

Slutrapport

Förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete
N2016/06500/RTS

2017-06-15

Dnr 1.2.2-Ä2016-1659

Förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete N2016/06500/RTS

Beslutet att godkänna denna slutrapport har fattats av generaldirektör Gunilla Nordlöf.

Handläggningen har gjorts av avdelningschef Anna Bünger och Lars Wikström, enhetschef Åsa Bjelkeby, Anita Sandell, Camilla Karlsson, Eva Johansson, Therese Wallqvister, Örjan Johansson och Monika Kväl. Den sistnämnda var föredragande för ärendet.

Ett särskilt stort tack riktas till den externa arbetsgrupp som deltagit aktivt i arbetet. I arbetsgruppen har Ana-Emilia Klasson Regionförbundet i Kalmar län, Anna Viklund Arbetsförmedlingen, Britta Zetterlund-Johansson Region Värmland, Lena Lundström och Gustaf Renström Sveriges kommuner och landsting, Linda Wiklund Myndigheten för yrkeshögskolan, Kristin Bergwall Region Norrbotten, Maria Johansson-Berg ESF-rådet, Maria Svensson Hallberg Region Örebro län, Mikaela Zelmerlöw Skolverket, Thomas C Lundberg Region Gävleborg och Ylva Disheden Länsstyrelsen i Stockholms län deltagit.

Östersund, 15 juni 2017

Gunilla Nordlöf

Monika Kväl

Sammanfattning

Tillväxtverket har fått regeringens uppdrag att ta fram förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete. Syftet är att skapa en samsyn om vad som utgör grunden i det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Målsättningen är att förstärka och effektivisera arbetet så att näringsliv och andra arbetsgivare får tillgång till de kompetenser de behöver.

Förslaget på riktlinjer tar sin utgångspunkt i arbetsmarknads-, utbildnings-, näringspolitiken och den regionala tillväxtpolitiken samt i:

- regeringens intentioner avseende regionalt kompetensförsörjningsarbete och de regionala kompetensplattformarna såsom de uttrycks i den nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2020.
- erfarenheter från Tillväxtverkets uppdrag att förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna.
- erfarenheter och lärdomar inom ramen för uppdraget till aktörer med regionalt utvecklingsansvar att under 2010 etablera regionala kompetensplattformar.
- etableringsuppdraget och mottagandet av nyanlända i kommuner. Särskilt länsstyrelsens ansvar för att stötta kommunernas planering för mottagande av nyanlända.

Riktlinjerna ska i första hand stödja det regionala kompetensförsörjningsarbetets genomförande och de beskriver vad som är gemensamt för alla län. Det vill säga grunden i regionalt kompetensförsörjningsarbete.

Tillväxtverket lämnar följande förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete.

Regionalt utvecklingsansvariga aktörer ska:

1. utifrån strategiskt viktiga styrkeområden och prioriteringar gjorda i regionala utvecklingsstrategier kartlägga, synliggöra och prognostisera privat och offentlig sektors behov av kompetens på kort och lång sikt.
2. utifrån kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsbehov tillsammans med relevanta företrädare från näringsliv och andra arbetsgivare, alla delar av utbildningssystemet (inkl. Högskolor och Universitet) samt relevanta myndigheter och organisationer fastställa målsättningar, samordna och organisera det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Jämställdhets- och mångfaldsperspektiven ska beaktas. Avstämningar ska göras med Länsstyrelsernas uppdrag att verka för beredskap och kapacitet för mottagande av nyanlända samt Arbetsförmedlingen i arbete med etableringsuppdraget.
3. stödja och driva på operativa och strategiska insatser. Viktiga områden är att:
 - åstadkomma samverkan kring utbudet av utbildningar.
 - åstadkomma samverkan kring validering.
 - medverka i planeringen av utbudet för regionalt yrkesinriktad vuxenutbildning.
 - sprida kunskap och föra dialog om kompetensförsörjning och dess nationella, regionala och lokala utmaningar samt
 - säkerställa att det finns ett kompetensförsörjningsperspektiv i strategiskt viktiga dokument.
4. i de återrapporteringar/årsredovisningar som görs i enlighet med villkorsbeslut/regleringsbrev redovisa de fastställda målsättningarna och måluppfyllelsen av dessa. Vidare ska en beskrivning av hur arbetet organiserats och genomförts lämnas.

Innehåll

1	Uppdraget.....	9
1.1	Syfte och mål	10
1.2	Målgrupp.....	10
1.3	Metod.....	10
2	Förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete.....	11
2.1	Utgångspunkter för utformningen av förslaget.....	11
2.1.1	Politikområden och samordning.....	11
2.1.2	Matchningsproblematik på svensk arbetsmarknad	13
2.1.3	Det behövs kunskap om kort och långsiktiga kompetensbehov på regional nivå	14
2.1.4	Regionalt utvecklingsansvariga aktörer saknar mandat.....	15
2.2	Presentation av förslaget	17
3	Slutsatser och rekommendationer.....	19
3.1	Rekommendationer till regeringen	19
3.1.1	Skapa en långsiktig och ändamålsenlig finansiering som stärker det regionala kompetensförsörjningsarbetet	19
3.1.2	Öka den nationella samordningen inom kompetensförsörjningsområdet.....	20
3.1.3	Genomför en översyn av vilka regionala mandat som kan ges.....	20
3.1.4	Öka kompetensförsörjningsmyndigheternas deltagande i det regionala tillväxtarbetet.....	20
	Bilaga 1 – Förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete, kortversion.....	21

1 Uppdraget

Regeringen gav 2010 regionalt utvecklingsansvariga aktörer i uppdrag att etablera regionala kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Regionalt utvecklingsansvariga aktörer har, helt i enlighet med uppdraget, etablerat plattformarna utifrån regionala förutsättningar. Detta har bland annat inneburit att plattformarna har haft olika syften, inriktning, fokusområden, funktion, resurser och organisatorisk hemvist. Även om en regional variation i många avseenden varit önskvärd och ändamålsenlig har det också visat sig finnas nackdelar. Variationen har bland annat försvårat dialogen och relationen med nationell nivå samt att det har varit svårt att beskriva plattformarnas roll och funktion ur ett förvaltningsperspektiv.

För att regionalt utvecklingsansvariga aktörers verksamhet och resultat i länet ska kunna kommuniceras och jämföras på ett bättre sätt ser regeringen behov av att identifiera vad som bör utgöra grunden i det regionala kompetensförsörjningsarbetet i alla län.

Tillväxtverket har därför fått i uppdrag att ta fram förslag på riktlinjer för det regionala kompetensförsörjningsarbetet.¹ Riktlinjerna ska bidra till att skapa en samsyn mellan aktörer på lokal, regional och nationell nivå om vad som bör ingå i det grundläggande kompetensförsörjningsarbetet i alla län.

I genomförandet av uppdraget ska Tillväxtverket bland annat utforma förslag på riktlinjer med utgångspunkt i:

- regeringens intentioner avseende regionalt kompetensförsörjningsarbete och de regionala kompetensplattformarna såsom de uttrycks i den nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2020.
- erfarenheter från Tillväxtverkets uppdrag att förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna.
- erfarenheter och lärdomar inom ramen för uppdraget till aktörer med regionalt utvecklingsansvar att under 2010 etablera regionala kompetensplattformar.
- etableringsuppdraget och mottagandet av nyanlända i kommuner. Särskilt länsstyrelsens ansvar för att stötta kommunernas planering för mottagande av nyanlända ska beaktas.

¹ Regeringsbeslut N2016/06500/RTS

1.1 Syfte och mål

Syftet med riktlinjerna är att skapa en samsyn på lokal, regional och nationell nivå om vad som utgör grunden i regionalt kompetensförsörjningsarbete. Den övergripande, och viktigaste, målsättningen är att riktlinjerna ska förstärka och effektivisera arbetet så att näringsliv och andra arbetsgivare får tillgång till de kompetenser de behöver. Riktlinjerna ska:

- vara långsiktigt hållbara och stödja det regionala kompetensförsörjningsarbetets genomförande.
- stärka flernivåsamverkan inom kompetensförsörjningsområdet.
- bidra till att länens resultat ska kunna kommuniceras och jämföras på ett bättre sätt.

1.2 Målgrupp

Riktlinjerna adresserar regionalt utvecklingsansvariga aktörer och deras arbete med regionalt kompetensförsörjningsarbete.

1.3 Metod

I genomförandet av uppdraget har Tillväxtverket bildat två arbetsgrupper, en extern och en intern. Den externa arbetsgruppen har bestått av representanter från:

- Arbetsförmedlingen
- Länsstyrelsen i Stockholms län
- Myndigheten för yrkeshögskolan
- Statens skolverk
- Region Gävleborg
- Region Norrbotten
- Region Värmland
- Region Örebro län
- Regionförbundet i Kalmar län
- Rådet för Europeiska Socialfonden i Sverige
- Sveriges kommuner och landsting

Även Universitetskanslersämbetet har bjudits in att delta i arbetet. Utöver de organisationer som deltagit i den externa arbetsgruppen har en rad organisationer och konstellationer getts möjlighet att inkomma med synpunkter under arbetets gång.²

² Arbetsmarknadsutredningen 2016:03, Företagarna, IF-metall, Lantbrukarnas riksförbund, Länsstyrelsen i Jönköpings län, Nätverket för kompetensförsörjningsdagarna, Politikerforum, Svenskt Näringsliv, Tjänstemannaforum, Teknikföretagen, Organisationsöversyn av de statliga myndigheterna inom skolväsendet 2017:37, Valideringsdelegationen, Övriga regionalt utvecklingsansvariga aktörer

2 Förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete

Sverige är en kunskapsekonomi, där kunskap och kompetens är ett av våra främsta konkurrensmedel gentemot omvärlden. Svenska företag är långsiktigt konkurrenskraftiga om de är mer innovativa och har en högre grad av unik kunskap än konkurrenterna i andra delar av världen. Näringslivet behöver rätt kompetens, på rätt plats, i rätt tid för att vara konkurrenskraftigt. Likaså behöver den arbetsföra befolkningen ges möjlighet att bidra till samhällsekonomin oavsett kön, ålder, bakgrund eller förmågor.

Frågeområdet kompetensförsörjning inbegriper såväl arbetsgivares efterfrågan på kompetens som att utbudet av kompetens ska vara relevant, rätt dimensionerat, synligt och tillgängligt. En väl fungerande kompetensförsörjning kännetecknas av en effektiv matchning av utbud och efterfrågan av kompetens. Det ökar förutsättningarna att skapa attraktiva regioner där konkurrenskraftiga företag verkar.

I sammanhanget har regionalt utvecklingsansvariga aktörer en central funktion att samordna arbetet och lyfta tillväxtperspektivet.

Kompetensförsörjningsarbetet är mångfacetterat och ska ses som en delmängd av det regionala tillväxtarbetet. I likhet med tillväxtarbetet är kompetensförsörjningsarbetet många gånger systemorienterat där kunskapsunderlag och samverkan utgör centrala delar.

Det regionala kompetensförsörjningsarbetet är ett tämligen brett och svårdefinierat område och en utmaning ligger i att definiera vad som ryms inom arbetet. Frågan har koppling till flertalet politiska områden, där mandat återfinns främst på nationell och kommunal nivå.

2.1 Utgångspunkter för utformningen av förslaget

2.1.1 Politikområden och samordning

Utöver de punkter som regeringen pekat ut tar förslaget sin utgångspunkt i arbetsmarknads-, utbildnings-, och näringspolitiken samt den regionala tillväxtpolitiken.

Inom utbildningspolitiken handlar kompetensförsörjning i stor utsträckning om att utbildningssystemet ska tillhandahålla den kompetens som samhället är i behov av på kort och lång sikt. Arbetsmarknadspolitikens roll handlar om att säkerställa att individer har ett arbete samt att matchningen på arbetsmarknaden fungerar så att arbetsgivare får tag på den kompetens de behöver. Inom näringspolitiken handlar det om att rusta företagen med rätt kompetenser i förhållande till hur marknaden utvecklas och förändras.

Inom den regionala tillväxtpolitiken handlar det om att ur ett regionalt perspektiv analysera och bidra till att åtgärda kompetensbehoven i relation till de styrkeområden som regionen har. Ett högt förändringstryck gör det svårt att både identifiera och ha uppdaterad kunskap om behov i företagen och dessutom ha förmåga att ställa om utbildningssystemet så att det över tid motsvarar förändrade behov i näringslivet. Här har regionala aktörer även en viktig roll inom ramen för det företagsfrämjande arbete som ofta drivs i samarbete med kommunerna.

Ingen enskild nivå eller sektor kan ensamt lösa de utmaningar Sverige står inför

Inom kompetensförsörjningsområdet verkar en mängd aktörer, vilket delvis är ett resultat av områdets bredd. En mångfald av aktörer i kombination med en svag samordning kan innebära att insatser missriktas och att de inte får avsedd effekt eftersom andra delar av systemet inte samverkar - och i värsta fall motverkar detta avsett resultat. Det kan även leda till att viktiga insatser inte genomförs för att de faller mellan stolarna.

Ett effektivt kompetensförsörjningsarbete förutsätter därför ett avancerat samspel mellan politikområden och olika nivåer i förvaltningssystemet. Därför behövs såväl en utvecklad samsyn mellan Arbetsmarknads-, Utbildnings- och Näringsdepartementet som ett tydligare regionalt perspektiv i utbildnings- respektive arbetsmarknadspolitik.³

³ I, den av regeringen antagna, *Nationella strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2020* konstateras att ingen enskild nivå eller sektor ensamt kan lösa de utmaningar Sverige och dess kommuner och regioner står inför inom kompetensförsörjningsområdet.

Politikområde	Syfte/mål
Arbetsmarknadspolitik	Bidra till en väl fungerande arbetsmarknad genom en förbättrad matchning mellan dem som söker arbete och dem som söker arbetskraft. Politiken ska främja mångfald och jämställdhet samt motverka diskriminering i arbetslivet och en könsuppdelning på arbetsmarknaden. ⁴
Näringspolitik	Bidra till att stärka den svenska konkurrenskraften och skapa förutsättningar för fler jobb i fler och växande företag. Det är ett tydligt sysselsättningsmål som styr näringspolitiken. Antalet personer som arbetar och antalet arbetade timmar i ekonomin ska öka så mycket att Sverige når lägst arbetslöshet i EU år 2020. ⁵
Regional tillväxtpolitik	Bidra till utvecklingskraft i alla delar av landet med stärkt lokal och regional konkurrenskraft. För den regionala tillväxtpolitiken finns därtill några prioriterade områden utpekade, varav kompetensförsörjning och ökat arbetskraftsutbud är ett, jämte innovation och förnyelse, tillgänglighet samt strategiskt gränsöverskridande samarbete. ⁶
Utbildningspolitik	Bidra till att barn, ungdomar och vuxna utifrån sina olika förutsättningar och behov, ska få utbildning så att de utvecklas så långt som möjligt. Den ska också bidra till att på olika sätt trygga den nationella kompetensförsörjningen och underlätta för etablering på arbetsmarknaden. ⁷

2.1.2 Matchningsproblematik på svensk arbetsmarknad

Förmågan att möta framtiden med rätt kompetens är den största och viktigaste utmaningen i arbetslivet och en strategisk fråga för alla organisationer oavsett bransch, storlek eller verksamhet.

Matchningen på arbetsmarknaden har försämrats under en längre tid⁸ och flera undersökningar visar att svenska företag uppger att tillgången till rätt kompetens är ett hinder för tillväxt.⁹ När tillgången (utbudet) på kompetens inte stämmer överens med efterfrågan på

⁴ <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/arbetsmarknad/mal-for-arbetsmarknad/> 20170608

⁵ <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/naringspolitik/mal-for-naringspolitik> 20170608

⁶ <http://www.regeringen.se/regeringens-politik/regional-tillvaxt/> 20170608

⁷ <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2015/02/utbildningspolitik-for-en-bra-start-i-sverige/> 20170608

⁸ Framtidskommissionen, Matchningen på den svenska arbetsmarknaden – Underlagsrapport 9 till framtidskommissionen (2012)

⁹ Exempelvis Tillväxtverkets undersökning Företagens villkor och verklighet (2014), Svenskt Näringsliv Rekryteringsenkäten 2016, Rekrytering när teknikutveckling och digitalisering förändrar jobben (2016) och Teknikföretagen Vilka ingenjörer behövs-Storföretagens syn på svenska ingenjörsutbildningar (2012)

arbetsmarknaden får de negativa konsekvenser för individer, arbetsgivare och för samhället.

I diskussionen om matchningsproblematiken på svensk arbetsmarknad fokuseras i stor utsträckning på huruvida dimensionering och inriktningen av olika utbildningar är anpassade efter arbetslivets behov. Något som inte alltid är lika tongivande är att även arbetsgivare har ett ansvar att kontinuerligt vidareutveckla anställdas kompetens och att anpassa och förändra arbetets innehåll utifrån vad som sker i omvärlden. Kunskaper som man har med sig in på arbetsmarknaden räcker inte ett helt arbetsliv. De flesta behöver lära nytt, lära om och utveckla nya kompetenser under sitt yrkesliv.¹⁰ Därför blir både vägledning och det livslånga lärandet allt viktigare i en kunskapsintensiv ekonomi. Även validering kan utgöra ett viktigt verktyg för att synliggöra och bekräfta anställdas kompetens och samtidigt identifiera var kompetensen behöver fyllas på för att möta dagens och morgondagens krav.

Ett annat viktigt område är att på ett effektivt sätt ta tillvara den kompetens som nyanlända bidrar med. Många av de som kommer till Sverige har god utbildning och yrkeskunnande inom branscher som upplever akut arbetskrafts- och kompetensbrist. Här är både Arbetsförmedlingens etableringsinsatser och länsstyrelsernas ansvar att stötta kommunernas planering för mottagandet av nyanlända centrala för att bidra till en god matchning på arbetsmarknaden.

2.1.3 Det behövs kunskap om kort och långsiktiga kompetensbehov på regional nivå

För att kunna tillgodose regionala kompetensförsörjningsbehov behövs kunskap om nuläget och utvecklingen framåt. Arbetsförmedlingen och SCB, tar exempelvis fram en rad viktiga prognoser inom kompetensförsörjningsområdet. I vissa fall motsvarar inte nationella underlag regionala behoven vilket i vissa avseenden gjort det svårt att bilda sig en uppfattning om den regionala utvecklingen och kompetensförsörjningsbehoven. Detta har medfört att vissa regionalt utvecklingsansvariga aktörer tagit fram regionalt anpassade underlag på egen hand. Att varje region ska utveckla egna metoder och modeller för kunskapsunderlag är inte effektivt och i förlängningen leder det inte arbetet framåt. Det behövs därför en tydligare styrning av hur och vilka kunskapsunderlag som ska tas fram för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Här kan exempelvis de regionala matchningsindikatorerna ligga till grund för arbetet.¹¹

Kunskapsunderlagen har inget egenvärde i sig utan det är i vilken utsträckning de används som är relevant. Underlagen fyller många gånger en viktig funktion för samordning mellan olika aktörer och

¹⁰ Analysgruppen för arbetet i framtiden (2016) Slutrapport

¹¹ Regionala verktyg 2014, regionala matchningsindikatorer, Reglab

fördjupade diskussioner om hur arbetslivets behov av kompetens kan tillgodoses på kort och lång sikt.

Det kan även finnas svårigheter för arbetsgivare att på ett tydligt sätt identifiera, signalera och översätta kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsbehov. Här fungerar ofta olika branschorganisationer som språkrör för arbetsgivare genom att fånga upp och driva branschspecifika kompetensdiskussioner inom sina respektive verksamhetsområden.

2.1.4 Regionalt utvecklingsansvariga aktörer saknar mandat

I rollen som utvecklingsansvarig har regionerna mandat att fungera som katalysator för samverkan, skapa mötesplatser, agera kunskapsspridare och inspiratör genom att utveckla ny kunskap och testa nya arbetsätt och idéer. Detta har även präglat hur arbetet med kompetensplattformarna utformats. Den regionala nivåns respektive de regionala kompetensplattformarnas uppdrag och mandat inom kompetensförsörjningsområdet måste också ses i relation till de aktörer som har formella uppdrag och mandat inom utbildnings- och arbetsmarknadspolitiken.

Utbildningssystemet ska bland annat bidra till att förse arbetsmarknaden med attraktiv arbetskraft. Inom området är det nationell nivå som formulerar mål och riktlinjer där olika huvudmän (kommuner och fristående skolor) ansvarar för hur utbildningarna ska genomföras, vilket bland annat innebär att organisera, dimensionera, styra, leda och utveckla verksamheten.

Inom gymnasieskolan styrs utbildningsutbudet till stor del av individens val och huvudmännen ska enligt skollagen så långt det är möjligt anpassa utbildningsutbudet med hänsyn till ungdomars önskemål.¹² Utbildningsutbudet inom universitet och högskola i första hand styrs utifrån att upprätthålla en god kvalitet i utbildningen och inte utifrån den regionala arbetsmarknadens behov.¹³

Nedan ges en kort sammanfattning av centrala aktörers roll inom kompetensförsörjningsområdet.

Arbetsförmedlingens övergripande mål är att underlätta för arbetsökande och arbetsgivare att hitta varandra och att prioritera stöd till personer som står långt från arbetsmarknaden. Myndigheten tar även fram arbetsmarknadsstatistik och prognoser samt genomför upphandling av arbetsmarknadsutbildningar. En betydande del av upphandlingarna sker nationellt och många av utbildningsanordnarna är större privata företag. Arbetsmarknadsutbildningen syftar dels till att underlätta för individen att få eller behålla ett arbete, dels motverka att brist på arbetskraft uppstår på arbetsmarknaden.

¹² Skollag 2010:800

¹³ Högskolelag SFS 1992:1434

Arbetsmarknadsutbildning ska vara ett komplement till det reguljära utbildningsystemet.

Folkbildningen är ett samlingsnamn för de 154 folkhögskolor¹⁴ i Sverige. Detta är en utbildningsform inom vuxenutbildning som utgår från individens behov, kunskaper och erfarenheter.

Kommuner äger genom det kommunala självstyret mandatet att styra och leda grund- och gymnasieskola samt den kommunala vuxenutbildningen.

Myndigheten för yrkeshögskolan ansvarar för yrkeshögskolan. Ett av huvudkraven är att utbildningen ska ha en stark arbetslivsanknytning och utformas i nära samarbete med representanter för näringslivet. Myndigheten fördelar också statsbidrag till tolkutbildningar inom folkbildningen och är ansvarig myndighet för frågor som rör konst- och kulturutbildningar.

Skolverket är förvaltningsmyndighet för förskola, grundskola, gymnasieskola, vuxenutbildning och motsvarande skolformer. Skolverket styr, stödjer, följer upp och utvärderar kommuners och fristående skolors arbete med syftet att förbättra kvaliteten och resultaten i verksamheterna. Skolverket beslutar även om statsbidrag till huvudmän.

Universitet- och högskolerådet ansvarar för antagningsregler och antagning till högskola, högskoleprovet och information om högskolestudier, bedömning av utländsk utbildning (inkl. bedömning av eftergymnasial yrkesutbildning)

Universitet och högskolor är fristående myndigheter eller i vissa fall stiftelsedrivna lärosäten som i stor utsträckning själva bestämmer vilka utbildningar de ska ge och hur utbildningarna ska utformas. Universitet och högskolor ha tre huvuduppgifter; att bedriva utbildning och forskning att samverka med det omgivande samhället samt verka för att forskningsresultat kommer till nytta.

Universitetskanslersämbetet ansvarar för kvalitetsutvärdering av högre utbildning och examenstillståndsprövning. Myndigheten utövar tillsyn av universitet och högskolor i Sverige.

De här styrningsformerna inom utbildningspolitiken och arbetsmarknadspolitikerna ger inte regionalt utvecklingsansvariga aktörer något formella mandat eller uppdrag. De kan vara kunskapsförmedlare, samordnare, initiera och driva utvecklingsinsatser samt stödja andra aktörer i sina uppdrag.

¹⁴ 112 av dessa är knutna till olika folkrörelser, ideella organisationer, stiftelser eller föreningar. 42 folkhögskolor drivs av landsting och regioner

2.2 Presentation av förslaget

Syftet med riktlinjerna är att skapa en samsyn på lokal, regional och nationell nivå om vad som utgör grunden i regionalt kompetensförsörjningsarbete.

Riktlinjerna ska i första hand stödja det regionala kompetensförsörjningsarbetets genomförande och de beskriver vad som är gemensamt för alla län. Det vill säga grunden i regionalt kompetensförsörjningsarbete.

Den övergripande, och viktigaste, målsättningen är att riktlinjerna ska förstärka och effektivisera arbetet så att näringsliv och andra arbetsgivare får tillgång till de kompetenser de behöver.

Förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete

Regionalt utvecklingsansvariga aktörer ska:

1. utifrån strategiskt viktiga styrkeområden och prioriteringar gjorda i regionala utvecklingsstrategier kartlägga, synliggöra och prognostisera privat och offentlig sektors behov av kompetens på kort och lång sikt.
2. utifrån kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsbehov tillsammans med relevanta företrädare från näringsliv och andra arbetsgivare, alla delar av utbildningssystemet (inkl. Högskolor och Universitet) samt relevanta myndigheter och organisationer fastställa målsättningar, samordna och organisera det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Jämställdhets- och mångfaldsperspektiven ska beaktas. Avstämningar ska göras med Länsstyrelsernas uppdrag att verka för beredskap och kapacitet för mottagande av nyanlända samt Arbetsförmedlingen i arbete med etableringsuppdraget.
3. stödja och driva på operativa och strategiska insatser. Viktiga områden är att:
 - åstadkomma samverkan kring utbudet av utbildningar.
 - åstadkomma samverkan kring validering.
 - medverka i planeringen av utbudet för regionalt yrkesinriktad vuxenutbildning.
 - sprida kunskap och föra dialog om kompetensförsörjning och dess nationella, regionala och lokala utmaningar samt
 - säkerställa att det finns ett kompetensförsörjningsperspektiv i strategiskt viktiga dokument.

4. i de återrapporteringar/årsredovisningar som görs i enlighet med villkorsbeslut/regleringsbrev redovisa de fastställda målsättningarna och måluppfyllelsen av dessa. Vidare ska en beskrivning av hur arbetet organiserats och genomförts lämnas.

3 Slutsatser och rekommendationer

Vi kan bland annat konstatera att regionalt utvecklingsansvariga aktörer har väldigt olika förutsättningar att arbeta med kompetensförsörjningsfrågorna. Några regioner anser att de på egen hand kan analysera behov, samla relevanta aktörer och kraftsamla för att driva på arbetet, medan andra menar att de inte har samma kapacitet. För att säkerställa att ska grunden i det regionala kompetensförsörjningsarbetet har Tillväxtverket för avsikt att, efter beslut från regeringen, erbjuda ett expert- och kunskapsstöd.

I arbetet har Tillväxtverket för avsikt att:

- bidra till en gemensam tolkning av riktlinjerna.
- identifiera en struktur för vilka typer av kunskapsunderlag som bör tas fram inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet.
- stödja det regionala analysarbetet inom kompetensförsörjningsområdet, exempelvis genom att två gånger per år uppdatera regionala matchningsindikatorer.
- erbjuda samlad kunskap om kompetensförsörjningsfrågor på regional och nationell nivå.
- skapa mötesplatser som bidrar till lärande och erfarenhetsutbyte mellan relevanta aktörer på regional och nationell nivå.
- erbjuda regionalt utvecklingsansvariga aktörer en samlad dialog mellan relevanta myndigheter.

För att säkerställa riktlinjernas långsiktighet kommer Tillväxtverket tillsammans med relevanta aktörer, vid behov göra en översyn av innehållet i riktlinjerna.

3.1 Rekommendationer till regeringen

För att stärka kompetensförsörjningsarbetet lämnas även följande rekommendationer till regeringen.

3.1.1 Skapa en långsiktig och ändamålsenlig finansiering som stärker det regionala kompetensförsörjningsarbetet

Tillväxtverket har i delredovisningar av uppdraget att förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna ¹⁵ konstaterat att projektmedel som finansieringsform inte möter de regionala

¹⁵ Regeringsuppdrag N2012/6275/ RT och N2015/02413/RTS

behoven. För att regionalt utvecklingsansvariga ska kunna driva ett strategiskt och långsiktigt kompetensförsörjningsarbete som har förutsättningar att bidra till att näringsliv och andra arbetsgivare får tillgång till den kompetens de behöver anser Tillväxtverket att en ändamålsenlig finansiering ska tillföras. Inledningsvis skulle finansieringen kunna utgöras av öronmärkta medel som används för att förstärka genomförandet av innehållet i riktlinjerna.

3.1.2 Öka den nationella samordningen inom kompetensförsörjningsområdet

Det är väl känt att kompetensförsörjningsområdet är komplext där många olika politikområden, nivåer och aktörer agerar för att möta de utmaningar och möjligheter som Sveriges företag och regioner står inför. För att skapa ett effektivt kompetensförsörjningsarbete krävs ett avancerat samspel mellan politikområden och olika nivåer i förvaltningssystemet. Tillväxtverket anser därför att den nationella samordningen inom kompetensförsörjningsområdet behöver förstärkas. Det behövs en utvecklad samsyn mellan Arbetsmarknads-, Utbildnings- och Näringsdepartementet samt ett tydligare regionalt perspektiv i utbildnings- respektive arbetsmarknadspolitiken.

3.1.3 Genomför en översyn av vilka regionala mandat som kan ges

Som konstaterats ovan saknar regionalt utvecklingsansvariga aktörer formella mandat inom arbetsmarknads- och utbildningspolitiken. Tillväxtverket anser att det behövs en översyn för att motverka ytterligare sektorisering inom kompetensförsörjningsområdet. Det skulle understödja intentionerna med tillväxtpolitiken som sektorssamordnande. Finns det en regional logik inom utbildnings- och arbetsmarknadsområdet där regionalt utvecklingsansvariga kan effektivisera arbetet? Detta kan exempelvis göras genom att lämna tilläggsdirektiv till Arbetsmarknadsutredningen 2016:03 och/eller andra relevanta kommande och pågående utredningar.

3.1.4 Öka kompetensförsörjningsmyndigheternas deltagande i det regionala tillväxtarbetet

Regionalt utvecklingsansvariga aktörer har till uppgift att samla relevanta aktörer för att driva på det regionala kompetensförsörjningsarbetet. I sammanhanget har regionala och nationella myndigheter ett lagstiftat ansvar att verka för att de regionala målen nås. Tillväxtverket anser därför att relevanta myndigheters deltagande i det regionala tillväxtarbetet behöver följas upp och utvärderas, i enlighet med Förordningen om regionalt tillväxtarbete 2007:713. Utvärderingen ska även lämna förslag på hur myndigheterna kan stärkas för att utforma en verksamhet som bidrar till att uppnå målen i de regionala utvecklingsstrategierna och underliggande program.

Bilaga 1 – Förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete, kortversion

Inledning

Sverige är en kunskapsekonomi, där kunskap och kompetens är ett av våra främsta konkurrensmedel gentemot omvärlden. Svenska företag är långsiktigt konkurrenskraftiga om de är mer innovativa och har en högre grad av unik kunskap än konkurrenterna i andra delar av världen. Näringslivet behöver rätt kompetens, på rätt plats, i rätt tid för att vara konkurrenskraftigt. Likaså behöver den arbetsföra befolkningen ges möjlighet att bidra till samhällsekonomin oavsett kön, ålder, bakgrund eller förmågor.

Frågeområdet kompetensförsörjning inbegriper såväl arbetsgivares efterfrågan på kompetens och att utbudet av kompetens ska vara relevant, rätt dimensionerat, synligt och tillgängligt. En väl fungerande kompetensförsörjning kännetecknas av en effektiv matchning av utbud och efterfrågan av kompetens, vilket har förutsättning att skapa attraktiva regioner där konkurrenskraftiga företag verkar.

För att de offentliga systemen inom utbildningssektorn och arbetsmarknadsområdet ska kunna bidra till att arbetsgivare hittar den rätta kompetensen krävs bland annat underlag om kompetensbehov. Behovet av att skaffa sig bättre kunskap om arbetsgivares behov av kompetens på kort och lång sikt var även ett av skälen bakom regeringens uppdrag till regionalt utvecklingsansvariga aktörer att etablera regionala kompetensplattformar. Det övergripande syftet var att bidra till att få en bättre kunskap om kompetensförsörjningsbehoven på lång sikt samt samordna aktörer på regional nivå med ansvar inom kompetensförsörjningsområdet.

Styrningsformerna inom utbildningspolitiken och arbetsmarknadspolitiken ger inte regionalt utvecklingsansvariga aktörer några formella mandat eller uppdrag. Inom områdena kan aktörerna vara kunskapsförmedlare, samordnare, initiera och driva utvecklingsinsatser samt stödja andra aktörer i sina uppdrag.

I rollen som utvecklingsansvarig har regionerna mandat att fungera som katalysator för samverkan, skapa mötesplatser, agera kunskapsspridare och inspiratör genom att utveckla ny kunskap och testa nya arbetssätt och idéer. Detta arbetssätt har även präglat hur regionalt utvecklingsansvariga tagit sig an uppdraget med kompetensplattformarna. Plattformarna har i hög grad varierat utifrån att de har olika syften, inriktning, fokusområden, funktion, resurser och organisatorisk hemvist. Detta har delvis berott på att arbetet i mångt och mycket utförts genom olika projektinitiativ. De enskilda projekten har i många avseenden uppnått lyckade resultat men det har

funnits en svårighet att aggregera resultaten då de haft olika logik, målsättningar och inriktningar.¹ Även om en regional variation i många avseenden varit önskvärd och ändamålsenlig har det också visat sig finnas nackdelar. Variationen har bland annat försvårat dialogen och relationen med nationell nivå samt att det har varit svårt att beskriva plattformarnas roll och funktion ur ett förvaltningsperspektiv.

Mot bakgrund av detta har Tillväxtverket fått regeringens uppdrag att lämna förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete.²

I enlighet med regeringsuppdraget har förslaget till riktlinjer utformats med utgångspunkt i:

- regeringens intentioner avseende regionalt kompetensförsörjningsarbete och de regionala kompetensplattformarna såsom de uttrycks i den nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2020.
- erfarenheter från Tillväxtverkets uppdrag att förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna.
- erfarenheter och lärdomar inom ramen för uppdraget till aktörer med regionalt utvecklingsansvar att under 2010 etablera regionala kompetensplattformar.
- etableringsuppdraget och mottagandet av nyanlända i kommuner. Särskilt länsstyrelsens ansvar för att stötta kommunernas planering för mottagande av nyanlända har beaktats.

Utgångspunkter för utformningen av förslaget

Förslaget på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete tar främst sin utgångspunkt i de av regeringen utpekade områdena och arbetsmarknads-, utbildnings-, och näringspolitiken samt den regionala tillväxtpolitiken. Även andra områden såsom infrastruktur, integration och regional attraktivitet är av stor betydelse för kompetensförsörjningsarbetet - inom dessa områden är det därför viktigt att anlägga ett kompetensförsörjningsperspektiv.

Inom utbildningspolitiken handlar kompetensförsörjning i stor utsträckning om att utbildningssystemet ska tillhandahålla den kompetens som samhället är i behov av på kort och lång sikt. Arbetsmarknadspolitikens roll handlar om att säkerställa att individer har ett arbete samt att matchningen på arbetsmarknaden fungerar så att arbetsgivare får tag på den kompetens de behöver. Inom näringspolitiken handlar det om att rusta företagen med rätt

¹ Tillväxtverkets delredovisning av regeringsuppdraget att förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna N2012/6275/RT och N20115/02413/RTS, Dnr 1.2.2-2013-00007

² Regeringsbeslut N2016/06500/RTS

kompetenser i förhållande till hur marknaden utvecklas och förändras. Inom utbildningspolitiken handlar kompetensförsörjning i stor utsträckning om att utbildningssystemet ska tillhandahålla den kompetens som samhället är i behov av på kort och lång sikt. Arbetsmarknadspolitikens roll handlar om att säkerställa att individer har ett arbete samt att matchningen på arbetsmarknaden fungerar så att arbetsgivare får tag på den kompetens de behöver. Inom näringspolitiken handlar det om att rusta företagen med rätt kompetenser i förhållande till hur marknaden utvecklas och förändras. Inom den regionala tillväxtpolitiken handlar det om att ur ett regionalt perspektiv analysera och bidra till att åtgärda kompetensbehoven i relation till de styrkeområden som regionen har. Ett högt förändringstryck gör det svårt att både identifiera och att ha uppdaterad kunskap om behov i företagen och dessutom ha förmåga att ställa om utbildningssystemet så att det över tid motsvarar förändrade behov i näringslivet. Här har regionala aktörer även en viktig roll inom ramen för det företagsfrämjande arbete som ofta drivs i samarbete med kommunerna.

I sammanhanget har regionalt utvecklingsansvariga aktörer en central funktion att samordna arbetet och lyfta tillväxtperspektivet inom kompetensförsörjningsområdet. Kompetensförsörjningsarbetet är mångfacetterat och ska ses som en delmängd av det regionala tillväxtarbetet. I likhet med tillväxtarbetet är det många gånger systemorienterat där kunskapsunderlag och samverkan utgör centrala delar. Det regionala kompetensförsörjningsarbetet är ett tämligen brett och svårdefinierat område och en utmaning ligger i att definiera vad som ryms inom arbetet då frågan har koppling till flertalet politiska områden, där mandat återfinns främst på nationell och kommunal nivå.

Syftet med riktlinjerna är att skapa en samsyn på lokal, regional och nationell nivå om vad som utgör grunden i regionalt kompetensförsörjningsarbete.

Riktlinjerna ska i första hand stödja det regionala kompetensförsörjningsarbetets genomförande och de beskriver vad som är gemensamt för alla län. Det vill säga grunden i regionalt kompetensförsörjningsarbete.

Den övergripande, och viktigaste, målsättningen är att riktlinjerna ska förstärka och effektivisera det regionala arbetet så att näringsliv och andra arbetsgivare får tillgång till de kompetenser de behöver.

Förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete

Regionalt utvecklingsansvariga aktörer ska:

1. utifrån strategiskt viktiga styrkeområden och prioriteringar gjorda i regionala utvecklingsstrategier kartlägga, synliggöra och prognostisera privat och offentlig sektors behov av kompetens på kort och lång sikt.
2. utifrån kort- och långsiktiga kompetensförsörjningsbehov tillsammans med relevanta företrädare från näringsliv och andra arbetsgivare, alla delar av utbildningssystemet (inkl. Högskolor och Universitet) samt relevanta myndigheter och organisationer fastställa målsättningar, samordna och organisera det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Jämställdhets- och mångfaldsperspektiven ska beaktas. Avstämningar ska göras med Länsstyrelsernas uppdrag att verka för beredskap och kapacitet för mottagande av nyanlända samt Arbetsförmedlingen arbete med etableringsuppdraget.
3. stödja och driva på operativa och strategiska insatser. Viktiga områden är att:
 - åstadkomma samverkan kring utbudet av utbildningar.
 - åstadkomma samverkan kring validering.
 - medverka i planeringen av utbudet för regionalt yrkesinriktad vuxenutbildning.
 - sprida kunskap och föra dialog om kompetensförsörjning och dess nationella, regionala och lokala utmaningar.
 - säkerställa att det finns ett kompetensförsörjningsperspektiv i strategiskt viktiga dokument.
4. i de åiterrapporteringar/årsredovisningar som görs i enlighet med villkorsbeslut/regleringsbrev redovisa de fastställda målsättningarna och måluppfyllelsen av dessa. Vidare ska en beskrivning av hur arbetet organiserats och genomförts lämnas.