet. Även den öppna arbetslösheten är högre i Blekinge än för riket i genomsnitt. Andelen med gymnasiekompetens är hög, men andelen med eftergymnasial utbildning är lägre än riksgenomsnittet.

Till detta kommer en matchningsproblematik som medför att arbetsgivarna i regionen inte alltid får tillgång till den kompetens som behövs. Det positiva är dock att sysselsättningsgraden ökat och den öppna arbetslösheten minskat i Blekinge. Samhällets behov och den ökande förändringstakten kräver dock arbetsätt som är under ständig utveckling och förbättring för att möta kompetensförsörjningsutmaningen. Flera olika generationer, med olika förväntningar och behov, är aktiva på arbetsmarknaden samtidigt och omvärldsfaktorer som demografi, klimat, global konkurrens och digitalisering kommer med största sannolikhet att få stora konsekvenser för framtidens arbetsmarknad.

Att våga arbeta långsiktigt och strategiskt med kompetensförsörjningsfrågorna och vara övertygad om att det ger effekt, anser Landstinget Blekinge är en avgörande faktor för framgång i regionen. För att klara utmaningarna tror vi att det krävs en gemensam målbild och samverkan mellan olika aktörer, på alla nivåer. Landstinget Blekinge anser därför att det är värdefullt att strategin så tydligt uttrycker vikten av samverkan mellan olika aktörer i Blekinge och samtidigt breddar perspektivet kring jämställdhet, inkludering och mångfald. Könsegregeringen på arbetsmarknaden är bara ett av flera exempel på område att resonera kring med hänsyn till hur nuläget ser ut inom bland annat vårdsektorn.

Det är mycket positivt att det i strategin nu framgår ett helhetsperspektiv på behoven för hela Blekinge, och inte enbart inom olika enskilda kunskapsområden. Däremot anser landstinget att strategin har en viss övervikt på utbildningsfrågorna och vi skulle gärna se mer av kompetensförsörjning i vidare termer än utbildning. Kompetensförsörjning sker även utanför det formella utbildningssystemet. Till exempel genom arbetsgivarnas förmåga att identifiera kompetens internt samt att ta till vara och utveckla medarbetarnas kompetens. Att som arbetsgivare ha förmågan att behålla medarbetarna och skapa en vilja att stanna kvar i sitt yrke är också en del av kompetensförsörjningen. Arbetsgivarna inom offentlig sektor har de senaste åren kommit att arbeta ännu mera aktivt med att behålla och utveckla personal, då nyrekryteringen blivit mer utmanande. Strategin har som ett område rekrytering, attraktiva arbetsgivare och talangattraktion vilket är positivt, men perspektivet med att behålla befintlig personal samt det arbetsgivarinterna arbetet med att utveckla medarbetarnas kompetens i takt med att



LANDSTINGET BLEKINGE

verksamheten utvecklas skulle kunna lyftas fram ytterligare. Samtliga dessa faktorer är av stor betydelse för arbetsmarknaden i regionen och för den långsiktiga kompetensförsörjningen.

Landstinget Blekinge saknar en tydlig beskrivning av resursbehovet i strategin. Att berörda aktörer kan planera och tilldela det regionala strategiarbetet resurser är avgörande för att få effekt. Slutligen konstaterar landstinget att strategins omfattning är stor och har en väldig bredd. Vi skulle vilja se en strategisk prioritering av de fyra beskrivna fokusområdena för att underlätta för beslut om vilka insatser som bör göras, i vilken riktning och när.

Landstinget Blekinge har inget i övrigt att erinra.