

Syntes från Ästad Forum

Här och nu-frågor

Det mest återkommande temat var kompetensbristen. Matchningen behöver förbättras, och det behövs ett gemensamt arbete för att locka fler med specifika talanger till Halland. T.ex. stöd för att hitta arbete även till en respektive, samt enkla vägar till bostäder, skola och förskola. För den tillverkande industrin är även löneläget en stor utmaning då man gärna önskar tillverkning i förbindelse till huvudkontor, men har svårt att bibehålla kombinationen av kompetens och lönsamhet.

Det behöver ske fortsatt utveckling för att underlätta att driva företag. Myndigheter och andra offentliga organisationer ska vara stöd till företagare och gå in för att hjälpa företag och med utgångspunkten att alla vill göra rätt. Positivt exempel med Skatteverket som hade en skrivning på deras hemsida "Du betalar väl inte för mycket i skatt?". Det behöver även finnas en kontinuitet och långsiktighet i politiska beslut som sträcker sig långt över mandatperioder. Snabba förändringar mellan val slår hårt på företagare.

Krångligheten och ansvaret som kommer med det anses även vara en anledning till att många ensamföretagare inte tar steget till att anställa. Det tuffa steget är upp till fem anställda och vi behöver alla bli bättre på att stötta och uppmuntra våra småföretagare i detta steg för att skapa nya jobb och nya innovationer.

Långsiktiga utmaningar och möjligheter

Halland har en attraktionskraft som skulle kunna användas på ett mer genomtänkt och gemensamt sätt för att locka kompetens. Ett helhetskoncept i attraktion mellan boenden, företag, branschkluster, samverkanskluster samt preferenser så som levande stadskärna eller lantligt. Vi kan gemensamt förenkla för att se till individbaserade drivkrafter som kan handla om arbetstider/villkor/former, boende, etc.

Tillväxten skapar stora möjligheter, men även utmaningar då många vill bo och driva sina företag på samma plats. Ofta på platser som idag erbjuder kvalitativ jordbruksmark. Hur kan vi använda hela Halland bättre för tillväxten som vi vet kommer? Och hur ska vi prioritera på de platser där det är trångt?

De små avstånden och de redan idag många nätverken gör det möjligt att bygga ett "tillsammansskap", mellan privata aktörer, och mellan näringsliv och offentlig sektor. Redan idag samarbetar de som på ytan är konkurrenter för att lära av varandra och tillsammans möta kundernas behov. Detta arbetssätt skulle kunna utvecklas och systematiseras.

Samma utgångspunkter gör det möjligt för Halland att bli en plats som står för det livslånga lärandet. För detta krävs dels ett medvetet ledarskap som bygger på ständig utveckling, det krävs samarbete mellan skola, högskola och näringsliv, och det krävs strukturer i form av t.ex. förändrad lagstiftning som förenklar flexibilitet och kompetensutveckling genom hela arbetslivet.

Den attraktiva arbetsgivaren 2035

Det är förmodligen alltmer krävande medarbetare som kommer in på arbetsmarknaden de kommande åren. Hållbarhet kommer inte att vara en fråga för enbart ledningsnivån, utan behöva vara fullt integrerat i hela verksamheten, och arbetsgivarvarumärke och att man är en god samhällsaktör blir allt viktigare. Gränserna mellan vad som är jobb och fritid suddas ut och ökad flexibilitet för anställda där fokus flyttas från arbetstid till arbetsuppgift är för många en realitet redan idag. Tillit som styrsätt behöver gälla, och då det lär ta tid för det att slå igenom behöver vi påbörja förändringen nu. Det kommer att behövas nya och utvecklade anställningsformer som möjliggör att rätt kompetens kan tillgodoseas i rätt tid i företagen, det kan tänkas att konsulttjänster kommer att bli vanligare att ta in istället för att anställa eller att företag delar på anställda för vissa arbetsuppgifter.

När omvärlden ständigt förändras i hög takt kommer innovationskraft och förändringsledning vara framgångsfaktorer. Innovationskraften förmodas också bli viktig för att locka ”rätt människor”, som beskrivs ha både rätt kompetens men också rätt drivkrafter och personligheter. Dessa driftiga personer kommer förmodligen att ha tydliga krav på både arbetsplats och ledare och framtidens halländska ledarskap kommer därför att behöva vara mer värdegrundsbaserat, flexibelt och individanpassat. Kopplat till ledarskapsområdet diskuterades även behovet om en medvetenhet kring jämställdhet och jämlikhet på arbetsplatserna, för att säkerställa att den kompetens som finns tillgänglig verkligen ges möjlighet att komma till sin rätt och utvecklas.

Digitaliseringen är en verklighet som inte går att blunda för, och behöver snarast ses som ett arbetssätt snarare än en utmaning för att vi ens ska vara kvar som arbetsgivare 2030. Kanske ligger offentlig sektor före näringslivet här? Kopplat till vår syn på digitaliseringen är synen på kontinuerligt lärande och där behöver vi som ledare aktivt granska oss själva och vara förebilder. Digitaliseringen kan även överbrygga dagens utmaningar sett till spridda arbetsgrupper och projektanställningar snarare än livslånga arbetsplatser. Vi kan närma oss varandra genom appar och liknande, men vi behöver aktivt styra den utvecklingen om vi vill ha den. Samtidigt måste vissa personer fortsatt jobba på fysiska arbetsplatser och vi måste som ledare se till att de inte känner sig polariserade och förfördelade när en stor del av arbetslivet blir digitalt.