

Tre av fyra arbetsgivare i Akavia Aspekts stora enkätundersökning anser att deras bransch är i behov av ett kompetenslyft. En majoritet menar att det är arbetsgivarna som har det främsta ansvaret för kompetenshöjningen. Många lyfter fram digitalisering, säkerhet och kommunikation som kritiska områden.

/ TEXT Mikael Bergling
/ ILLUSTRATION SvetaZi/Shutterstock

Så säkrar du din hjärna för framtiden

Under hösten har Akavia Aspekt frågat några av de största offentliga och privata arbetsgivarna inom Akavias avtalsområde om deras syn på behovet av ökad kompetens bland ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och kommunikatörer. 76 arbetsgivare deltog i undersökningen.

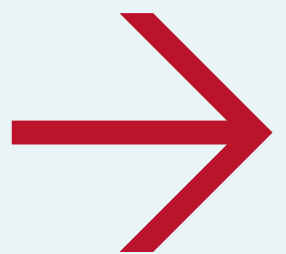
På frågan om de anser att deras bransch behöver genomgå ett kompetenslyft fram till 2030 svarade 75 procent ja, 17 procent nej och 8 procent vet ej. Av frisvaren att döma är det framför allt inom digitalisering som det finns ett ökat kompetensbehov.

”Det behövs ökad digital förståelse, till exempel vad man kan göra inom olika områden med hjälp av AI”, skriver en arbetsgivarrepresentant.

En annan konstaterar att det ”på it-sidan behövs stora kompetensinsatser för att kunna kombinera moderna verktyg med det säkerhets-skydd som i dag krävs för statliga myndigheter”.

62 procent av de svarande arbetsgivarrepresentanterna anser att det är arbetsgivaren som har det främsta ansvaret för att åstadkomma önskad kompetenshöjning. 18 procent menar att det tyngsta ansvaret vilar på den enskilde medarbetaren, medan 9 procent anser att det är staten som har det främsta ansvaret.

När vi ställde samma frågor till fackligt förtroendevalda i Akavia (71 svarande) var det en något större andel – 68 procent – som svarade att det är arbetsgivaren som har det





arbetsmarknaden. Samtidigt som grundläggande digital kompetens närmast är att betrakta som baskunskap, ökar antalet arbetsuppgifter som kräver analytiska förmågor och alltmer avancerad teknisk kompetens. Även kreativitet och kritiskt tänkande är förmågor som väntas växa i betydelse.

- Förändringarna på arbetsmarknaden sker mycket snabbare i dag än tidigare, vilket också kräver snabbare anpassning. Ett bra exempel är många ekonomers arbetssituation. AI gör att en del av deras arbetsuppgifter har minskat eller håller på att minska. Samtidigt blir andra arbetsuppgifter allt viktigare, till exempel att kunna ge råd, vägleda kunder och veta vad olika kundgrupper behöver.

→ främsta ansvaret för att åstadkomma kompetenshöjning, medan 14 procent svarade att det var den tyngsta ansvaret som vilar på den enskilde medarbetaren.

På frågan om det behövs ett kompetenslyft i din bransch (gällande yrkesgrupperna ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och/eller kommunikatörer) fram till 2030 svarade 66 procent av de förtroendevalda ja. Precis som bland arbetsgivarrepresentanterna är det många som i frisvaren lyfter fram behovet av ökad digital förståelse och kompetens.

”Jag tror många statsanställda behöver hjälp att förändra sin syn på vad digitalisering innebär. Det är inte att ta en pappersprocess och ersätta den med digitala blanketter och förvaring, utan i stället att automatisera och effektivisera processen”, skriver en.

När ansökningarna till det nya omställningsstödets (se faktaruta) öppnades den 1 oktober var prognosen att det i år skulle komma in 5 300 ansökningar.

Det gjorde det också, efter tre dagar. Tre veckor senare hade det kommit in 14 000 ansökningar.

Kerstin Eriksson, arbetsmarknadsanalytiker på Arbetsförmedlingens analysavdelning, säger att digitalisering och automatisering driver på omställningen av

- Det gör i sin tur att kompetenser som kommunikations-, samarbets- och pedagogisk förmåga blir viktigare, även i roller där det tidigare inte varit lika centralt. Över huvud taget ökar kravet på social och empatisk förmåga och kunskap, säger Kerstin Eriksson.

Precis som behovet av kompetensutveckling.

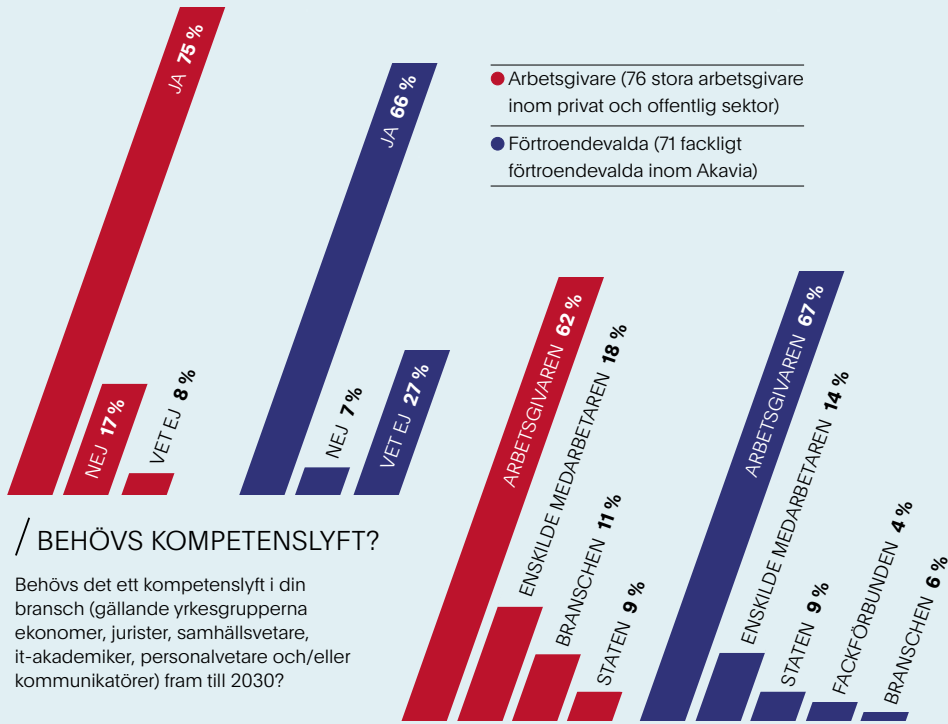
- Det gäller även för yrkesgrupper med en mycket stark arbetsmarknad. It-specialister är ett bra exempel. Det är en grupp som enligt våra yrkesprognoser även framöver har mycket goda möjligheter att få jobb. Det är också ett yrke där man sedan tidigare är van vid ett frekvent behov av kompetensutveckling. Nu blir detta vanligt inom allt fler yrken och roller.

Enligt de flesta prognosinstitut är vi på väg in i en lågkonjunktur, något som åtminstone historiskt har drivit på både teknikskiften och strukturförändringar. Ett tydligt exempel är den svenska varvsindustrin som i princip utplånades av 1970-talskrisen. Andra delar av industri-sektorn, till exempel järn- och stålindustrin, kom tillbaka efter hårda rationaliseringar och omfattande teknikutveckling.

När det i slutet av 1970-talet började sättas upp bankomater runt om i Sverige var det många som trodde att det skulle innebära slutet för banksektorn. Det blev precis



Kerstin Eriksson



BEHÖVS KOMPETENSLYFT?

Behövs det ett kompetenslyft i din bransch (gällande yrkesgrupperna ekonomer, jurister, samhällsvetare, it-akademiker, personalvetare och/eller kommunikatörer) fram till 2030?

DEM ANSVARAR FÖR LYFTET?

Vem anser du har det främsta ansvaret för att åstadkomma denna kompetenshöjning?



VILKA OMRÅDEN BEHÖVER KOMPETENSLYFT?

Andel av svarande som har uppgett respektive områden. Samma svarande kan ha uppgett flera områden.

● Arbetsgivare ● Förtroendevalda

tvärtom. Bankerna tog visserligen bort de enklare kassauppgifterna, men samtidigt satsade man på att sälja mer kvalificerade tjänster, till exempel ekonomisk rådgivning, pensionssparande och försäkringar. Vissa jobb försvann, andra tillkom.

Samma sak inträffade i samband med krisen i början av 1990-talet. Många företag slogs ut. Andra anpassade sig, genomförde snabba rationaliseringar, digitaliserades och moderniserades. Nya branscher och sektorer växte fram, inte minst inom it.

Enligt en rapport som Arbetsförmedlingen gjorde i föl i samarbete med konsultföretaget McKinsey har sysselsättningen i Sverige ökat under 2000-talet samtidigt som även investeringar i automatiseringar har ökat.

Det tyder på att yrkesroller snarare förändras än försvinner.

– AI kommer att göra mer och mer och ta över jobb från många yrkesgrupper, även högskoleutbildade. Så har dessutom redan skett. Viss handläggning i offentlig sektor till exempel sker i dag med hjälp av AI.

Vi kan också med bestämdhet säga att oljan kommer att ta slut, att vi måste ändra vårt beteende för klimatets skull, att transportsektorn kommer att elektrifieras och att vi står inför stora förändringar, säger Håkan Regnér som är docent i nationalekonomi och chefsekonom på Saco.

– Allt detta kommer att påverka arbetsmarknaden. Hur, är det däremot svårare att säga eller att förutsäga exakt vilka kompetenser som behövs i framtiden. //

DET NYA OMSTÄLLNINGSTUDIESTÖDET

/ Stödet består av ett bidrag och en frivillig lånedel.

/ Bidraget är tänkt att motsvara 80 procent av inkomsten upp till ett maxbelopp. År 2022 är maxbeloppet 21 298 kronor per månad före skatt.

/ Den som omfattas av kollektivavtal kan i många fall dessutom få ett kompletterande bidrag. Tanken är att bidrag och lån ska ge ungefär samma inkomst efter skatt som vid arbete.

/ Studiestödet kan sökas av den som har en anställning, är egenföretagare eller saknar anställning och är i åldersgruppen 27–62 år. Gemensamt för alla sökande är dock att de ska ha arbetat minst 8 av de senaste 14 åren och minst 12 av de senaste 24 månaderna.

/ Stöd kan ges för upp till 44 veckors heltidsstudier, motsvarande två terminer. Veckorna kan tas ut i följd eller spridas ut. De kan även tas ut på deltid, som minst en dag per vecka.

/ För att få omställningsstudiestöd ska utbildningen stärka den sökandes ställning på arbetsmarknaden. Det ska också finnas behov av just den kompetensen.

/ Stöd ges inte för utbildningar som arbetsgivaren bör erbjuda för att den sökande ska klara sina nuvarande arbetsuppgifter.

Jurister

”Behöver skaffa etisk kompass”

Digitaliseringen gör att många juridiska arbetsuppgifter försvinner. Men också att de som blir kvar blir mer kvalificerade.

– Och roligare, säger forskaren Charlotta Kronblad.



FOTO: TOMAS OHLSSON

Hon är doktor i digital transformation, forskare vid Handelshögskolan i Stockholm och har egen erfarenhet av cirka tio års arbete som jurist i domstol, på advokatbyrå och storföretag.

Charlotta Kronblad, vars forskning är inriktad på digitaliseringen av juristbranschen, menar att branschen som sådan står inför stora förändringar. Många volymarbetsuppgifter, till exempel enklare genomgång av avtal och andra juridiska texter, har tagits över eller håller på att tas över av smarta digitala verktyg.

– Samtidigt som maskinen ska göra det som den är bäst på, till exempel lagra och hantera stora mängder information, behöver vi utveckla de förmågor som bara vi människor har, till exempel kreativitet och empati.

– Dessutom behöver jurister skaffa sig en etisk kompass för att kunna avgöra om ett råd som kommer från en maskin är rimligt och rätt eller inte. Det finns otroligt många problem som inte går att lösa med annat än mänskliga kompetenser. Behovet av expertkunskaper kommer inte att försvinna.

Vad behöver redan yrkesverksamma jurister vidareutbilda sig inom?

– Det varierar så klart, men ett viktigt område gäller förståelse för de algoritmiska beslutssystem som håller på att införas i offentlig sektor och konsekvenserna och riskerna av sådana implementeringar.

– Ska till exempel domare kunna döma på ett rättssäkert sätt i dagens väldigt komplexa och digitaliserade värld måste de förstå digitaliseringen och ha ett grundläggande tekniskt språk som gör att de – och även andra jurister – kan tala om exempelvis algoritmer. I dag finns det en utbredd algoritmisk ”illiteracy” som försvårar.

Många tycks ha svårt att värdera olika krypterade kommunikationstjänster.

– Min forskning visar att det bland jurister finns en bristande kompetens vad gäller algoritmiska beslutssystem, men det finns även en kompetensbrist kring värdering av avkrypterad bevisning, värdering av positionsdata från mobilmaster eller om en video som används som bevisning är deepfake eller inte. Dessutom råder en bristande förståelse för kryptovalutor, som ju många brottsliga nätverk använder sig av för att tvätta pengar.

– Jag tror att det bland jurister finns en generell kompetensbrist vad gäller digital teknologi.

Vilket väl gör att jurister med digital kompetens är extra attraktiva på arbetsmarknaden?

– Det tror jag absolut. Många byråer som jag talade med i arbetet med min doktorsavhandling sökte efter jurister som även kunde koda och som förstod teknologin från grunden.

Alla jurister behöver väl dock inte komplettera sin utbildning med några års studier i programmering?

– Nej, absolut inte, men det kan vara bra om några gör det.

– Däremot är det många som behöver utveckla sin digitala kompetens och förståelse.

Jag tror också att vi behöver bli bättre på att samarbeta med andra experter och anpassa vårt juridiska språk så att även andra förstår vad vi pratar om. //



Kommunikatörsjobbet är under stor förändring.

– Ett område som växer sig allt starkare är säkerhetskommunikation och hur man undviker otillbörlig informationspåverkan, säger Caroline Thunved som är vd för organisationen Sveriges kommunikatörer.

Kommunikatörer

”Viktigt att kunna tolka data”

Caroline Thunved betonar vikten av kontinuerlig fortbildning.

– Det kan handla om både kortare och längre kurser och utbildningar, men också samtal med kollegor, det vill säga det vardagliga och konstanta lärandet. Det är viktigt att som chef ge medarbetarna daglig tid till förkovring och utveckling, även när det råder arbetskrafts- och kompetensbrist. Det leder dessutom till en bättre arbetsmiljö. Vi människor mår bra när vi utvecklas.

– Om vi nu går in i en lågkonjunktur hoppas jag att arbetsgivare ser om sitt humankapital och passar på att utveckla, förkovra och behålla sina medarbetare så att de är redo när det vänder igen.

I Sveriges kommunikatörers

senaste kompetenskartläggning (2021) som bygger på svar från 1 308 personer, varav 222 chefer med personalansvar, konstaterades bland annat följande:

- Kommunikatörens roll som rådgivare och vägledare till chefer och medarbetare blir extra tydlig när organisationer och samhället

i stort genomgår stora förändringar.

- Ny teknik och en förväntning på att kunna planera och genomföra kommunikation både strategiskt och praktiskt gör att behovet av kompetensutveckling är viktigare än någonsin.

- Kommunikatören som förändringsledare efterfrågas allt mer. Vad gäller det egna intresset önskar både chefer och medarbetare lära sig mer om förändringsledarskap och förändringskommunikation.

– Kommunikatör är ett brett yrke med olika roller och arbetsuppgifter. Den som till exempel är innehållsproducent behöver ha koll på nya och gamla plattformar för att kunna göra rätta val, säger Caroline Thunved.

– Just nu ser vi bland annat hur behovet av coachande kommunikation, att kunna hjälpa andra i organisationen att bli mer kommunikativa, ökar. Det är också tydligt att HR och kommunikation hänger allt mer samman.

Ett annat viktigt område är att

förstå vilken data som är relevant för verksamhetens mål och hur den kan användas i kommunikationsarbetet.

– Det är ett område där många, enligt vår kompetenskartläggning, anser att de har störst behov av kompetensutveckling. Det är också det område där cheferna i undersökningen menar att det finns störst utvecklingsbehov.

– All den data som genereras, och som vi pratar så mycket om, är ju inget annat än siffror om vi inte kan tolka den och dra rätt slutsatser.

Det kan väl dock digitala system hjälpa till med?

– Digitaliseringen har förbättrat och förenklat systemen, men vi behöver fortfarande tänka analytiskt, kritiskt och dra rätt slutsatser ur all data som samlas in. AI kan göra

mycket, men inte allt.

– Ett starkt växande område är säkerhetskommunikation och kunskap om otillbörlig informationspåverkan, vad den innebär och vad man ska göra för att ligga före fienden. //



Caroline Thunved

It-akademiker

”Var beredd att ständigt lära om”



Få yrkesgrupper har en lika stark arbetsmarknad som it-akademiker.

– Men det gäller att hela tiden hänga med kompetensmässigt. Utvecklingen går oerhört fort på det här området, säger Ann-Charlott Jisland som sitter i styret för Akavias professionsförening för it-akademiker.

Nästan oavsett vem som är författaren – till exempel Saco, Arbetsförmedlingen eller Techsverige – är budskapet i framtidsprognoserna ungefär desamma för yrkesverksamma it-akademiker: god till mycket god arbetsmarknad.

Så lär det nog förbi, trots den förväntade lågkonjunkturen, åtminstone i jämförelse med stora delar av arbetsmarknaden i övrigt.

Ann-Charlott Jisland har varit verksam som systemvetare i olika roller sedan slutet av 1980-talet. Sedan några år tillbaka arbetar hon inom området ”Insight&Data” på konsultföretaget Capgemini i Göteborg.

Hon beskriver branschens teknikutveckling som mycket snabb.

– För att vara attraktiv gäller det att vara flexibel, snabbfotad och beredd att ständigt lära om. Det kommer hela tiden nya metoder, verktyg och arbetssätt som kräver nya kompetenser. Våra kunder förutsätter dessutom att vi har koll på den senaste tekniken.

– För att hjälpa organisationerna att bli datadrivna behövs det ett mer agilt arbetssätt, vilket ställer ytterligare krav. Vårt arbete blir också mer och mer innovationsinriktad, vilket förutsätter en kultur där det tillåts att prova ny teknik och ta risker. Det ska vara okej att misslyckas och att lära sig av sina misstag. Vi levererar i dag i större utsträckning mindre delar i omgångar i stället för som tidigare ett stort system på slutet.

Ann-Charlott Jisland säger att det är viktigt för den som sysslar med it-utveckling att arbeta nära verksamheten och

ha förändringsaspekten i åtanke.

– Det har delvis skett en beteendeförändring. I dag gäller det att verkligen förstå behoven och verksamheten, att kunna kommunicera, vara frågvis, lyssnande och kunna förmedla vad den nya tekniken kan bidra med. En viktig del är att sammanföra människor, process och teknik, så kallad DevOps.

Ett område som utvecklas snabbt är databaser.

– I dag finns stor kompetens inom relationsdatabaser. Det som ökar, och som det finns ett ökat kompetensbehov inom, är exempelvis grafdatabaser (som bland annat Facebook använder sig av) och så kallade NoSQL-databaser. De sistnämnda ska kunna

bli mycket stora, vara skalbara, snabba, tillgängliga över internet och kunna hantera många olika typer av information samt både interna och externa data.

Finns det it-jobb som håller på att försvinna?

– Ja, det blir till exempel allt mindre traditionell databasutveckling. Många monotona arbetsuppgifter kan programmeringsbara robotar klara.

Vilka grupper växer i betydelse?

– Till exempel datascientist som bygger modeller och format. Verktygsexperter som utbildar och ger expertråd avseende verktygen, publicerar och kommunicerar certifierade lösningar och ansvarar för arbetet i verktygen. Andra växande områden är dataarkitekt eller dataingenjör som bland annat hjälper till med att läsa in och få till stånd rätt datastruktur och dataflöden. //



Ann-Charlott Jisland

Personalvetare

”AI driver på förändringar”

Teknisk förståelse, strategi och omvärldsbevakning.

– Det är exempel på områden som blir allt viktigare för personalvetare, säger Lena Bjurner som är vd och generalsekreterare för Sveriges HR Förening.



Lena Bjurner menar att HR står inför ett kompetenslyft.

– Mycket av det som vi gör i dag kommer vi inte att göra om fem år. En del tekniska kompetenser väntas vara obsoleta redan om bara några år, visar en del undersökningar. Det behövs därför en kontinuerlig kompetensutveckling. Det gäller inte bara HR, utan de flesta områden.

– Digitaliseringen, och införandet av AI, är den stora motorn i förändringsarbetet. Den driver på och gör att vi kommer att arbeta på ett annat och smartare sätt i framtiden. Jag kan inte komma på något område där det inte krävs kompetensutveckling och uppgradering.

Vad kräver det av personalvetare?

– Bland annat att man har ett grundläggande tekniskt kunnande och en förståelse för vad tekniken kan göra. Alla grundkompetenser inom HR, vare sig det är frågan om beteendevetenskap, arbetsrätt, arbetsmiljö, kompensationsfrågor eller något annat, påverkas av digitaliseringen.

Behöver den som arbetar med HR även kunna koda?

– Nej, men veta hur man med hjälp av nya tekniska lösningar kan arbeta på ett smartare och effektivare sätt. Den som inte vet det bör lära sig det. Det kan man göra genom att gå en kurs eller på annat sätt tillgodogöra sig ny kunskap. Ett annat HR-område som blir allt viktigare är strategi. En del är hur vi som företag eller annan typ organisation bör arbeta, vilken struktur vi bör ha och vilka kompetenser vi behöver om två, fyra eller fem år, och inte minst viktigt, hur ska vi kunna attrahera, utveckla och behålla dessa kompetenser.

Det har väl HR arbetat med även tidigare?

– Absolut, men det har blivit ännu viktigare i takt med att omvärlden förändras så snabbt som den gör nu. Det har inte tidigare vara lika tydligt att kompetensförsörjning är ett av de absolut mest kritiska områdena för en organisation.

Det förutsätter en bra omvärldsbevakning, oavsett om det är frågan om Polismyndigheten eller Volvo.

– Ja, och att man inom HR kan verksamheten i grunden och förstår hur samhällets förändringar påverkar den egna verksamheten, organisationen och det som utförs.

Lena Bjurner betonar det livslånga lärandet för den som även i framtiden vill vara attraktiv på arbetsmarknaden.

– Det kan ske genom såväl universitetskurser, interna utbildningar som att leda ett projekt inom ett område som man inte behärskade tidigare. Det viktiga är att hela tiden utvecklas. //

Ekonomer

”Kreativt tänkande allt viktigare”

Många ekonomers arbetsuppgifter håller på att förändras i grunden.

– Det blir allt viktigare med kreativt tänkande. Att plugga filosofi kan vara bra kompetensutveckling, säger Christina Öberg som är professor i företagsekonomi vid Karlstads universitet.



I den senaste versionen av rapporten *Trender och prognoser* som kom häromåret konstaterade SCB att ekonomers uppdrag och arbetsuppgifter blir mer komplexa och kräver både bredd- och spetskompetens. Rollerna är inte längre lika klara och tydliga som förr och går dessutom in i varandra.

Redovisning, revision samt bank och finans är exempel på områden som har genomgått och genomgår stora förändringar som en konsekvens av teknikutvecklingen.

Som för många andra yrkesgrupper växer kravet på digitalt kunnande och förståelse för digitaliseringens möjligheter.

– Jag tror att ekonomers arbetsuppgifter kommer att förändras ganska så radikalt, vilket ställer krav på förändring av utbildningen av nya ekonomer, men också på återkommande vidareutbildning av redan yrkesverksamma, säger Christina Öberg som sitter i styret för Akavias professionsförening för ekonomer.

– I framtiden blir förmågor som kreativitet och kritiskt tänkande allt viktigare. Goda sak- och ämneskunskaper är så klart grunden, men inte tillräckligt. Det gäller att även utveckla kompetenser som är mer generiska och ha ett reflekterande förhållningssätt till det man gör. Det blir också viktigare med ett konstant lärande av varandra ute på arbetsplatserna.

Bör en ekonom i 45-årsåldern läsa en kurs i filosofi som kompetensutveckling?

– Det vore mycket spännande. Det viktiga är att få andra perspektiv och att hitta andra planhalvor att umgås på rent kunskapsmässigt än dem man för närvarande befinner sig på.

Ställer den gröna omställningen krav på naturvetenskaplig allmänbildning bland ekonomer?

– Sådan är bra för de flesta, men extra viktigt om man hamnar i ledande ställning. När vi talar hållbarhet verkar det ibland som om det fanns en färdig lösning att köpa in. Det gör det inte, utan det behövs en förståelse för helheten och hur olika delar hänger samman.

Ett resultat av den ökade automatisering inom IT är att det genereras allt större mängder data, vilket ökar kraven på god analysförmåga hos användarna, men också att förmåga att styra tekniken och se till att relevant data utvinns.

– AI hjälper oss att strukturera information och se trender som vi själva inte ser. Arbetsuppgifter som det går att sätta relätänk på kommer att övertas av datorer, om det inte redan har skett. Det är bara att titta vad som har hänt med fakturahantering och bokföring som i dag i stor utsträckning är automatiserad.

– Allt detta gör att ekonomer i framtiden kommer att arbeta än mer med ekonomistyrning jämfört med i dag, trots att man redan gör det i stor utsträckning, och dessutom mer proaktivt.

Behöver ekonomer lära sig att koda?

– Ju mer som automatiseras och ju enklare programmen blir att använda, desto mindre datateknisk kompetens behöver en enskild medarbetare ha. Däremot behöver hen förstå vad det går att göra med programmen. Den som arbetar med kodning behöver å andra sidan kunna det ordentligt. //



Förändringsledarskap och kommunikation.

Det är två områden inom vilka många samhällsvetare kan behöva kompetensutveckling.

– Det ställs dessutom allt större krav på digital kunskap och förståelse, säger Sanna Melling som sitter i styret för Akavias professionsförening för samhällsvetare.

Samhällsvetare

”Helhetsperspektiv blir eftertraktat”

Det finns cirka 37 500 yrkesverksamma samhällsvetare i Sverige, enligt Saco. Titeln rymmer en mängd olika arbeten och arbetsuppgifter, från ren administration och handläggning till informationsarbete och expertbetonade utredningsuppdrag. Många av samhällsvetarna har studerat statsvetenskap, sociologi, statistik eller nationalekonomi. En hel del är chefer. Ungefär hälften är anställda inom offentlig förvaltning, till exempel på kommuner eller statliga myndigheter. Förutsättningarna för kompetensutveckling och i vilka ämnen varierar.

Sanna Melling arbetar som forsknings- och utvecklingsledare inom Helsingborgs kommun.

Hur förändras kraven på samhällsvetare?

– Jag tror bland annat att det kommer att ställas ökade krav på att vi kan hantera en miljö som är mycket mer agil än dagens. Inom exempelvis Helsingborgs kommun kommer vi säkert att arbeta ännu mer förvaltningsövergripande,

men även närmare andra aktörer i samhället, vilket kräver god systemförståelse.

– Helhetsperspektiv och förmåga att fungera som spindeln i nätet blir allt mer eftertraktat. Ett område som jag tror att det är många som skulle vilja ha mer kompetens inom är förändringsledarskap, det vill säga hur man får med sig människor i ett förändringsarbete. Det är inte minst viktigt med tanke på de klimatförändringar som vi står inför.

Behöver samhällsvetare vidareutbilda sig inom ekologi, hållbarhet eller liknande?

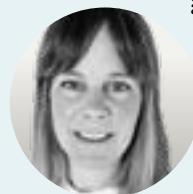
– Det kan säkert vara bra. Ska man till exempel arbeta med inriktningen klimatneutral stad, vilket många gör i dag, är det så klart bra att ha kompetens inom det. Det kan också underlätta kommunikation med sakkunniga och andra experter. Det är inte alltid vi talar samma språk, även om vi kanske tror det.

God digital kompetens är ett grundkrav för många yrkesgrupper, inte minst samhällsvetare.

– Det gäller inte bara de direkta verktygen. Det är även viktigt att ha en grundläggande förståelse för vad tekniken och de olika systemen kan bidra med, men också att kunna förmedla det till andra. Detta gäller oavsett om vi har en strategisk roll eller arbetar som utvecklare.

Sanna Melling lyfter fram gruppen äldre som ett bra exempel.

För att kommuner och andra i framtiden ska kunna leverera service och andra tjänster till det kraftigt växande antalet äldre behöver man kunna utnyttja AI och annan digital teknik på ett effektivt



Sanna Melling

sätt.

– Kraven på systemförståelse ökar. Detsamma gäller kunskap om och förmåga att använda olika informations- och kommunikationskanaler, men också att veta hur och vad som ska kommuniceras. //