

FRÅGOR AIMDAY

Framtidens arbetsmarknad och kompetensförsörjning

Följande frågor vill externa aktörer gärna diskutera med dig som forskare vid Umeå universitet under mötesplatsen AIMday den 22 oktober 2019. Intresserad av att delta?

Anmäl dig till minst en fråga senast 26 september.

- **2452: Hur skapas förutsättningar för ett hållbart arbetsliv för ledare?**

Modern Mind Utveckling AB

Sjukfrånvaron bland chefer ökar och cheferna är dåliga på att ta hand om sig själva. Många chefer förväntas ägna stor del av sin tid till operativ verksamhet, vilket medger lite tid till att faktiskt leda och se till att medarbetarna mår bra och är hållbara. Lönsamhet på sista raden är viktigt. Jag undrar om forskningen kan påvisa att det är lönsamt att låta chefen vara ledare – och hur vi kan arbeta strategiskt för att låta ledare vara just ledare?

- **2464: Hur kan arbetsgivare tillhandahålla utbildning och kompetensutveckling till anställda inom äldreomsorgen?**

Umeå kommun

Hemtjänsten inom Umeå kommun har som mål att äldre ska kunna leva ett självständigt liv så länge som möjligt. Det innebär att äldre kommer att bo hemma i högre utsträckning. Sannolikt har dessa personer även en eller flera sjukdomar, däribland demenssjukdom. För att klara av att ta hand om dessa multisjuka äldre bör hemtjänstpersonalen ha hög kompetens.

Den här kompetensen behövs för att hemtjänstpersonalen ska kunna utföra ett så bra jobb som möjligt. Något som är viktigt, både för att brukaren ska få god vård och för att personalen själv ska må bra. Umeå kommun arbetar med kontinuerlig kompetensutveckling för sina medarbetare. Samtidigt anställs många vikarier och timanställda, inte minst unga som jobbar under loven, som ofta inte har utbildning för jobbet, och som inte heller kan ta del av den kontinuerliga kompetensutvecklingen som finns. Hur löser vi problemet?

- **2518: Hur påverkar den digitala transformationen framtida bemanning, rekrytering och lönehantering?**

PreOption, Umeå kommun

PreOption är en digital samlingsplats med lokala arbetsgivare där potentiella arbetstagare enkelt kan hitta nya jobb och möjligheter. Vi är intresserade att diskutera hur framtidens bemanning förväntas påverkas av den digitala transformationen, som t.ex. artificiell intelligens.

Umeå kommun behöver under det kommande decenniet rekrytera närmare tiotusen nya medarbetare, både för att ersätta avgångar och för att hantera förväntade volymökningar. En av flera strategier för att klara rekryteringsutmaningen handlar om att bättre nyttja teknik och den möjlighet digitaliseringen medför.

Genom tekniska lösningar kan flöden skapas där ärenden genereras och hanteras med automatik, vilket medför att processerna kvalitetssäkras. Medarbetarens roll kommer delvis att förändras till att mer handla om övervakning, kravställande och slutligen beslutsfattande enligt givna förslag. Umeå kommun är utifrån ovanstående intresserad av att utveckla sina processer enligt senaste forskning och med användande av ny teknik.

- **2519: Hur kan vi marknadsföra en välfungerande arbetsplats så att den upplevs som attraktiv? På vilket sätt?**

Skellefteå kommun, Umeå kommun

Kommunerna önskar diskutera hur deras enheter och andra arbetsgivare ska få större framgång med marknadsföringen. När det ska nyanställas är det inte lätt att nå ut eftersom konkurrensen är hög, både vad gäller kompetens och utrymme/uppmärksamhet i medier.

- **2520: Hur kan kommuner stötta medborgares livslånga lärande?**

Örnsköldsviks kommun, Partnerskap Inland-Akademi Norr

I den kunskapsintensiva, komplexa och globala värld vi lever i kommer det bli allt viktigare att vuxna får möjligheten att fortbilda sig mer än en gång under sin yrkesverksamma tid. Eftersom många yrkesverksamma är bundna vid sin ort (familj, hus osv.) är det ofta avgörande att de får tillgång till utbildning på hemorten.

Örnsköldsviks kommun vill diskutera hur de kan utveckla lärmiljöer som stödjer det livslånga lärandet på hemorten och **Partnerskap Inland-Akademi Norr** är intresserade av att diskutera hur medborgarnas utbildningsnivå kan påverka samhällsutvecklingen i kommunerna.

- **2521: Hur kan satsningar på natur och kultur bidra till ett levande och attraktivt samhälle?**

Vilhelmina kommun, Örnsköldsviks kommun

Vilhelmina kommun, Näringslivskontoret: I inlandskommunerna finns lediga jobb i de flesta branscher, men ändå väldigt låg arbetslöshet. Vi brottas med en minskande befolkning samtidigt som stat och region flyttar arbetstillfällena och samhällsservice från inlandet, vilket minskar attraktiviteten att bosätta sig i inlandskommunerna. Hur kan vi vända trenden?

Örnsköldsviks kommun: Stiftelsen Jonas Nätterlunds minnesfond investerar den årliga avkastningen från aktieportföljen, värd 30 miljoner kronor, i konst i Sidensjö och Nätra. Idag finns här ett 30-tal konstverk. Vi vill diskutera om arvet och konsten påverkar bygden, och i så fall hur? Vad händer i en bygd som ges tillgång till ett ekonomiskt kapital (som t.ex. Jonas Nätterlunds minnesfond i Nätradalén). Vilka självbilder bär aktörerna på och vilka gemensamma bilder växer fram? Ökar drivkrafter och kapital (socialt, kulturellt, ekonomiskt)? Här kan vi se att forskare inom ekonomi såväl som sociologi kan hitta spår att undersöka vidare.

- **2529: Hur kan arbetsgivare arbeta systematiskt för att rekrytera kvinnor till traditionella mansjobb och män till traditionella kvinnoyrken? Hur förändrar vi cementerade kulturer för att locka kompetens, oavsett kön?**

Installatörsföretagen Service i Sverige AB, Skogstekniska klustret, Umeå kommun

Installatörsföretagen Service i Sverige AB: Installationsbranschen har tittat närmare på klimatmålen och på vilket bidrag vi skulle kunna stå för om det fanns rätt kompetens att utföra jobben. Branschen har länge haft svårt att hitta den arbetskraft som behövs. Det krävs ett stort antal nya installatörer för att möta regeringens satsningar på solceller, laddningsinfrastruktur och energieffektivisering. Idag är bara drygt två procent av alla elektriker kvinnor, motsvarande siffra för VVS-branschen är en procent. Frågan är hur vi gör installationsbranschen attraktiv för fler?

Skogstekniska klustret: Vi önskar diskutera hur vi kan göra skogsbranschen till en mer attraktiv arbetsplats för kvinnor. Vi är en mansdominerad bransch och att rekrytera fler kvinnor hade varit ett sätt att till fullo utnyttja den kompetens som finns.

Umeå kommun: Vi har problem att locka män till förskoleyrket och skulle vilja diskutera hur vi kan arbeta mer strategiskt för att ändra på detta.

- **2530: Hur kan föreningar arbeta för att attrahera fler att ta uppdrag inom ideell verksamhet?**

Västerbottens idrottsförbund

Vi är intresserade av att förstå mer om den framtida balansen mellan avlönad och ideell personal inom idrotten, samt hur föreningar ska arbeta mer strukturerat för att attrahera t.ex. ordföranden, kassörer och sekreterare.

- **2532: Hur kan högskoleutbildningar utformas för att möta samhällets aktuella och framtida behov? Vilka andra utbildningsalternativ finns?**

Partnerskap Inland-Akademi Norr, Umeå universitet Holding AB, Region Västerbotten

Partnerskap Inland-Akademi Norr: Vi har stora skillnader i utbildningsnivå mellan kommuner. Vi vill gärna diskutera hur det påverkar samhällsutvecklingen.

Umeå universitet Holding AB: Universiteten har en viktig roll att fylla för samhällets kompetensförsörjning, men hur möter högre utbildning näringslivets och samhällets ibland snabbväxande krav? En viktig aspekt i sammanhanget är att bevara utbildningarnas anknytning till forskning, även om det finns krav på utbildningarna från samhället.

Region Västerbotten: Med anledning av Northvolts etablering kommer stora grupper att behöva utbildas på kort tid. Vi vill gärna diskutera hur det traditionella utbildningssystemet klarar av detta och om det kan anpassas efter behov.

- **2533: Hur kan arbetsgivare bättre attrahera kompetens?**

Region Västerbotten, Storums kommun

Region Västerbotten: Vi förväntar oss att rörligheten på arbetsmarknaden kommer att öka genom de stora etableringar som väntar i länet. Vi vill diskutera hur arbetsgivarna ska våga satsa på utveckling av sina medarbetare när de vet att de riskerar att tappa många av dem.

Storums kommun, Näringslivskontoret: Företagen i Region 10 (Storuman, Sorsele, Dorotea, Åsele, Vilhelmina, Malå, Norsjö, Lycksele, Arvidsjaur och Arjeplog) har svårare att hitta arbetskraft med relevant kompetens än en genomsnittlig kommun. Enligt undersökningar vill sju av tio företag växa, men de har svårt att hitta personal med rätt kompetens. Vi vill diskutera hur företagen kan bli mer attraktiva arbetsgivare och bättre på att locka arbetskraft.

- **2544: Hur kan arbetsgivare uppmuntras att förändra sina arbetsplatser och -miljöer så att de bättre passar människors olika förutsättningar?**

Umeå kommun

Umeå kommun, Viva resurs: Redan idag råder arbetskraftsbrist inom ett flertal sektorer. Vi inom Viva kompetenscentrum har ett starkt individfokus i vårt arbete och ett mindre fokus på arbetsgivare. Vi vill gärna diskutera hur vi kan få arbetsgivare villiga att ändra på arbetsplatsers förutsättningar för att underlätta för människor med särskilda behov.

Umeå kommun, Övergripande planering: Vi vill diskutera hur vi kan bli bättre på att nå de grupper som upplever ett utanförskap och känsla av social marginalisering. Bör vi fokusera på individerna, arbetsgivarna eller stödstrukturerna runt om, som myndigheter/verksamheter? Hur kan tänka nytt i denna multifaktoriella, intersektionalistiska problematik?

Umeå kommun har sedan 2017 ett strategiskt och operativt arbete kring de nordöstra stadsdelarna och problematiken med en växande social oro. En del av de unga som växer upp i dessa stadsdelar upplever ett utanförskap och social marginalisering. Trots att arbetsmarknaden för tillfället är god och det råder brist på arbetskraft i många områden, ser vissa av dessa unga med stor misstro på sin egen framtid, och på samhället i stort. Samtidigt ser de upp till negativa förebilder, som livsstilskriminella, istället för dem som lyckas på arbetsmarknaden.

- **2545: Hur kan vi skapa meningsfulla jobb som attraherar utlandsfödda utan att bidra till segregation på arbetsmarknaden?**

Region Västerbotten, Skogstekniska klustret, Umeå kommun

Region Västerbotten: Flera städer har många utrikesfödda med dåliga utsikter till anställning på orten. Samtidigt finns mycket stora kompetensbehov i andra kommuner, inte minst i Västerbottens län. Vi ser också att många utrikesfödda lämnar Västerbotten till fördel för södra Sverige. Vi vill gärna diskutera om/hur det är möjligt att vända denna trend, både på individ- och makronivå. Vi vill också gärna prata om hur en ort/region kan förbereda sig på att många av utländsk härkomst säkerligen flyttar till en ort som får en större etablering, som t.ex. Northvolt-fabriken (i Skellefteå).

Skogstekniska klustret: Vi vill gärna diskutera hur skogsbranschen kan arbeta för att bli bättre på att arbeta med mångfald och integration av utrikesfödda och tillvarata den kompetens som finns där.

Umeå kommun: Vi vill gärna diskutera hur vi kan arbeta för att attrahera fler utlandsfödda till vår arbetsplats.

- **2546: Vad kan region och kommuner göra för att locka kompetens till regionen?**

Vilhelmina kommun, Storumans kommun, Region Västerbotten

Vilhelmina kommun, Näringslivskontoret: I inlandskommunerna finns lediga jobb i de flesta branscher, men väldigt låg arbetslöshet. Vi brottas med en minskande befolkning samtidigt som stat och region flyttar arbetstillfällen och samhällsservice från inlandet, vilket minskar attraktiviteten att bosätta sig i inlandskommunerna. Hur kan vi arbeta strategiskt med att vända denna negativa spiral?

Storumans kommun, Näringslivskontoret: Glesbygden i Norrlands inland avfolkas och vi står inför såväl arbetskraftsbrist som kompetensbrist i arbetslivet. Samtidigt lyfter många av de som bor och verkar i denna region idag platsernas fantastiska fördelar och att där finns en stor attraktionskraft som fler borde nyttja. Uppenbarligen saknas något i bilden av den attraktiva glesbygden som gör att det är svårt för många att förstå och välja att bo i denna region. Frågan blir då: Vad saknas och vad kan stödsystem, myndigheter och det offentliga göra för att bidra till en attraktivitet som tilltalar fler? Hur moderniserar vi glesbygden så att den lockar till att bo, erbjuder utvecklande jobb, fritid och därmed liv?

Region Västerbotten: Det blir allt större skillnader mellan stad och land, mellan de kommuner som krymper och kämpar och de som växer och där tillväxt sker. Samtidigt är behovet av arbetskraft stort i hela landet, i såväl privat som offentlig sektor. För att säkerställa kvalitet inom offentlig service och möjlighet till företagsutveckling och tillväxt i hela landet är det en utmaning med arbetskraftsförsörjning – framför allt i de mindre kommunerna. Hur löser vi det?

- **2477: Hur kan vi arbeta för att bidra till ökad mångfald och jämställdhet bland ledare och tränare inom idrotten?**

Västerbottens idrottsförbund

Det finns idag en obalans mellan könen när det gäller ledare, speciellt inom elitidrotten. Vi vill diskutera hur vi kan arbeta för att säkerställa en ökad mångfald och jämställdhet bland ledare och tränare inom idrotten.

- **2497: Hur ska kommuner kunna avgöra vad som är strategiskt att satsa på för att utveckla den lokala arbetsmarknaden och attrahera kompetens?**

Örnsköldsviks kommun

Örnsköldsvik och dess historia präglas av spetskompetens och utveckling inom bl.a. tillverkningsindustri och bioekonomi. Det går bra för näringslivet och det pågår ett aktivt arbete för att behålla och attrahera nya medarbetare. Parallellt måste en plattform läggas för framtidens behov av kompetens.

Vi vill gärna diskutera vad som vore kloka framtidssatsningar på kompetens utifrån var vi står idag. Hur ska vi arbeta för att attrahera den kompetens som behövs? Vad ska vi fokusera på att digitalisera/till vad ska vi använda artificiell intelligens?

- **2635: AI för arbetsträning: Hur kan vi använda nya digitala lösningar för att hjälpa våra deltagare, som idag står långt utanför arbetsmarknaden, att snabbare komma ut i arbete?**

Viva kompetenscentrum

Viva resurs' uppdrag består i att stärka individen i sina möjligheter till fortsatta studier eller arbete på den ordinarie arbetsmarknaden. Men de brukare som Viva arbetar med har svårt att komma in på arbetsmarknaden. Nu vill vi undersöka möjliga tekniska lösningar som på olika sätt förbereder dem på att klara av att arbeta. Skulle vi till exempel kunna använda AI för att träna på en arbetsintervju eller AI för att träna på att vara i miljöer som en cafeteria/ett fikarum etc.? Vi ser många möjligheter med digitala verktyg, men vi behöver förstå dem och deras indirekta effekter bättre. Därför vill vi gärna samtala närmare om detta.