

ATT STÖDJA OCH FRÄMJA DET
REGIONALA KOMPETENS-
FÖRSÖRJNINGSSARBETET
UTVÄRDERING AV
TILLVÄXTVERKET'S UPPDRAG
2018–2020

RAMBOLL

Bright ideas. Sustainable change.

RAPPORTEN BESTÄLLD AV

**tillväxt
verket**



Denna rapport är beställd av Tillväxtverket och färdigställdes i februari 2021. Analys och slutsatser i rapporten är Rambolls.

Rapport: 0359

ISBN: 978-91-88961-96-9

FÖRORD

Tillgången till rätt kompetens är avgörande för företagens möjligheter att växa och vara konkurrenskraftiga. En fungerande kompetensförsörjning är också en viktig förutsättning för att platser, orter, kommuner och regioner ska vara attraktiva för boende, företag och besökare. I sammanhanget har regionalt utvecklingsansvariga aktörer en central funktion att samordna och driva på arbetet med att åstadkomma en effektiv matchning av utbud och efterfrågan av kompetens i hela regionen.

Denna utvärderingsrapport har tagits fram i syfte att utveckla kunskapen kring faktorer som bidrar till ett effektivt kompetensförsörjningsarbete. Utvärderingen ska bidra till lärande och policyutveckling på regional och nationell nivå. Konsultföretaget Ramboll upphandlades för att utvärdera det regionala kompetensförsörjningsarbetet under perioden 2018–2020. Tack till Ramboll för gott samarbete!

Östersund 2021-03-12

Lars Wikström

Avdelningschef Regioner
Tillväxtverket

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	Inledning	2
1.1	Bakgrund	2
1.2	Rapportens disposition	4
2.	Del 1 – Utvärdering av regionernas arbete	6
2.1	Villkorsbeslutets uppdrag har varit relevant men i vissa avseenden svårt att uppfylla	6
2.2	Det regionala kompetensförsörjningsarbetet organiseras på olika sätt	9
2.3	Regionerna följer upp arbetet i olika stor utsträckning	11
2.4	Olika typer av aktiviteter har genomförts med generellt goda resultat	12
2.5	Regionernas arbeten har resulterat i stegförflyttningar både enskilt och som kollektiv	24
2.6	Regionerna har olika syn på förutsättningarna framåt	27
2.7	Regionerna har tillsammans identifierat flera viktiga lärdomar från arbetet	29
3.	Del 2 – Utvärdering av Tillväxtverkets arbete	32
3.1	Tillväxtverket har genomfört sitt uppdrag inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet väl	32
3.2	Tillväxtverkets arbete har stärkt regionerna samt ökat samordningen av berörda statliga myndigheter	34
3.3	Det finns behov av fortsatt samordning och långsiktig styrning för att stärka det regionala kompetensförsörjningsarbetet	41
4.	Sammanfattande slutsatser	45
4.1	Regionernas arbete har bidragit till att utveckla utpekade fokusområden	45
4.2	Tillväxtverkets uppdrag har bidragit till att stärka det regionala arbetet	47
5.	Rekommendationer	50
6.	Bilaga 1. Regionbeskrivningar	51

1. INLEDNING

1.1 Bakgrund

Tillgång till arbetskraft med relevant kompetens är en förutsättning för utveckling av näringsliv och offentlig verksamhet i hela landet, vilket bland annat ställer krav på en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft.

Kompetensförsörjning är en av fyra prioriteringar för den regionala utvecklingspolitiken¹ och därmed ett viktigt område för landets regionalt utvecklingsansvariga aktörer (regioner) att adressera i det regionala utvecklingsarbetet i respektive län. Kompetensförsörjning har länge varit ett prioriterat område för politikområdet, och sedan 2010 har regionerna på regeringens uppdrag bland annat etablerat så kallade regionala kompetensplattformar, för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt.

REGIONERNAS VILLKORSBESLUT FÖR 2018 PEKAR UT PRIORITERADE OMRÅDEN FÖR DET REGIONALA KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSBETET

För att utveckla arbetet med regional kompetensförsörjning ytterligare så fick regionerna genom sina mål- och villkorsbeslut för 2018 i erbjudande att genomföra vissa insatser inom kompetensförsörjningsområdet. Erbjudandet har sin grund i ett tidigare regeringsuppdrag till Tillväxtverket om att ta fram riktlinjer för det regionala kompetensförsörjningsarbetet.² I erbjudandet till regionerna pekas bland annat ett antal fokusområden för det regionala kompetensförsörjningsarbetet ut. Regionerna ska enligt erbjudandet, i huvudsak:

- Organisera och fastställa målsättningar för regionalt kompetensförsörjningsarbete i samverkan med berörda aktörer.³
- Tillhandahålla analyser och prognoser av privat och offentlig sektors behov av kompetens på kort och lång sikt.
- Stödja och främja insatser inom utpekade fokusområden. Dessa innebär att:
 - Bidra att etablera effektiva strukturer för validering på regional nivå.
 - Medverka i planeringen av utbud och inriktning för regionalt yrkesvux inom kommunal vuxenutbildning.
 - Bidra till etableringen av lärcentrum

I samband med att regionerna skulle svara på erbjudandet förtydligade regeringen även vad arbetet med uppdraget och respektive utpekade fokusområde kan inkludera.⁴ Samtliga regioner accepterade erbjudandet.

¹ Regeringskansliet, 2015, En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020

² Regeringskansliet, 2016, Uppdrag att ta fram förslag på riktlinjer för regionalt kompetensförsörjningsarbete

³ Bl.a. kommuner, arbetsliv, utbildningsaktörer, statliga myndigheter samt övriga berörda aktörer i länet

⁴ Regeringskansliet, 2018, Erbjudande i mål- och villkorsbeslut att genomföra insatser inom kompetensförsörjningsområdet

TILLVÄXTVERKET'S UPPDRAG INNEBÄR ATT STÖDJA REGIONERNA I KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSGÄRNINGEN SAMT STIMULERA MYNDIGHETSSAMVERKAN

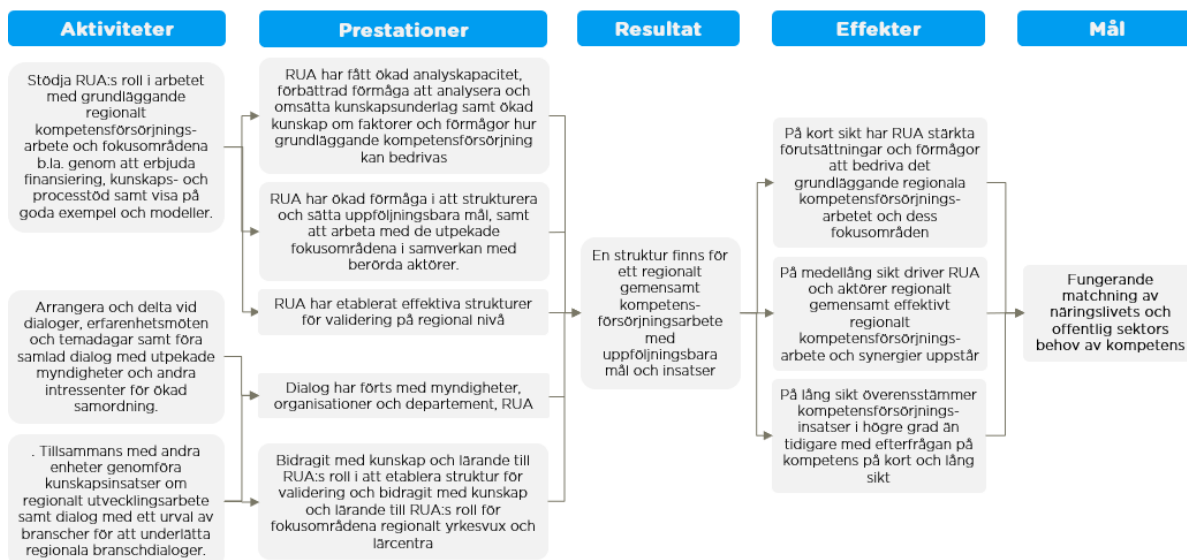
Parallellt med regionernas uppdrag i villkorsbeslutet för 2018 fick Tillväxtverket i regeringens uppdrag att stödja det regionala kompetensförsörjningsarbetet under perioden 2018–2020, bland annat genom fördelning av ekonomiska medel till aktörer med regionalt utvecklingsansvar. Uppdraget innebär att Tillväxtverket ska:

- Bidra till att regionalt utvecklingsansvariga ges bättre förutsättningar att bedriva sitt regionala kompetensförsörjningsarbete
- Stödja det regionala analysarbetet
- Bidra till att sprida erfarenheter, resultat och lärande genom att utveckla mötesplatser för regionalt utvecklingsansvariga
- Bidra till att öka berörda statliga myndigheters medverkan i det regionala kompetensförsörjningsarbetet

I uppdraget framgår även att Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket samt andra berörda statliga myndigheter ska bistå Tillväxtverket i genomförandet av uppdraget, utifrån sina respektive verksamhetsområden. Tillväxtverkets uppdrag förlängdes i mars 2020 genom ett ändringsbeslut som innebär att uppdraget nu sträcker sig 2021 ut med slutredovisning i januari 2022 (enligt tidigare uppdrag skulle slutredovisning ske 31 mars 2021).

Tillväxtverkets uppdrag kan illustreras genom en förenklad förändringsteori, enligt nedan⁵.

Figur 1. Förenklad förändringsteori



⁵ RUA avser här regionalt utvecklingsansvariga aktörer.

RAMBOLL HAR I UPPDRAG ATT UTVÄRDERA UPPDRAGEN INOM REGIONALT KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPÅRBEDE 2018–2020

Tillväxtverket upphandlade i september 2020 en utvärdering av uppdraget. Utvärderingen genomförs av Ramboll Management Consulting (Ramboll) och syftar till att undersöka hur regionerna har förflyttat sig både enskilt och kollektivt perioden 2018–2020 samt hur Tillväxtverkets stöd har bidragit att ge regionerna bättre förutsättningar att bedriva sitt regionala kompetensförsörjningsarbete. Utvärderingen omfattar således både regionernas uppdrag genom villkorsbeslut och Tillväxtverkets uppdrag genom regeringsbeslut.

Utvärderingen utgår från en analysram med ett antal utvärderingskriterier- och frågor (se figur 2 nedan med övergripande utvärderingsfrågor) kopplat till regionernas och Tillväxtverkets arbete med sina respektive uppdrag.

Figur 2. Övergripande utvärderingsfrågor för Rambolls analys



Primära datainsamlingsmetoder för utvärderingens genomförande har varit:

- Strukturerade dokumentstudier av bland annat enkätsvar, styrdokument, regionala underlag samt regioners och Tillväxtverkets redovisningar av uppdraget).
- Deltagande vid Tillväxtverkets intervjuer med samtliga 21 regioner samt egna djupintervjuer med åtta regioner.
- Intervjuer med Tillväxtverket och andra berörda statliga myndigheter.

1.2 Rapportens disposition

Rapporten, liksom utvärderingen, består efter detta inledande kapitel av två huvudsakliga delar.

- Utvärderingens första del (**kapitel 2**) berör utvärdering av regionernas arbete med uppdraget i villkorsbeslutet och vilken förflyttning som regionerna gjort, enskilt och kollektivt, under uppdragsperioden 2018–2020.
- Den andra delen (**kapitel 3**) svarar på hur Tillväxtverket har bidragit till att ge regionerna bättre förutsättningar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. I kapitlet undersöks hur Tillväxtverkets insatser har varit relevanta för att bidra till att stärka regionernas förutsättningar och förmågor samt hur Tillväxtverket har bidragit

till att öka berörda statliga myndigheters kunskap om, och medverkan i det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

I **kapitel 4** lämnar Ramboll ett antal samlade slutsatser av utvärderingen, vilket i **kapitel 5** följs av rekommendationer för det vidare arbetet med regional kompetensförsörjning. I **bilaga 1** följer beskrivningar av arbetet under uppdragsperioden per region.

2. DEL 1 – UTVÄRDERING AV REGIONERNAS ARBETE

I kapitlet presenteras resultatet av utvärderingens första del om regionernas arbete med kompetensförsörjningsuppdraget 2018–2020 och vilken förflyttning som regionerna bedöms ha gjort under perioden, enskilt och som kollektiv. Det redogörs för hur regionerna har organiserat det regionala kompetensförsörjningsarbetet, hur målsättningar är fastställda och hur uppföljning sker. Vidare beskrivs vilka regionala aktiviteter som genomförts, hur de har utformats samt med vilka resultat och lärande. Slutligen diskuteras i vilken utsträckning som varaktiga strukturer för regionalt kompetensförsörjningsarbete skapats genom uppdraget. Genomgående i kapitlet görs analys på en aggregerad nivå, med regionala nedslag och exempel. Regionspecifika beskrivningar av arbetet följer i bilaga 1.

2.1 Villkorsbeslutets uppdrag har varit relevant men i vissa avseenden svårt att uppfylla

De utpekade fokusområdena validering, lärcentra och regionalt yrkesvux har enligt regionerna varit relevant att arbeta med för att stärka det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Det ses som positivt att regeringen tydligt pekat ut att regionerna ska arbeta med utpekade fokusområden, analyser och prognoser och att organisera och fastställa målsättningar. Det bedöms av flera regioner som viktigt att hela landet arbetar i samma riktning. Det stärker även möjligheterna för länsövergripande samverkan inom kompetensförsörjningsområdet. Däremot, upplever flera regioner att det i vissa avseenden varit svårt att uppfylla villkoren i beslutet. Med detta avses i första hand att regionerna upplever att de saknat förutsättningar att driva frågorna. Ägandeskapet för frågorna ligger i flera fall hos andra aktörer, i första hand kommuner, och i vissa regioner har det varit en mycket lång startsträcka inom uppdraget innan konkreta insatser kunnat genomföras. I avsnitten nedan beskrivs detta mer utförligt.

DET HAR TAGIT TID ATT SKAPA EN INTERN OCH EXTERN FÖRSTÅELSE FÖR UPPDRAGET

Flera regioner ser att det tagit tid att skapa en förståelse för villkorsbeslutets uppdrag inom den egna organisationen. Dels har det handlat om att bena ut vad regionens roll är och bör vara inom ramen för arbetet, dels om hur regionen ska tolka skrivelserna för de områden som utpekats. Den interna förankringen har också handlat om att tydliggöra och kommunicera vad uppdraget innebär i praktiken till andra enheter, till chefer och till politiker. Ett par regioner lyfter i intervjuer att det inte varit tydligt vad det innebär att "bidra till etablering av lärcentra" eller att "bidra till att etablera effektiva strukturer för validering på regional nivå". Vid slutet av 2020 har ett par regioner ännu inte helt landat i vad regeringen menar med skrivelserna och vad den regionala rollen ska innefatta.

Utöver den interna förankringen av villkorsbeslutet har regionerna även behövt arbeta aktivt med att förankra uppdraget med andra aktörer i länet. Det har främst varit regionens roll i det regionala kompetensförsörjningsarbetet som varit viktig att kommunicera externt. För en del regioner har det varit utmanande att få kommuner att förstå att regionens roll är att vara stöttande och samordnande, och inte att ta över

deras arbeten.⁶ Villkorsbeslutets uppdrag har genomförts under en relativt kort period och till följd av den uppstartssträcka som krävts för tolkning och intern och extern förankring har flera regioner inte kommit så långt i arbetet som de hade önskat.

Flera av de regioner som Ramboll talat med uppger dock att det främst varit den interna organiseringen och det interna arbetet med villkorsbeslutet som varit utmanande, det vill säga att kraftsamla internt, samverka med andra avdelningar och att förankra med chefer och politiker.⁷ Det externa arbetet att ta kontakter med andra aktörer i länet för att förankra, bygga nätverk och driva arbetet framåt i samverkan beskrivs ofta av regionerna som mer lyckat. Av intervjuer och dokument framgår att det till stor del beror på stuprörsproblematik i regionernas organisering och att frågorna inte alltid prioriteras inom den egna organisationen. Kompetensförsörjningsfrågorna tenderar att hanteras vertikalt inom en enskild avdelning, snarare än horisontellt över flera politik- och verksamhetsområden. Det saknas också politisk förankring för kompetensförsörjningsarbetet i vissa fall, något som dock flera regioner ser håller på att förändras som direkt följd av coronapandemin, då frågans betydelse har blivit smärtsamt tydlig och därmed prioriterad. Det anses också svårt att få tillgång till de resurser som krävs för att genomföra villkorsbeslutets uppdrag, exempelvis vad gäller strategier och analytiker.

UTPEKADE FOKUSOMRÅDEN UPPLEVS VARA MER ELLER MINDRE RELEVANTA I OLIKA REGIONER

Det framträder en skillnad mellan regioner i upplevd relevans av utpekade fokusområden. Rambolls bedömning är att det finns en tydlig skillnad mellan tät- och glesbefolkade regioner vad gäller synen på lärcentra. I storstadsregioner som Stockholm, Skåne och Västra Götaland anses lärcentra inte vara lika relevant att arbeta med då närheten till lärosäten är god. I mer glesbefolkade regioner som Gävleborg, Västerbotten och Värmland ses lärcentra däremot som en viktig förutsättning för att öka studiemöjligheterna, i synnerhet eftersom avståndet till lärosäten varierar stort inom länen. Överlag uppger majoriteten av regionerna att lärcentra är ett viktigt verktyg för regional kompetensförsörjning, och att det sannolikt kommer att bli ännu viktigare framöver.

Validering upplevs i varierande grad vara relevant att arbeta med på regional nivå och bedömningen motiveras på olika sätt av regionerna. I detta fall ser Ramboll skillnader mellan regioner som redan kommit långt i arbetet med validering före villkorsbeslutet och regioner som påbörjade arbetet i samband med det. I intervjuer med regioner som utvecklat regionala strukturer för validering framhålls att det är ett relevant verktyg som regionen arbetat med tidigare och där villkorsbeslutet antingen stärkt arbetet eller inte haft någon större inverkan på det. Validering ses överlag av regionerna som ett viktigt verktyg i det strategiska arbetet för att säkerställa långsiktig kompetensförsörjning och en bättre matchning på arbetsmarknaden.

Ramboll ser att regionernas bedömningar av relevansen påverkas av en rad faktorer, såsom kunskap om frågorna, personella resurser att tillhandahålla för arbetet, tidigare uppbyggda modeller och strukturer, mandatfrågor, andra lokala och regionala aktörers

⁶ Utförligare beskrivning av regionernas samverkan med kommunerna återfinns i avsnitt 2.3.2 samt avsnitt 2.3.3.

⁷ Resonemangen om interna utmaningar utvecklas senare i rapporten, bland annat i avsnitt 2.3.3. och 2.5.

förmåga och engagemang att hantera frågorna och en stark önskan att det ska finnas ett bättre nationellt samordningsarbete kring validering.

Ett par av de regioner som påbörjade arbetet i samband med villkorsbeslutet framhåller att validering är ett relevant verktyg i sig, samtidigt som de också menar att det inte är rätt att lägga ett så stort ansvar på regionerna. I villkorsbeslutet framgår att regionerna ska *bidra* till att etablera effektiva strukturer för validering på regional nivå, och inte ta *ansvar* för validering på regional nivå. Rambolls hypotes är att regionerna upplever att ett stort ansvar trots allt läggs på dem, givet att andra aktörer i länet inte har ett lika tydligt utpekat nationellt uppdrag att bidra till effektiva strukturer för validering, samt att innebörden av skrivelsen "bidra till att etablera effektiva strukturer för validering på regional nivå" uppfattats som svårtolkad.

Dessa regioner ser dels att validering varit ett svårt verktyg att arbeta med generellt, dels att nationell nivå bör ta ett större övergripande ansvar att samordna en effektiv struktur för validering. Det ses som mer ändamålsenligt att först säkerställa en gemensam nationell samsyn (istället för lokala tolkningar) i frågorna. Det finns också viss frustration över att det har genomförts flera utredningar inom området men inte uppfattas hända särskilt mycket på nationell nivå. Samtidigt ser också samtliga regioner mycket positivt på Myndigheten för yrkeshögskolans pågående projekt *Valideringslyftet*⁸, bland annat för att det bedöms vara ett viktigt nationellt krafttag som också sker i samverkan med regionerna och centrala aktörer. Det framhålls också att validering är ett brett område, att aktörer inte alltid pratar om samma saker och att olika begrepp används, vilket ytterligare stärker behovet av en nationell samordning av arbetet för att på så vis bidra till en mer sammanhållen struktur på lokal och regional nivå.

Regionalt yrkesvux bedöms av samtliga regioner som mycket relevant att arbeta med för att förbättra det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Till stor del på grund av de fördelar som kommer av att organisera och planera arbetet utifrån ett regionalt perspektiv, snarare än ett lokalt (kommunalt). Regionerna uppger att det finns många fördelar med att arbeta mer strategiskt och samordna och planera yrkesvux tillsammans med berörda aktörer, exempelvis vad gäller beslut om vilka utbildningar som ska finnas, var utbildningarna ska hållas och vilka som ska tillhandahålla dem.

ANALYSER OCH PROGNOSE HAR UTGJORT GRUNDEN FÖR ARBETET

Det finns en enig uppfattning bland regionerna om att analyser och prognoser utgjort en mycket viktig del av arbetet. Det har i flera fall varit direkt avgörande för regionens möjlighet att få komma till tals i olika sammanhang att det har funnits ett konkret kunskapsunderlag hos regionen att presentera och diskutera tillsammans med andra intressenter, exempelvis vad gäller regionalt yrkesvux. Av intervjuer framgår att analyser och prognoser utgjort en grundsten för hela arbetet med uppdraget och att det har bidragit till att öppna dörrar som tidigare varit stängda för regionalt utvecklingsansvariga. Att fortsätta utveckla regionalt baserade analyser och prognoser beskrivs även som helt centralt för att bättre och mer effektivt kunna jobba med kompetensförsörjning.

⁸ Valideringslyftet finansieras av Europeiska socialfonden (ESF) och pågår mellan 1 december 2020 och 31 december 2022.

2.2 Det regionala kompetensförsörjningsarbetet organiseras på olika sätt

De regionala förutsättningarna att arbeta med villkorsbeslutets uppdrag har sett olika ut. Dels har regionernas arbete påverkats av det enskilda utgångsläget 2018, dels av externa förändringar som exempelvis regionbildningar eller generella anställningsstopp. Arbetet har också påverkats av intern organisering och de finansiella och personella resurser som funnits att tillgå för genomförandet (utöver basfinansieringen). Rambolls bild är att det generellt råder stora skillnader i hur regionerna har organiserat det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

REGIONERNA HAR HAFT OLIKA UTGÅNGSLÄGE ATT ARBETA MED UPPDRAGET

För flera regioner har arbetet med villkorsbeslutets uppdrag varit en naturlig fortsättning på arbetet med regionala kompetensplattformar. Ett par regioner har också haft ett välutvecklat och välfungerande regionalt kompetensförsörjningsarbete före uppdraget. Det gäller främst Region Skåne, Västra Götalandsregionen och Region Gävleborg, som i intervjuer framhåller att villkorsbeslutets uppdrag inte haft någon större inverkan vad gäller exempelvis personella och ekonomiska resurser i arbetet. I regionerna har bemanningen varit god och frågorna prioriterats sedan tidigare. För dessa regioner har villkorsbeslutet i första hand inneburit ett tydliggjort mandat och roll för regionen i kontakten med andra aktörer inom länet. Samtidigt finns exempel på regioner som nästintill helt saknade fungerande strukturer för regionalt kompetensförsörjningsarbete före 2018. För dessa, till exempel Region Kalmar och Region Västernorrland, har uppdraget möjliggjort stora steg framåt. Dels till följd av tydliggjort mandat och roll i relation till andra aktörer, men framförallt till följd av att den externa finansieringen möjliggjort ett fokuserat arbete med frågorna.

REGIONBILDNINGEN HAR INVERKAT BÅDE POSITIVT OCH NEGATIVT PÅ ARBETET

Under perioden 2018–2020 har externa händelser påverkat regionernas arbete med uppdraget. Ett tydligt exempel som identifierats i utvärderingen är regionbildningen. En del regioner har påverkats positivt av omorganiseringen i sitt arbete, medan andra uppger att genomförandet av villkorsbeslutets uppdrag påverkats negativt. Bland de regioner som uppger att arbetet påverkas positivt återfinns Region Dalarna, vars relationer med kommunerna stärkts efter ombildningen. Även Region Jönköping tog tillfälle i akt att lyfta kompetensförsörjningsfrågorna i samband med omorganiseringen, något som gav utdelning i form av kraftigt ökade personella och ekonomiska resurser.

Det finns också exempel på regioner vars arbete påverkats negativt. I Region Uppsala spreds kompetensstrategerna ut över hela organisationen i samband med regionbildningen och i Region Östergötland delades ansvaret för kompetensförsörjning och näringsliv upp i två enheter, vilket gav direkt inverkan på kontakten med näringslivet. I ett flertal regioner följde också en stor personalomsättning av regionbildningen. Det förde med sig att värdefulla kontakter och relationer med exempelvis företag, lärosäten och andra offentliga aktörer gick förlorade och behövde byggas upp på nytt. Flera regioner ser därför att regionbildningen gjort att arbete hamnat efter och att villkorsbeslutets uppdrag inte kunnat genomföras på det sätt som först planerats.

PERSONELLA OCH FINANSIELLA RESURSER SKILJER SIG ÅT I REGIONERNA

De interna resurser som funnits att tillgå i arbetet med kompetensförsörjningsuppdraget har sett olika ut och antalet strateger som arbetar med kompetensförsörjning skiljer sig stort åt mellan regionerna. En del regioner har mellan fyra till sex personer anställda på heltid som arbetar med frågorna, exempelvis Region Skåne, Region Gävleborg och Region Jönköping. Det finns också exempel på regioner med betydligt färre personer som arbetar med frågorna på heltid, ibland endast en person som exempelvis i Region Uppsala och Region Norrbotten. Flera regioner har haft eller har också ett allmänt anställningsstopp, vilket direkt inverkat på möjligheterna att anställa personal för att arbeta med uppdraget. Dessa regioner har försökt att hantera personalbristen genom tillfälliga projektanställningar, bland annat genom projekt finansierade av de europeiska strukturfonderna. Region Norrbotten, som haft anställningsstopp under hela perioden, har också genom sina mycket goda relationer med kommunerna i länet fått en person projektanställd av kommunförbundet att arbeta med frågor kring lärcentra.

NÄRA SAMVERKAN MED NÄRINGSLIVSENHETEN UTGÖR EN FRAMGÅNGSFAKTOR I ARBETET

Vissa regioner bedriver arbetet inom egna avdelningar för kompetensförsörjning, exempelvis Region Halland och Region Dalarna, medan andra bedriver det tillsammans med andra avdelningar, exempelvis näringslivsavdelningen som Region Gotland och Region Västmanland. Rambolls bild är att det i de regioner där arbetet sker nära eller integrerat med näringslivsavdelningen (eller motsvarande) finns bättre kontakter och ingångar till näringslivet. Dessa ingångar är viktiga för exempelvis arbetet med analyser och prognoser samt validering. Det bidrar till att skapa ett helhetstänk kring kompetensförsörjning som utgår från företagets behov av kompetens, och inte bara ur ett arbetsmarknadsperspektiv.

Nära samverkan med andra enheter har också bidragit till att komma bort från organiseringen av kompetensförsörjning som en enskild fråga, och att kompetensförsörjning snarare ses som ett område som behöver genomsyra flera politik- och verksamhetsområden samtidigt. Detta gäller framförallt utbildning, näringsliv och arbetsmarknad. Även regionalt prioriterade områden som forskning, innovation och smart specialisering har starka kopplingar till kompetensförsörjningsarbetet, vilket förutsätter utbyte och samverkan även mellan personer och delar av organisationen som ansvarar för dessa frågor.

Kompetensförsörjning behöver genomsyra flera politik- och verksamhetsområden och inte hanteras som en enskild fråga

ANALYTISK OCH KOMMUNIKATIV KOMPETENS SES SOM NÖDVÄNDIGT FÖR ARBETET

Tillgången på analytiker och kommunikatörer skiljer sig åt i regionerna. Ett fåtal regioner har analytiker direkt kopplade till kompetensförsörjningsfrågor. Majoriteten av regionerna får nyttja analytiker som de delar med övriga organisationen vid behov. Flera regioner uppger dock att de helt saknat tillgång till analytiker. Detsamma gäller tillgång till kommunikatörer. Det råder dock enighet att analytiker och kommunikatörer är mycket viktiga för att utveckla bättre underlag och modeller. Även de regioner som har tillgång till analytiker menar att de ofta får "slåss om" analytikernas tid och att de ofta tenderar att försvinna in i andra frågor, exempelvis transport och fysisk planering. De regioner som fått stöd av en kommunikatör eller analytiker antingen internt eller via

konsulter ser en enorm förbättring i genomförandet. För att nyttja analytiker och kommunikatörer mer strategiskt finns exempel på regioner som utvecklat årshjul för publicering av rapporter och statistik för att tidigt kunna planera för när behovet av resurser kommer att vara som störst. Det gäller bland annat Region Örebro och Region Stockholm.

Kompetensförsörjningsfrågor måste analyseras och kommuniceras och det kräver tillgång till rätt kompetens.

2.3 Regionerna följer upp arbetet i olika stor utsträckning

En del av villkorsbeslutets uppdrag berör uppföljningsbara mål och att regionerna ska arbeta med att formulera mål och följa upp det regionala kompetensförsörjningsarbetet. I utvärderingen framgår att regionerna har tagit sin an uppgiften i olika stor utsträckning. Majoriteten av regionerna har inte specificerat mätbara mål för arbetet. I avsnitten nedan görs en mer ingående beskrivning av regionernas uppföljning.

SAMTLIGA REGIONER HÄNVISAR TILL MÅL FORMULERADE I DEN REGIONALA UTVECKLINGSSTRATEGIN

Samtliga regioner hänvisar till den regionala utvecklingsstrategin (RUS) som utgångspunkt för regionens målsättningar kring kompetensförsörjning. Det innebär att det i strategin har formulerats mål som berör det regionala kompetensförsörjningsarbetet, exempelvis att regionen ska ha en tillgänglig arbetsmarknad eller att fler personer ska komma i arbete. Ett par regioner har också de övergripande målen nedbrutna i regionala prioriteringar eller delmål som både kan återfinnas i RUS och i andra dokument såsom handlingsplaner, tillväxtstrategier eller kompetensförsörjningsstrategier. Det kan exempelvis handla om prioriteringar som att tillvara kompetens och underlätta matchning på arbetsmarknaden eller att stärka förutsättningar för barn och unga att gå från studier till arbete.

ETT FÅTAL REGIONER ARBETAR AKTIVT MED MÅLFÖRMULERING OCH UPPFÖLJNING

Det finns ett fåtal exempel på regioner som arbetat mer aktivt med målformulering och uppföljning i relation till det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Ett sådant exempel är Region Gävleborg som utvecklat mätetal för uppföljning. Regionens uppföljningsstruktur utgår från de övergripande visionära målen i RUS, nedbrutet i effektmål för kompetensförsörjningsområdet och ett antal aktiviteter som svarar upp mot effektmålet. Dessa följs sedan upp genom mätetal med målnivåer, vilket exempelvis inkluderar antal platser på yrkeshögskolan i jämförelse med föregående år och antal validerade som påbörjat fortsättningsstudier i jämförelse med året före. Ett par regioner lyfter också i intervjuer att de är i en pågående utvecklingsprocess att utveckla mål, indikatorer och uppföljningsstrukturer kopplat till regionalt kompetensförsörjningsarbete. Det gäller exempelvis Region Gotland och Region Västmanland. Regionerna är också delaktiga i Reglabs⁹ lärprojekt under 2020–2021 med syfte att utveckla det regionala prognosarbetet, vilket inkluderar uppföljning och effektmätning av kompetensförsörjningsarbetet.

⁹ Reglab är ett forum för lärande om regional utveckling med 24 medlemmar: 21 regioner, Vinnova, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), och Tillväxtverket.

Aktiv uppföljning ger ökad förståelse för det egna arbetet och underlättar i kommunikationen med andra aktörer

DET ÄR SVÅRT ATT ISOLERA EFFEKTER AV DET REGIONALA KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSGRÄNSARBETET

Flera regioner beskriver att de inte har några uppföljningsbara mål för arbetet utan att målen ofta är breda och inte mätbara. Det anses vara mycket svårt att formulera mätbara mål och att det ofta resulterar i att de utfallsmål som tas fram berör aktiviteter, såsom antal träffar för ett branschnätverk eller antal genomförda dialoger. Den uppföljning som sker på sikt och som kopplar an till de mer visionära och breda målen innefattar ofta breda indikatorer kring exempelvis arbetslöshet och förvärvsgrad som påverkas av en rad andra faktorer. Även de regioner som har arbetat aktivt med uppföljningsbara mål ser flera svårigheter i hur effekterna av regionens arbete ska utläsas. Ramboll delar regionernas bild av att kompetensförsörjning är ett stort och kvalitativt område och att det är svårt att definiera och formulera uppföljningsbara mål för ett arbete som till stor del handlar om svårsmätta insatser som exempelvis samordning, koordinering och nätverkande. Därtill, är det svårt att isolera effekten av det arbete regionerna gör eftersom kompetensförsörjning också påverkas av en rad andra faktorer.

REGIONERNA SER FÖRUTSÄTTNINGARNA ATT NÅ SINA MÅL SOM GODA

Av de material Ramboll tagit del av i utvärderingen är det inte helt tydligt hur regionerna följer upp sitt arbete och på vilka grunder de bedömer måluppfyllelsen. Det beror till viss del på att många av regionerna har haft svårt att formulera mål och indikatorer för arbetet och att uppföljningen till stor del utgår från en uppfattning av de aktiviteter som genomförts. Exempelvis att ett dialogforum varit uppskattat av deltagarna, vilket i längden kan leda till ett visst resultat. Det är därmed inte helt tydligt hur regionerna har följt upp arbetet enligt Ramboll. Samtidigt uppger regionerna att de ser förutsättningarna att nå de mål som ändå finns, som goda. Ramboll ser att detta kan ha att göra med en allmän känsla av att uppdraget har bidragit till en positiv utveckling i relation till mål i exempelvis RUS.

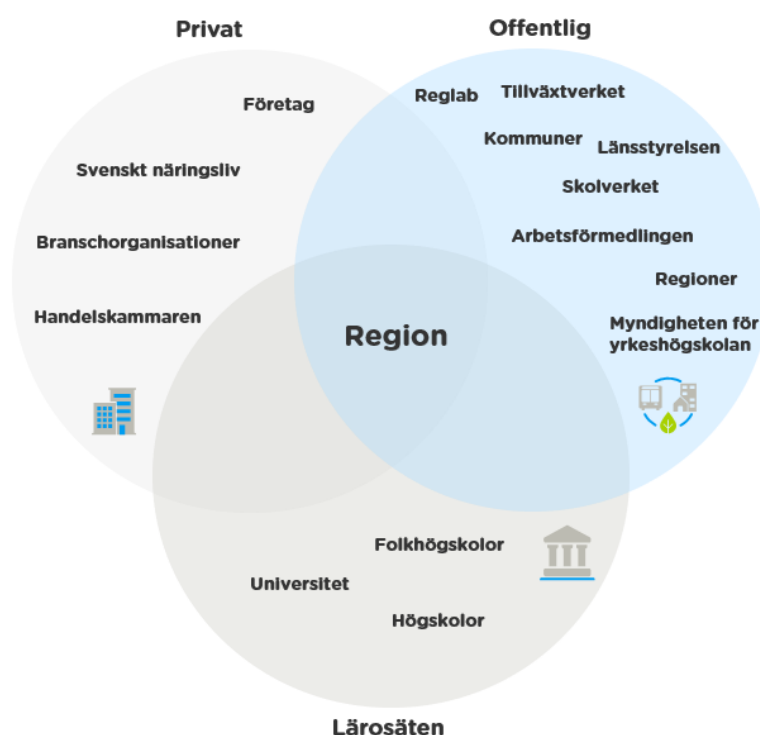
2.4 Olika typer av aktiviteter har genomförts med generellt goda resultat

Regionerna har arbetat med villkorsbeslutets uppdrag utifrån lokala förutsättningar. Det innebär att en del regioner medvetet valt att lägga mer eller mindre tid på vissa delar av uppdraget. Ett tydligt exempel som framkommit i utvärderingen är lärcentra. Mer tätbefolkade regioner med god fysisk närhet till lärosäten har sett ett mindre värde av att fokusera på området, till skillnad från mer glesbefolkade regioner som sett ett stort värde i att bidra till etableringen av lärcentra. Regionernas arbeten har också påverkats av utmaningar kopplat till förutsättningarna att driva frågorna, i synnerhet till följd av att de inte själva äger dem. Samtliga regioner har arbetat aktivt med analyser och prognoser, om än i olika stor utsträckning, och med strategisk dialog med berörda aktörer.

GOD OCH NÄRA SAMVERKAN OCH DIALOG MED AKTÖRER I REGIONEN HAR VARIT CENTRALT

Kompetensförsörjning är ett brett område och regionerna behöver samverka med många olika typer av aktörer, se figur 3 nedan. I intervjuer beskrivs Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket, kommuner och lärosäten som centrala samverkansparter i regionerna. Gemensamt för samtliga regioner är att tät och nära samverkan med en rad olika typer av aktörer varit centralt i genomförandet.

Figur 3. Aktörer regionerna uppgett att de samverkar med inom ramen för det regionala kompetensförsörjningsarbetet

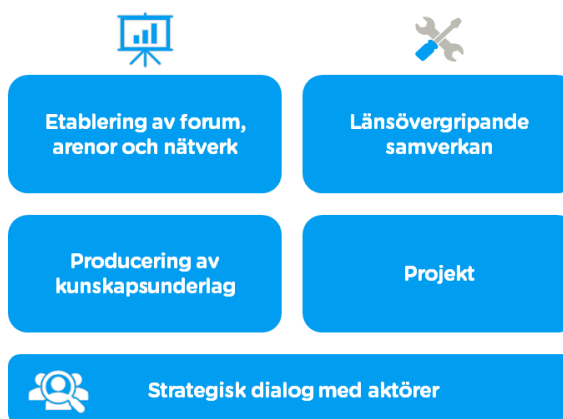


AKTIVITETERNA HAR GENOMFÖRTS INOM OLIKA OMRÅDEN

De typer av aktiviteter som regionerna har genomfört för att uppfylla villkorsbeslutet går att kategorisera inom ett antal övergripande områden: insatser för etablering av olika typer av forum, arenor och nätverk, produktion av kunskapsunderlag, länsövergripande samverkan, projekt och strategisk dialog med aktörer (enligt figur 4 till höger).

I avsnitten nedan redogörs närmare för hur regionerna har arbetat inom de fyra typerna av insatskategorier.

Figur 4. Typer av insatser som regionerna genomfört



Strategisk dialog har genomsyrat arbetet

Regionerna har aktivt arbetat med löpande strategisk dialog för att driva arbetet framåt. Dialog har förts med exempelvis utbildningsansvariga, lärosäten, kommun- och kommunalförbund, andra regioner och myndigheter. De flesta av regionerna har etablerat kompetensråd som innefattar offentliga och privata aktörer med syfte att tillsammans diskutera, analysera och besluta om vägen framåt för olika frågor inom kompetensförsörjningsområdet. Vanliga parter i råden är exempelvis Arbetsförmedlingen, regionala handelskamrar, branschorganisationer och representanter för yrkesvux. Det ser olika ut mellan regioner i hur ofta kompetensråden träffas och vilka typer av frågor de hanterar. Majoriteten träffas ett par gånger per år, men det finns också exempel på regioner vars kompetensråd träffas mer sällan och mer oregelbundet. Utöver kompetensråden har regionerna även fört strategisk dialog i andra sammanhang, både genom löpande möten och kontakter och genom deltagande i olika typer av forum och nätverk.

Majoriteten av regionerna upplever att kompetensråden är mycket lyckade och att det har underlättat planering av insatser, ökat förståelsen för vilka aktörer som behöver involveras och vilken roll regionen kan ta i arbetet. Genom råden har regionen kunnat förankra sin roll som samordnare inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet och samtidigt ta emot och sprida information och kunskap. För att säkerställa att kompetensråden inte enbart blir på strategisk nivå och med diskussioner utan konkreta resultat har exempelvis Region Gotland infört operativa kompetensråd. De operativa råden är mindre till storleken och branschspecifika för att lägga fokus på konkret handling inom de områden som identifierats som viktiga för branschen. Även Region Sörmland tillhandahåller flera kompetensråd, bland annat inom transportfrågor och digitalisering.

En del regioner försöker dock fortsatt att finna kompetensrådets roll i det regionala arbetet. Det finns en uppfattning av att det tenderar att bli mycket diskussioner utan konkreta resultat och handling och att många aktörer gärna deltar men inte engagerar sig fullt ut. Ingen äger alla frågorna utan inspel ges från olika håll, vilket upplevs göra forumens roll svår. Det är därför viktigt att deltagande parter tar ansvar för att föra information och kunskap vidare till sina egna nätverk, vilket har fungerat mer eller mindre bra i olika regioner. Att snabbt kunna nå och mobilisera relevanta aktörer vid exempelvis kriser och varsel beskrivs av flera regioner som en viktig roll för regionen, vilket visar på vikten av fungerande processledning och styrning av kompetensförsörjningsarbetet. Ett konkret exempel är Region Värmland som bildat ett omställningsråd bestående av privata och offentliga aktörer. På kort sikt syftar rådet till att hantera effekterna av coronapandemin, och på längre sikt att hantera större omställningsfrågor, såsom digitalisering.

Det krävs aktiv samordning och förankring för att lyfta arbetet med kompetensförsörjning till regional nivå

Projekt har utgjort en mycket viktig del i regionernas operativa arbete

För många regioner har externa projektmedel varit direkt avgörande för arbetet med villkorsbeslutet och det är tydligt att strukturfonderna är mycket viktiga för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Ramboll ser att det har varit särskilt viktigt för de regioner som behövt nyttja basfinansieringen till anställningar i första hand. Genom att

nyttja projektmedel har regionerna kunnat genomföra konkreta insatser inom utpekade fokusområden och anställt projektledare för olika delområden. Samtidigt, ser Ramboll att projektmedel även varit viktigt för regioner som redan har goda finansiella och personella resurser. För dessa regioner har projekt möjliggjort fördjupande analyser och insatser inom exempelvis validering eller genom kartläggning av kompetensbehov bland företag.

Samtliga av regionerna har nyttjat ESF- eller ERUF-projekt¹⁰ för att genomföra operativa insatser tillsammans med aktörer i länet. Flera projekt har berört validering, som exempelvis Region Östergötlands projekt *Validering i Östergötland - en väg in* och Region Jönköpings projekt *Framtidssäkrad Industri* med målsättning att skapa en regional struktur för industrivalidering i länet. Ett par regioner har också drivit projekt med syfte att utveckla nya arbetssätt för regional kompetensförsörjning. Ett exempel är Region Sörmland som drivit projektet *Kompetenssamverkan Teknik* tillsammans med centrala aktörer, såsom kommuner, branschorganisationer och myndigheter.

Många av projekten har genererat goda resultat som gett direkt effekt på det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Ett exempel är Region Stockholm som bedrivit projektet *Kompetensarena Stockholm* som under 2021 går in i implementeringsfas. Ramboll ser att externa projektmedel har haft och kommer ha stor betydelse för regionernas arbete framåt, och att det finns ett flertal pågående projekt med bäring på regionalt kompetensförsörjningsarbete. Samtidigt utgör projektverksamhet också en risk för att genomfört arbete resulterar i enskilda och kortsiktiga punktinsatser, snarare än en större struktur- och systemförändring.

Produktion och spridning av kunskapsunderlag har utgjort viktiga delar av arbetet

Arbetet med analyser och prognoser i syfte att producera och omsätta kunskapsunderlag har utgjort en viktig del av regionernas arbete. Det har setts som centralt att kunna bidra med något konkret till diskussioner med exempelvis utbildningsansvariga, branschorganisationer och näringslivsansvariga. Kunskapsunderlagen har i flera fall framtagits i nära samverkan med Arbetsförmedlingen och regionala handelskamrar som bidragit med underlag och expertis. Kunskapsunderlagen har spridits genom de strategiska dialogerna, etablerade forum och i andra sammanhang där regionen varit i kontakt med centrala aktörer. Genom kunskapsunderlagen har regionen ökat sin och andra aktörers kunskap om olika områden, skapat direkta resultat som exempelvis ändrade eller bättre dimensionerade utbildningar samt bättre kunnat kommunicera vad regionen gör och varför. I region Västernorrland har exempelvis ett kort och kommunikativt faktablad över utbildningsformer tagits fram som syftar till att säkerställa, synliggöra och visa på goda exempel i länet. Materialet visar också centrala och positiva fakta om regionen för att stärka den regionala samsynen.

Att paketera, målgruppsanpassa och aktivt sprida kunskapsunderlag är viktigt för att nå centrala aktörer

¹⁰ ESF = Europeiska socialfonden, ERUF = Europeiska regionala utvecklingsfonden. Se regionbeskrivningar i bilaga 1 för fler exempel på projekt.

Länsövergripande samverkan för att tillsammans stärka de regionala förutsättningarna

Att villkorsbeslutet är ett gemensamt uppdrag för samtliga regioner har lyfts fram som ett viktigt bidrag som direkt främjat länsövergripande samverkan inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Det finns flera exempel på samarbeten som varit viktiga för regionerna i arbetet, exempelvis Mälardalsrådet, Regional Samverkan Syd och Analyssamverkan Norr. Inom dessa samarbeten har bland annat analyser och prognoser producerats och pilotprojekt inom fokusområdena testats, exempelvis genom Mälardalsrådets *En bättre matchning*. För flera av regionerna har länsövergripande samverkan varit viktigt för arbetet med analys och prognos, i synnerhet när den egna organisationen saknat intern analyskapacitet.

Etablering av forum, arenor och nätverk för att inhämta och sprida kunskap

En viktig del av regionernas aktiviteter har också innefattat etablering av nya eller utveckling av befintliga former för att inhämta och sprida kunskap om regional kompetensförsörjning. Ett av många exempel på etablerade forum är Region Uppsalas strategiska forum för vuxenutbildning som träffas fyra gånger per år. Där ingår Arbetsförmedlingen, Region Uppsala, vuxenutbildningschefer, Länsstyrelsen och Folkhögskolan. I forumet sker till exempel tematiskt arbete med dimensionering av utbildningsplatser. Forumet har också ett fokus på att finna nya synergier inom vuxenutbildning i nära dialog med strategiskt utvalda branscher.





Ett ytterligare exempel på ett regionalt nätverk som vidareutvecklats under 2018–2020 är Region Gävleborgs Semaforen. Semaforen drivs av Region Gävleborg och är ett samarbete mellan regionen, Arbetsförmedlingen och länets kommuner. Inom ramen för samarbetet sker nära samverkan med bland annat arbetsgivare, utbildningsanordnare, branschorganisationer och fackliga organisationer för att tillsammans prioritera vilka bristyrken som är mest akuta att hantera. Regionen hoppas också att, genom Semaforen, bidra till att få aktörer att tänka mer strategiskt i kompetensförsörjning.

DET FINNS FLERA TYPER AV RESULTAT OCH TIDIGA EFFEKTER AV REGIONERNAS ARBETEN

I utvärderingen har Ramboll identifierat ett antal olika typer av resultat och tidiga effekter av regionernas arbeten med villkorsbeslutet (se tabell 1). Överlag har arbetet genererat en ökad kompetens och förmåga att bedriva regionalt kompetensförsörjningsarbete och en ökad regional samordning och samverkan kring frågorna. Ramboll bedömer att dessa "mjuka" resultat är mycket viktiga för det fortsatta arbetet då det lägger grunden för en varaktig samverkan mellan regionalt utvecklingsansvarig och centrala aktörer. Därutöver har regionernas arbeten resulterat i utvecklade metoder, processer och arbetssätt för analyser och prognoser och uppföljningsbara mål.

Det finns också flertal exempel på konkreta resultat inom ramen för fokusområdena, exempelvis att det har etablerats regionala strukturer för validering och att det har etablerats fler lärcentra i länet. Utöver de fyra resultatområdena finns även indikationer på att andra aktörer i regionerna som involverats har fått ökad kompetens och kunskap att bedriva regionalt kompetensförsörjningsarbete och utökade nätverk i frågorna.

Tabell 1. Typer av resultat och tidiga effekter av regionernas arbete som identifierats i utvärderingen

Typ av resultat och tidig effekt	Beskrivning
 Ökad kompetens och förmåga att bedriva arbetet	<ul style="list-style-type: none"> • Ökad förståelse, färdighet och kompetens om frågorna inom regionen. • Ökad förmåga att bedriva regionalt kompetensförsörjningsarbete i samverkan med andra aktörer.
 Utvecklade metoder, processer och arbetssätt för analys, prognos och uppföljningsbara mål	<ul style="list-style-type: none"> • Metoder, processer och arbetssätt för analyser och prognoser som utvecklats och implementerats hos regionen, till exempel årliga arbetsmarknads- och utbildningsprognoser och fördjupad samverkan med myndigheter (inom statistik). • Nya processer och arbetssätt för formulering av mål och uppföljning.
 Ökad regional samordning och samverkan	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilisering av olika aktörer och ökad samordning och samverkan på regional nivå inom kompetensförsörjning. • Etablerade nätverk, forum och andra typer av arenor för strategisk dialog.
 Konkreta resultat av genomförda aktiviteter inom de utpekade fokusområdena	<ul style="list-style-type: none"> • Konkreta resultat kopplade till de aktiviteter regionen genomfört, till exempel etablerade regionala strukturer för validering, ökat antal utbildningar och utbildningsplatser inom efterfrågade områden och fler etablerade lärcentra.

I följande avsnitt presenterar vi resultat och tidiga effekter av regionernas arbete utifrån de fyra kategorierna i figuren ovan.

Arbetet med villkorsbeslutet har gett ökad kunskap och förmåga att driva frågorna

Rambolls analys av insamlade data visar att regionernas arbete resulterat i en ökad kunskap och förmåga hos regionen att bedriva regionalt kompetensförsörjningsarbete. Denna kunskapsökning och stärkta förmåga är gemensam både för regioner som före villkorsbeslutets uppdrag bedrev ett regionalt kompetensförsörjningsarbete och för de regioner som inte arbetade lika strukturerat med frågorna. Den ökade kunskapen har kommit av att regionerna kunnat arbeta mer fokuserat och att arbetet har innefattat både fördjupad analys och prognoser, utåtriktat arbete och strategisk dialog samt utbredd samordning av en mängd aktörer. Den förbättrade förmågan att driva frågorna beskrivs i intervjuer i första hand beröra den interna kapacitetsutvecklingen och det stärkta mandat som villkorsbeslutet medfört. Regionerna har under perioden 2018 till 2020 fått på plats en intern organisering av kompetensförsörjningsfrågorna som nu lägger grunden för fortsatt arbete. Detta gäller särskilt för de regioner som före villkorsbeslutet upplevde en avsaknad av tydliga strukturer för arbetet, både internt och externt. Det återstår dock en fortsatt sårbarhet i flera regioner, i synnerhet vad gäller personberoende och finansiering.¹¹

¹¹ Se avsnitt 2.3.3 för närmare beskrivning av utmaningar i det fortsatta arbetet.

Regionerna har utvecklat metoder, processer och arbetssätt för analyser, prognoser och uppföljningsbara mål

Den största kunskapshöjningen som Ramboll har identifierat i utvärderingen är regionernas arbete med analyser och prognoser. Av det analyserade materialet framgår att regionerna har haft ett uppdämt behov av att producera, utveckla och omsätta kunskapsunderlag. Dels för den egna förståelsen, dels för att kunna presentera ett konkret kunskapsunderlag i kontakten med andra aktörer. Under arbetet har flera av regionerna successivt utvecklat metoder, processer och arbetssätt för analys och prognos som varit mycket viktigt i hela genomförandet. Av arbetet har det kommit exempelvis regionala arbetsmarknadsprognoser, regionala kompetensanalyser och regionala scenarioanalyser. Samtidigt ser Ramboll att det skiljer sig mellan regioner i hur långt man har kommit i arbetet. Det har till stor del berott på de personella och finansiella resurserna som funnits att tillgå. En del regioner upplever fortfarande stora svårigheter i arbetet och en stor brist på analyskapacitet inom organisationen. Det är svårt för en och samma person att exempelvis hinna arbeta både med analys och samordning.



En del av villkorsbeslutets uppdrag har berört uppföljningsbara mål. Som nämnts i tidigare kapitel har regionerna i varierande utsträckning arbetat med målformulering och uppföljning. Det finns ett par exempel på regioner som utvecklat nya och bättre uppföljningsstrukturer och modeller men en klar majoritet har inte arbetat aktivt med området. Rambolls bedömning är att detta arbete kommer att behöva stärkas framåt för att säkerställa att de insatser som görs ger önskvärd effekt. Det arbete som sker inom Reglabs läroprojekt om regionalt kompetensbehov är ett viktigt bidrag i att stärka den regionala förmågan.

Arbetet har resulterat i en ökad regional samordning och samverkan

Under 2018–2020 uppger samtliga regioner att det har skett en förbättrad samordning och samverkan inom de utpekade fokusområdena. Regionerna menar att förbättringen har kommit av att de aktivt har arbetat med att etablera eller vidareutveckla befintliga nätverk för att mobilisera aktörer kring validering, lärcentra och regionalt yrkesvux. Det har också skett en ökad regional samordning och samverkan generellt kring arbetsmarknadens behov inom länet. Regionerna har skapat forum och arenor för branschdialoger, näringslivsdialoger och utbildningsdialoger, som i flera regioner saknats tidigare. Överenskommelser har slutits med viktiga parter, bland annat Arbetsförmedlingen. Den ökade regionala samordningen och samverkan har gjort att arbetet kunnat ske mer systematiskt och att olika aktörer kunnat dra nytta av varandra. Flera regioner ser att arbetet med villkorsbeslutets uppdrag har medfört att regionen fått en mer självklar roll i det regionala kompetensförsörjningsarbetet och att andra aktörer har börjat betrakta dem som en viktig och drivande samverkanspart.



Regionernas aktiviteter inom utpekade fokusområden har gett flera goda resultat

Det är svårt att isolera hur stora effekterna av regionernas arbete är inom de utpekade fokusområdena. En del av regionernas ansvar, enligt villkorsbeslutet, har varit att bidra till att etablera lärcentra i länets kommuner. Det har också i flera regioner etablerats lärcentra under perioden 2018–2020 och där regionen har varit delaktig i att stötta i ansökningsprocesser och samordning av kommunerna. Det är dock svårt att direkt härleda om det är regionens insats som genererat det goda utfallet, eller om det är något annat som inverkat. Oavsett, är Rambolls samlade analys av



regionernas arbeten att det finns exempel på goda resultat inom de tre fokusområdena. En närmare beskrivning av hur respektive fokusområde utvecklats under perioden ges nedan.

- **Regionerna har bidragit till etablering av lärcentra.** Det finns flera goda resultat av regionernas arbete med lärcentra under perioden 2018–2020. Vid uppdragets start fokuserade de flesta regioner på att kartlägga och analysera vilka behov kommunerna har för att utveckla och etablera lärcentra, samt vilket stöd som regionen kan ge i arbetet. Ett par regioner genomförde också förstudier med syfte att utröna vad lärcentra är och vilka lärcentra som finns i länet för att få en bättre översikt av befintligt arbete. Dessa kunskapsunderlag har utgjort en viktig grund för det fortsatta arbetet. Allt eftersom tiden gått har arbetet intensifierats till att exempelvis också innefatta stöd i ansökningar om statsbidrag och strategisk dialog om syfte och mål med lärcentra. Regionens roll har i första hand varit att samordna kommuner för att tillsammans utforska förutsättningar och möjligheter framåt. Flera regioner lyfter i intervjuer att de ser att arbetet gett positiva resultat, i synnerhet vad gäller beviljande av ansökningar om statsbidrag och en ökad kommunal/regional samordning av frågorna. Ett par regioner uppger också att det har etablerats fler och/eller skett utveckling av befintliga lärcentra¹² i länet under perioden 2018–2020¹³. Överlag bedömer majoriteten av regionerna att arbetet i första hand fört med sig stärkta relationer med kommunerna, och en tydligare roll för regionen inom kompetensförsörjningsfrågor, snarare än faktisk etablering av lärcentra.
- **Regionerna har medverkat i planering och dimensionering av regionalt yrkesvux.** Arbetet med regionalt yrkesvux har i flera regioner bedrivits nära arbetet med utveckling/etablering av lärcentra. Även här påbörjade de flesta regioner arbetet med en analys- och kartläggningsfas för att utforska befintligt utbud och behov i länet i syfte att erhålla en översiktlig bild. Med utgångspunkt i analysarbetet och inledande dialoger med utbildningsanordnare har regionerna i första hand stött kommunerna genom etablering av forum och nätverk samt deltagit vid samråd inför ansökan om statsbidrag. I de olika forumen har planering och dimensionering av yrkesvux diskuterats tillsammans med centrala aktörer, både privata och offentliga. De olika typer av kunskapsunderlag som regionerna tagit fram under perioden har också varit mycket viktiga i dessa samtal, bland annat som kunskapskälla för att förstå behov samt som underlag för beslut om utbildningar. Det har också kommit direkta resultat av samordningen i en del regioner, såsom ökat antal utbildningar och utbildningsplatser på yrkesvux¹⁴ inom områden som efterfrågas av arbetsgivare i regionen, webbsidor som underlättar för individer att välja utbildning samt att planeringen av yrkesvuxenutbildningar blivit mer strategisk i länet.¹⁵ Överlag uppger de flesta av regionerna att det i första hand är den övergripande samordningen och samverkan med kommunerna och andra centrala aktörer som stärkts under perioden, och att regionen ännu har begränsat eller litet direkt inflytande vid beslut om planering och dimensionering.
- **Regionerna har bidragit i arbetet med validering på regional nivå.** Analys och prognos har utgjort en viktig del även i arbetet med att bidra till att etablera effektiva

¹² Ramboll saknar uppgift om hur många lärcentra som utvecklats eller etablerats.

¹³ Exempelvis Region Västernorrland, Region Västerbotten och Region Västmanland.

¹⁴ Ramboll saknar uppgift om antal utbildningar och utbildningsplatser.

¹⁵ Exempelvis Region Kalmar, Region Örebro och Region Värmland.

strukturer för validering. De flesta regioner inledde arbetet 2018 med att genomföra kartläggningar och analyser av de olika aktörer som arbetar med validering, vilka målgrupper som finns, ansvarsfördelning och befintliga finansieringsmodeller. Analyserna har använts för att öka kunskapen inom den egna organisationen om validering, men också i kontakten utåt med externa aktörer för att öka förståelsen för frågorna. Flera regioner uppger i intervjuer att de genom analyserna exempelvis sett att den regionala rollen är svår för många aktörer att förstå, samt att validering som begrepp är otydligt och kan betyda olika saker för olika aktörer. Överlag har den regionala rollen framför allt inneburit att samordna berörda aktörer i forum och nätverk samt spridning av kunskap, exempelvis genom att regionen lyft validering i strategiska diskussioner om kompetensförsörjning och utbildningsplanering. Det finns också exempel på regioner som ser att arbetet resulterat i att antalet branschvaliderade har ökat¹⁶ samt att effektiva strukturer antingen etablerats i regionen eller att redan befintliga strukturer ytterligare stärkts under perioden¹⁷. De flesta regioner uppger dock att det ännu är mycket arbete kvar att göra innan det finns effektiva strukturer för validering på plats på regional nivå, vilket också uppges vara starkt kopplat till utvecklingen av den nationella styrningen på området.

ETT ANTAL UTMANINGAR HAR PÅVERKAT REGIONERNAS ARBETE

I utvärderingen framkommer ett antal utmaningar som på olika sätt påverkat regionernas arbeten och därigenom möjligheten att uppnå resultat och effekter. Dessa presenteras i avsnitten nedan.

Arbetsförmedlingens reformation har skapat oro i arbetet med analyser och prognoser

Arbetsförmedlingens reformation har bromsat i arbetet med prognos och analys för flera regioner. För en del regioner har myndighetens omorganisering gjort att viktiga lokala kontakter gått förlorade. De lokala kontakterna har varit mycket viktiga framförallt för de regioner som själva inte haft interna resurser för analysarbetet. Det har blivit svårare för dem att genomföra uppdraget när Arbetsförmedlingens lokala analytiker försvunnit, exempelvis som i Region Norrbotten, Region Dalarna och Region Västerbotten.

Hög personalomsättning i flera regioner

Genomgående för flera av regionerna är att hög personalomsättning inverkar på arbetet. Det gäller inte bara omsättning av kompetensförsörjningsstrateger, utan också vad gäller analytiker, kommunikatörer och chefer. Arbetet stannar ofta upp när personer slutar och det tar tid att bygga upp det igen, vilket direkt har påverkat regionernas arbete med villkorsbeslutet. Det utgör också en stor oro för det fortsatta arbetet, i synnerhet i de regioner där arbetet är helt beroende av enskilda kompetensförsörjningsstrateger. För att försöka möta utmaningen med hög personalomsättning utvecklade region Örebro i början av 2018 en beskrivning av analysuppdrag inom ramen för arbetet. I dokumentet framgår hur regionen ska arbeta med analys, prognos, uppföljning och utvärdering av handlingsplanen för kompetensförsörjning. Dokumentet har fungerat som ett informellt kontrakt för de som

¹⁶ Ramboll saknar uppgift om antal validerade.

¹⁷ Exempelvis Region Gävleborg, Region Västerbotten och Region Dalarna.

arbetar med uppdraget, och vid personalbyten har det utgjort ett stabilt dokument att tillsammans titta på och fördela ansvar utifrån.

Tydliga interna strukturer och god dokumentation om arbetsprocesser skapar bättre förutsättningar vid personalbyten

Det har funnits en mismatch mellan villkorsbeslutet och statsbidraget för lärcentra

Flera regioner uppger att det varit frustrerande att statsbidraget för lärcentra inte ökades i samband med villkorsbeslutet 2018 och att de har gått i otakt med varandra. Statsbidraget har varit centralt för kommunerna att söka för att kunna etablera nya eller utveckla befintliga lärcentra och regionerna påbörjade snabbt ett arbete med att samordna kommunerna inför sökombgångarna. I intervjuer framgår att många kommuner fick avslag i ansökningarna och att de medel som fanns tillgånge (50 miljoner år 2019¹⁸) var långt ifrån tillräckligt i förhållande till antalet ansökningar. Det uppfattas vara svårt att förstå Skolverkets bedömningskriterier. Regionerna ser att det faktum att många kommuner fått avslag upprepade gånger skapat en känsla av hopplöshet som varit svår att hantera.¹⁹ Det har direkt påverkat regionernas möjlighet att arbeta med fokusområdet.

Flera regioner vill också framhålla att Skolverkets definition av lärcentra inte alltid överensstämmer med regionens eller kommunernas syn på lärcentra. Begreppet har olika betydelse för olika aktörer och en del ser lärcentra som campus eller kompetenscentrum. Ett par regioner menar att Skolverkets definition är för smal och mer handlar om att tillhandahålla en studiemiljö, medan många kommuner (och regioner) ser att lärcentra snarare bör vara en form av campusmiljö som också innefattar exempelvis högre utbildning.²⁰ Ägandeskapet för lärcentra ligger hos kommunerna och regionen har därför begränsade möjligheter att direkt påverka, exempelvis vad gäller definitioner och hur olika kommuner ser på sin verksamhet. Att definitionen av lärcentra uppfattas olika av centrala aktörer, även mellan kommuner i samma län, har varit utmanande för den regionala koordineringen av arbetet. Det har också skapat en osäkerhet bland kommuner och regioner vid tolkning av Skolverkets beslut om fördelning av statsbidrag till lärcentra.

Offentliga aktörer upplevs vara lättare att nå än privata

Gemensamt för samtliga regioner är att privata aktörer upplevs vara svårare att nå än offentliga. Det anses vara enklare att komma i kontakt med en kommun eller en myndighet för att föra dialoger eller på andra sätt dela kunskap och information om kompetensförsörjning. Flera regioner uppger i intervjuer att privata företag (i synnerhet de allra minsta) är svårare att nå och att engagera i arbetet. Det ses som problematiskt för arbetet, inte minst då små företag utgör en mycket stor del av näringslivet i

¹⁸ Enligt Skolverket var söktrycket på statsbidraget år 2019 cirka 252 procent av avsatta medel.

¹⁹ Många kommuner har svaga ekonomiska förutsättningar att driva lärcentra och är beroende av finansiering. Det är dock viktigt att nämna att statsbidraget är tänkt för att bygga upp eller utveckla lärcentra, och inte användas som driftsbidrag.

²⁰ Under våren 2020 förtydligades att det i Förordning (2017:1303) om statsbidrag för lärcentrum ingår att dessa ska utgöra plattform för flera olika utbildningsformer, till exempel universitet och högskola, yrkeshögskola samt kommunal vuxenutbildning.

regionerna. Vad som ligger bakom svårigheterna är enligt Ramboll inte helt tydligt, men enligt intervjuer kan tidsbrist, avsaknad av kunskap om regionens roll och en oförståelse för den egna nyttan av att delta vara bidragande orsaker till oviljan att delta.

Samtidigt finns också exempel på regioner som har byggt eller börjat bygga goda kontakter med näringslivet. Dessa regioner ser att en framgångsfaktor i deras arbete varit en bra kontakt med regionens egen näringslivsavdelning eller näringslivscheferna i kommunerna, exempelvis genom regelbundna möten och dialoger.²¹ För att bättre fånga upp företagens behov har Region Jämtland Härjedalen exempelvis genomfört en näringslivsundersökning tillsammans med länets kommuner. I undersökningen har 1600 företag med minst en anställd intervjuats med fokus på kompetens och utveckling, med syfte att utgöra underlag för bättre regionala och lokala insatser.

Flera av regionerna lyfter också i intervjuer att det är svårt att komma i kontakt med branschorganisationer och att involvera dem i det regionala arbetet. Regionerna ser att det beror på att branschorganisationer ofta saknar representanter på regional nivå och att det kan vara mycket svårt att få tag på rätt personer inom branschorganisationerna.

Det är centralt för det regionala kompetensförsörjningsarbetet att nå ut till företag och aktivt involvera näringslivet

Utmaningar kopplat till kommunernas roll och mandat i frågorna

Som nämns tidigare har regionerna stött på en del utmaningar vad gäller förutsättningar att arbeta med villkorsbeslutets utpekade fokusområden. Det har till stor del handlat om att mandatet för lärcentra och yrkesvux ligger på kommunal nivå och att det i en del regioner har varit stora svårigheter att samverka med kommunerna. I synnerhet upplevs samverkan med kommun- eller kommunalförbund vara särskilt utmanade i flera regioner. Ramboll ser att det beror på olika faktorer, dels om personkemi och tidigare relationer, dels om hur olika aktörer ser på varandras mandat och roller.²² Det hade dock, enligt regionerna, underlättat om kommuner (och andra centrala aktörer) också fått i uppdrag att samverka med regionen inom kompetensförsörjningsområdet.

Samtidigt finns också exempel på regioner som har lyckats mycket väl med den kommunala samverkan och som ser att mandatfrågan inte har varit lika utmanande, såsom Region Norrbotten, Region Kalmar och Region Jämtland Härjedalen. I dessa regioner har ett nära samarbete med kommunerna utgjort en tydlig framgångsfaktor för arbetet med villkorsbeslutet. I intervjuer lyfts bland annat att regionerna närmade sig kommunerna med en ödmjuk inställning, och att det varit viktigt att lyssna in kommunernas behov och önskemål innan regionen kommit med förslag. En region uttrycker att det till stor del handlar om att först förtjäna ett mandat, och inte att ta ett mandat i frågorna.

I Region Jämtland Härjedalen fanns också redan före villkorsbeslutet en nära samverkan med kommunerna. Det har möjliggjort för regionen att både bygga vidare på och stärka redan etablerade strukturer för samverkan, bland annat genom att kommunerna sedan

²¹ Bland annat Region Västmanland, Region Blekinge, Region Skåne och Region Sörmland.

²² Detta resonemang vidareutvecklas i efterföljande avsnitt.

flera år givit regionen i uppdrag att samordna lärcentra i länet. Samordningsuppdraget finansieras av kommunerna och regionen har haft stor nytta av det kommunala förtroendet i arbetet med övriga delar av villkorsbeslutet. Detsamma gäller för Region Norrbotten som också har ett välutvecklat samarbete med kommunerna. Det möjliggjorde bland annat att en person kunde projektanställas av kommunförbundet att arbeta med frågor om lärcentra.

Även Västra Götalandsregionen har en välutvecklad samverkan med länets 49 kommuner. Samverkan har utvecklats över en längre tid (före 2018) och en regional infrastruktur finns etablerad för kompetensförsörjningsfrågor, bland annat genom kompetensråd som finns inom respektive delregion²³ och där centrala aktörer samlas. Strukturen utgör en mycket viktig infrastruktur som möjliggör arbete med mellanregionala skillnader och vidareutveckling av samverkansstrukturer på olika nivåer.

Det regionala kompetensförsörjningsarbetet påverkas av kommunernas möjligheter

Många kommuner har svaga ekonomiska förutsättningar att arbeta strukturerat med kompetensförsörjning, vilket direkt inverkar på regionernas möjlighet att arbeta med villkorsbeslutets uppdrag. Flera regioner lyfter i intervjuer att kommunerna exempelvis inte har råd att varken driva, utveckla eller etablera lärcentra. Det har också varit svårt att driva det regionala perspektivet framåt när flera enskilda kommuner har svaga möjligheter att själva arbeta med frågorna. Det gör att regionens förutsättningar direkt påverkas, vilket också utgör en oro för det regionala arbetet framåt.

En ytterligare faktor som inverkar på det regionala arbetet är inomregionala skillnader och utmaningen i att balansera olika intressen och förutsättningar mellan kommuner. Kommuner med stark ekonomisk ställning, stark arbetsmarknad och hög tillväxt har ofta andra önskemål och behov än kommuner med en svagare utveckling. I ett par regioner är uppdelningen mellan starkare och svagare kommuner påtaglig, och ställer stora krav på regionens förmåga att samla och samordna kommunerna i gemensamma möten samt ta fram analyser och prognoser med hänsyn till skillnaderna.

Ramboll ser att inomregionala skillnader mellan exempelvis större och mindre kommuner kan utgöra bidragande orsaker till att flera regioner upplever att de saknar förutsättningar att driva frågorna framåt och att det varit utmanade med kommunal samverkan. Det är troligt att det i regioner med flera större kommuner är svårare att nå samsyn i frågor om mandat och roller än i regioner med flera mindre kommuner, med sämre förutsättningar att själva driva arbetet framåt. I intervju med en region med många mindre och ekonomiskt svagare kommuner framhålls att det finns en tydlig efterfrågan på regionalt ledarskap i frågorna, att kommunerna efterfrågar det regionala stödet och att man också önskar att det fanns ännu större möjligheter för regionen att stötta det kommunala arbetet mer operativt. Motsvarande lyfter en annan region att samverkan med regionens större kommuner är en utmaning eftersom dessa har stor egen förmåga och inte ser samma behov av regionen.

²³ Västra Götalandsregionen samverkar med sina fyra delregioner (fyra kommunalförbund).

2.5 Regionernas arbeten har resulterat i stegförflyttningar både enskilt och som kollektiv

En central del av Rambolls utvärdering innebär att analysera vilken förflyttning regionerna har gjort 2018–2020, enskilt och kollektivt, som ett resultat av villkorsbeslutets uppdrag. Nedan presenteras regionens huvudsakliga syn på villkorsbeslutet, vilka roller som regionen antagit och hur det har förändrats samt hur regionerna ser på den stegförflyttning som skett.

UPPDRAGETS STORA VÄRDE UPPGES LIGGA I ETT TYDLIGGJORT MANDAT OCH EN ÖKAD LEGITIMITET FÖR REGIONERNAS ROLL

Det stora värdet av villkorsbeslutets uppdrag är enligt regionerna framförallt det tydliggjorda mandat och ökade legitimitet som det har gett dem i kontakten med andra aktörer. I den enkät Tillväxtverket skickade till regionerna under hösten 2020 uppger mer än hälften av regionerna att nuvarande uppdrag inom kompetensförsörjningsområdet i villkorsbeslutet har underlättat arbetet med att kommunicera regionens roll i kompetensförsörjningsfrågor.

Ansvar för regionala kompetensförsörjningsfrågor är inte nytt för regionerna, men flera regioner och även Tillväxtverket framhåller att ansvaret innan 2018 var relativt löst definierat och otydligt sett till vad regionerna faktiskt ska göra inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Det otydliga uppdraget har i sin tur skapat utmaningar sett till just mandat, roller och legitimitet i relation till andra aktörer på området, exempelvis kommuner samt statliga myndigheter som Arbetsförmedlingen och Skolverket. Det har även gjort arbetssätt och resultat mellan regionerna svåra att jämföra och effektivt lära från.

För att hitta en minsta gemensam nämnare för det regionala kompetensförsörjningsarbetet fick Tillväxtverket 2016 i uppdrag att ta fram riktlinjer för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Uppdraget låg sedermera till grund för här aktuellt uppdrag i villkorsbeslutet för 2018. Uppdragets utpekade fokusområden (validering, yrkesvux, lärcentra) har enligt intervjuer gett det regionala kompetensförsörjningsarbetet större tydlighet, innehåll och riktning. Det har i sin tur lett till att flera regioner uppger att de under perioden 2018–2020 har kunnat stärka sin roll. Det gör även det regionala arbetet mer jämförbart mellan regioner, vilket kan effektivisera lärande och utvecklade arbetssätt.

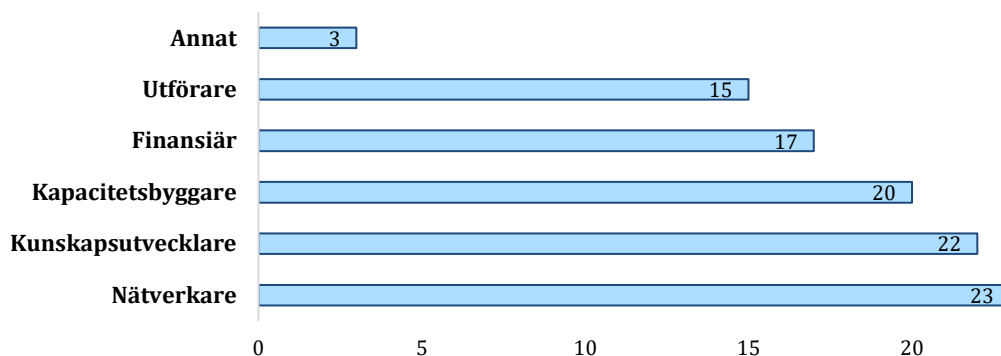
Av intervjuerna framgår även att ett tydliggjort uppdrag gör att frågan är lättare att få prioriterad internt i regionerna, vilket tidigare har varit en påtaglig utmaning. Det är dock fortfarande i stor utsträckning ett personberoende, sårbart ansvarsområde i flera regioner.

REGIONERNA ANTAR OFTAST ROLLEN SOM NÄTVERKARE, MEN KOMBINERAR GÄRNA ROLLER

Det regionala utvecklingsansvaret innebär en rad olika funktioner och roller för regionerna, exempelvis som nätverkare, finansiär och kunskapsutvecklare. Detta gäller även specifikt inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Majoriteten av regionerna anser att de antar rollen som nätverkare i det regionala kompetensförsörjningsarbetet (se figur 5). Tätt därefter kommer rollen som kunskapsutvecklare och kapacitetsbyggare. Regionerna antar rollen som finansiär och utförare i lägre utsträckning än övriga roller. Av fritextsvar i enkäten som ligger till grund

för figuren och i intervjuer framgår att regionerna ser att det är naturligt att kombinera de olika rollerna i det regionala arbetet. I en del situationer är det aktuellt att agera kunskapsutvecklare, exempelvis genom att delge kunskapsunderlag om arbetsmarknadens behov, och i andra sammanhang är det mer aktuellt att vara utförare eller finansiär (i exempelvis projekt) eller agera nätverkare för att samla olika aktörer.

Figur 5. Regionernas svar på frågan: Vår organisation har tagit följande roll när det gäller regionalt kompetensförsörjningsarbete (flera svar möjliga)



Källa: Tillväxtverkets enkät till regionerna hösten 2020. Under alternativ "Annat" framgår att regionen tar rollen som samordnare. I två fall har mer än en person besvarat enkäten för regionen (därav fler än 21 svar).

Regionerna har i Tillväxtverkets intervjuer under hösten 2020 tillfrågats om rollen har förändrats sedan 2018. Ett fåtal regioner uppger att rollen har förändrats. Förändringen har då främst handlat om att regionen har gått från en utförarroll till att vara mer nätverkare inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Majoriteten av de svarande uppger dock att det snarare handlat om att samtliga roller har stärkts under perioden. Ramboll ser att denna uppfattning troligen kan kopplas till att villkorsbeslutets stora värde varit att det har gett regionerna råg i ryggen i arbetet med frågorna, både internt och externt, och att uppdraget har kunnat användas för att kommunicera att regionen har haft ett mer utpekat nationellt uppdrag.

Ett par regioner upplever att rollerna är mer eller mindre förankrade bland olika aktörer

Det finns fortsatta utmaningar i flera regioner att driva arbetet framåt i samverkan. Ett par regioner ser att det delvis beror på att den regionala rollen/rollerna är mer eller mindre förankrade med olika aktörer. Ett konkret exempel som lyfts i en av intervjuerna är att kommuner kan tendera att se regionen enbart som finansiär och att regionen kan behöva lägga ned mycket tid på att försöka förändra kommunernas syn och förankra andra roller för att komma framåt i samverkansarbetet. Samtidigt uppges näringsliv och lärosäten ha svårt att överhuvudtaget se sin egen eller regionens roll inom kompetensförsörjningsområdet, vilket också kräver insatser för att stärka förståelsen. Samtliga regioner har i intervjuer uppgett att näringsliv och lärosäten är mycket viktiga i det regionala kompetensförsörjningsarbetet och att de behöver vara ännu mer involverade. Dels för att kunna skapa bättre insatser som utgår från näringslivets behov, dels för att skapa bättre bryggor mellan utbildning och näringsliv och säkerställa att samtliga berörda aktörer tar en roll i det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

Ett exempel på ett välutvecklat samarbete med lärosäten är Region Norrbotten som inom det långsiktiga samarbetet *Regional förnyelse* samverkar med Länsstyrelsen och Luleå tekniska universitet. Syftet är att tillsammans genomföra analyser om utmaningar, kompetens- och rekryteringsbehov samt ge konkreta lösningsförslag. Regionen ser att

lärosätet har tagit en viktig roll i arbetet, och också tydligt uttrycker och visar att de vill bidra aktivt till det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

SAMTLIGA REGIONER UPPLEVER NÅGON FORM AV STEGFÖRFLYTTNING SEDAN 2018

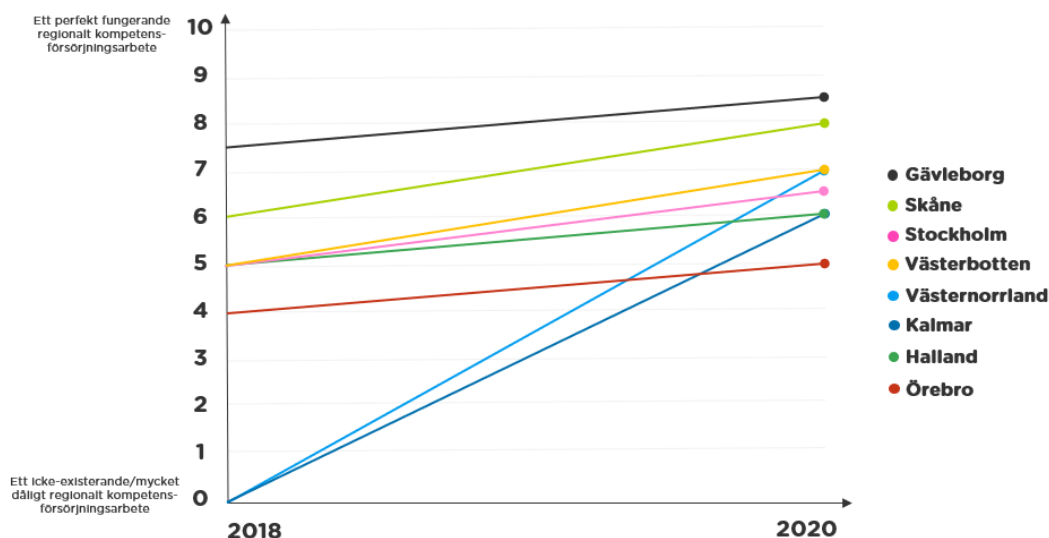
Det är tydligt i utvärderingen att regionerna både enskilt och som kollektiv flyttat fram sina positioner sedan 2018. I intervjuer med samtliga regioner och i slutrapporteringar framgår att regionernas kompetensförsörjningsarbete har utvecklats och stärkts under perioden 2018–2020. Både genom för uppdraget avsatta medel men också genom stärkta mandat. Utvärderingen visar att farhågor i sammanhanget primärt är osäkerhet om den långsiktiga styrningen och vilka förutsättningar som kommer finnas att driva frågan vidare, särskilt eftersom uppdraget i delar har inneburit en uppstartsfas (se även vidare under 2.5).

Vissa regioner upplever stora förflyttningar mellan 2018 och 2020

Ramboll har bitt de åtta regioner som djupintervjuats att uppskatta utvecklingen mellan 2018–2020 på en 10-gradig skala, med lägst 0 (ett icke-existerande/mycket dåligt regionalt kompetensförsörjningsarbete) till högst 10 (ett perfekt fungerande regionalt kompetensförsörjningsarbete). Regionernas upplevda förflyttning åskådliggörs i figur 6.

Samtliga åtta regioner uppger en positiv förflyttning mellan 2018 och 2020. Två av regionerna vittnar om en särskilt märkbar förbättring genom uppdraget, där det regionala kompetensförsörjningsarbetet uppges ha varit ostrukturerat och i princip icke-existerande 2018, men som genom uppdraget och ett mer dedikerat arbete med frågan har kunnat ta betydande steg framåt. Exempelvis uppger en av regionerna att det i början av 2019 saknades både interna och externa strukturer för regional kompetensförsörjning och att ingen riktigt förstod vad regionen skulle göra, och vad man kunde förvänta sig. I takt med att arbetet med villkorsbeslutet kom igång ökade både regionens egen förståelse för möjligheterna, och kommunernas förståelse för hur regionen kan stötta upp i deras arbete. En framgångsfaktor som möjliggjort den stora förflyttningen är enligt regionen det faktum att kommuner och andra centrala aktörer sett mycket positivt på regionens roll och att man tillsammans utformat samverkansprocesser som uppskattas av alla parter.

Figur 6. Samtliga regioner Ramboll har djupintervjuat uppskattar en positiv stegförflyttning mellan 2018–2020



2.6 Regionerna har olika syn på förutsättningarna framåt

Regionerna har i varierande utsträckning etablerat varaktiga och hållbara strukturer för arbetet med utpekade fokusområden, analyser och prognoser och strategisk dialog. Det handlar exempelvis om uppbyggda nätverk för yrkesvuxrektorer, återkommande branschträffar eller funktioner för validering där arbetet kan fortgå. Det finns också en uppbyggd eller förstärkt analyskapacitet som kan möjliggöra för fortsatt analysarbete. Det skiljer sig dock en del i hur man ser på förutsättningarna framåt och i vilken utsträckning det som har byggts upp bedöms vara hållbart på sikt. Ramboll har i intervjuer och dokumentstudier identifierat ett antal gemensamma faktorer. Dessa presenteras mer ingående nedan.

DET FINNS EN ORO FÖR RESURSER OCH HUR FRÅGORNA KOMMER ATT PRIORITERAS INTERNT

Kunskapen om regionalt kompetensförsörjningsarbete finns nu på plats, men det finns en oro hos flera regioner vad som kommer att ske med resurser och hur kompetensförsörjningsfrågorna kommer att hanteras internt framöver. Detta gäller i synnerhet för de regioner där basfinansieringen använts för att finansiera anställningar. Som tidigare nämnts i utvärderingen har flera regioner upplevt att det varit enklare att hantera det externa arbetet, det vill säga kontakten med andra aktörer och att samordna arbetet externt. Det interna arbetet, det vill säga att kraftsamla internt, samverka med andra avdelningar och att förankra med chefer och politiker har upplevts vara svårare. En del regioner ser att coronapandemin har lyft upp kompetensförsörjning på agendan och att det kan bädda för mer interna resurser framöver, men i många regioner är det ännu osäkert hur arbetet kommer att organiseras och finansieras framöver.

Flera regioner har under arbetet med villkorsbeslutet bjudit in regionala och kommunala politiker till träffar för diskussion om regional kompetensförsörjning. Syftet har varit att skapa bättre förståelse för arbetet genom att lyfta konkreta insatser som pågår i länet, men också genom att presentera och diskutera kontexten och processen bakom arbetet.

Att bjuda in kommunala och regionala politiker för diskussion om regional kompetensförsörjning skapar ökad förståelse

DET FINNS EN TYDLIG EFTERFRÅGAN PÅ LÅNGSIKTIGHET I STYRNINGEN PÅ OMRÅDET

En utmaning som tydligt framkommer i intervjuer med både regioner och myndigheter är behovet av långsiktighet i styrningen av det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Kompetensförsörjning är som nämnt en av fyra prioriteringar i den nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020 och därmed ett ordinarie ansvarsområde för de regionalt utvecklingsansvariga. Regionerna återrapporterar årligen kring samtliga fyra prioriteringar genom mål- och villkorsbesluten.

Utmaningen ligger i att den ordinarie styrningen och medelstilldelningen genom det så kallade 1:1-anslaget²⁴ genom åren vid flera tillfällen har växlats upp genom särskilda erbjudanden/uppdrag med öronmärkta statliga medel, så även inom

²⁴ Här avses budgetpropositionen, utgiftsområde 19, anslag 1:1 *Regionala tillväxtåtgärder*.

kompetensförsörjningsområdet. Såväl det tidigare arbetet med regionala kompetensplattformar som innevarande uppdrag i villkorsbeslutet, har följt med öronmärkta medel till regionerna för att stärka upp kompetensförsörjningsarbetet. Uppdragen har varit tidsbegränsade, vilket i praktiken innebär en tillfällig förstärkning inom området för regionerna, exempelvis genom att personal kan anställas eller att projekt kan genomföras. Detta är ofta av särskilt stor betydelse för de regioner som har mindre resurser inom ramen för sitt regionala utvecklingsansvar, och där det extra tillskottet gör stor skillnad för förmågan att arbeta riktat med kompetensförsörjning. Detta skapar utmaningar när uppdragsperioden och därmed de särskilda medlen tar slut.

Enligt Rambolls intervju med Regeringskansliet är förhoppningen från ansvarigt departement att villkorsbeslutets uppdrag har byggt upp ett arbete (arbetssätt, nätverk etc.) som ska kunna tas vidare av regionerna även efter uppdragets slut. Samtidigt finns en förståelse från departementet att vissa regioner även fortsättningsvis kan vara i behov av särskild finansiering. I det hänseendet förväntas 2021 bli något av ett mellanår, där både Tillväxtverket och regionernas uppdrag fortsätter, men utan nya tillskott av medel utöver de som finns kvar. På längre sikt går åsikterna kring finansiering isär mellan regionerna, men med ett enhetligt behov av en ökad tydlighet från nationellt håll om finansieringen av arbetet. Det finns även en viss "projekttrötthet" hos intervjuade regioner, eftersom det ofta är både tidskrävande och kortsiktigt med tillfällig projektfinsiering av arbetet.

Utöver finansiering är även den styrningstekniska aspekten något som lyfts i intervjuer. Att det genom uppdraget tydliggjorda innehållet i det regionala kompetensförsörjningsarbetet lyfts in även i den ordinarie styrningen, såsom lag och förordning²⁵, till skillnad från att vara tillfälligt reglerat i ett uppdrag. Det kan ge regionerna långsiktiga mandat att etablera roller och ansvar mellan aktörer och funktioner inom kompetensförsörjningsområdet. Det kan även underlätta för regionerna att få frågan prioriterad och resurssatt internt, exempelvis avseende tillgång till analyskapacitet i konkurrens med andra prioriterade frågor regionalt.

Behovet av långsiktighet i styrningen tydliggörs även av att perioden 2018–2020 för flera regioner, som exempelvis har genomgått en regionbildning eller haft ett på förhand omoget kompetensförsörjningssystem, till stor del har inneburit en uppstartsfas. Detta behöver kunna tas vidare för att etablera mer hållbara strukturer för kompetensförsörjningsarbetet, både internt och i relation till centrala aktörer på regional och nationell nivå.

Slutligen finns en tydlig efterfrågan från regionerna att även på sikt kunna ha tillgång till stöd från nationell nivå, motsvarande det stöd Tillväxtverket levererar inom ramen för sitt innevarande uppdrag. Behovet handlar framförallt om den nätverkande funktionen i stödet. På sikt kan även finnas anledning att se över regeringens styrning av här andra berörda myndigheter, så att deras involvering i det regionala kompetensförsörjningsarbetet blir mindre personberoende och landar på en högre

²⁵ Lag (2010:630) om regionalt utvecklingsansvar/Förordning (2017:583) om regionalt tillväxtarbete

strategisk nivå i respektive organisation. Detta lyfts som ett behov i våra intervjuer med både Tillväxtverket och andra myndigheter.

STORT BEHOV AV STATISTIK FÖR ATT GENOMFÖRA ANALYSER OCH PROGNOSE

Genom hela arbetet med villkorsbeslutets uppdrag har regionerna varit beroende av den statistik och det underlag som funnits att tillgå hos Arbetsförmedlingen, SCB, Myndigheten för yrkeshögskolan med flera. Statistik är dyrt och flera regioner har svårt att prioritera inköp när resurserna för kompetensförsörjningsarbetet är begränsade. Regionerna har också behov av statistik nedbrutet på regional, och gärna kommunal nivå vilket inte alltid är möjligt att få tag på. Detsamma gäller exempelvis tillgång till statistik över små företag, vilka utgör en mycket stor del av regionernas näringsliv. I nationella undersökningar är denna målgrupp ofta exkluderad. Det är också kostsamt och tidskrävande för regionerna att själva samla in den statistik som är nödvändig för att kunna analysera exempelvis regionala kompetensbehov. Det finns en stor önskan att få bättre tillgång till statistik av hög kvalitet och att det nationella statistikarbetet samordnas för att skapa bättre förutsättningar för att det regionala analysarbete som pågår kan utvecklas ytterligare och fortgå även på sikt.

STORT BEHOV AV ANALYS- OCH KOMMUNIKATIONSKOMPETENS

Utöver tillgång till statistik finns också ett mycket stort behov av kompetens att kunna analysera, paketera och kommunicera underlaget för att skapa verklig nytta av det underlag som tas fram. Som tidigare nämnts i utvärderingen saknar många regioner den analys- och kommunikationskapacitet som krävs vilket skapar oro för hur det fortsatta arbetet ska genomföras. Det är vanligt att regionerna anlitar konsulter för att genomföra önskade analyser, men det kräver att det finns ekonomiska medel att nyttja för arbetet. För att dra nytta av varandras kunskaper och kompetenser samverkar Region Jämtland Härjedalen, Region Västernorrland och Region Västerbotten inom Analyssamverkan Norr. Inom samverkan sker kontinuerliga möten varje år där regionerna diskuterar och tillsammans tar fram gemensamma analysunderlag inom kompetensförsörjning.

Det finns stor potential i att dra nytta av varandras kunskap och kompetens genom länsövergripande samverkan

2.7 Regionerna har tillsammans identifierat flera viktiga lärdomar från arbetet

Under arbetet har regionerna identifierat flera viktiga lärdomar som tas med i det fortsatta arbetet med kompetensförsörjning. Nedan sammanfattas de lärdomar som återkommit i flera intervjuer.

GODA EXEMPEL ÄR VIKTIGT FÖR ATT SKAPA ENGAGEMANG OCH BIDRA TILL LÄRANDE

En viktig lärdom som flera regioner vill understryka är vikten av nätverkande och spridning av goda exempel. Det anses vara centralt inte bara för att skapa ett engagemang bland aktörer i det egna länet att arbeta med frågorna, utan också för att bidra till ett lärande mellan aktörer och mellan länsgränser. Möjligheten att ta stöd av andra upplevs vara mycket viktigt för de regioner som har begränsat med personella resurser för arbetet. Regionerna har dels delat erfarenheter inom ramen för länsövergripande samverkan, dels genom deltagande i Reglab,

Kompetensförsörjningsdagarna och ERFA-träffar. Nätverkande och spridning av goda exempel är viktigt även på sikt och regionerna ser att Tillväxtverket har en viktig roll i detta arbete.

SAMVERKAN ÄR CENTRALT FÖR ATT LYCKAS MED KOMPETENSFÖRSÖRJNING SAR BETET MEN DET KRÄVS OCKSÅ KONKRET HANDLING

Kompetensförsörjning är ett komplext område som inte ägs av en ensam aktör. Det ställer stora krav på förmågan hos aktörer som arbetar med kompetensförsörjning att samverka och tillsammans skapa en gemensam riktning för det regionala arbetet. I arbetet med villkorsbeslutet har samtliga regioner tagit en samordnade roll för att samla de många aktörer som berörs, exempelvis genom att bilda kompetensråd, kompetensforum, nätverk och andra mötesplatser. Regionerna har kommit olika långt i att samla aktörer och tillsammans sätta riktningen för arbetet men samtliga har påbörjat ett sådant arbete och ser stor potential för utvecklingen framåt. En viktig lärdom som regionerna tar med sig från samverkan är vikten av konkret handling, och att samverkan inte bara får resultera i samtal utan också behöver mynna ut i beslut om insatser.

Kompetensförsörjningsfrågor ägs inte av en ensam aktör utan kräver aktiv samverkan – och konkret handling

KOMMUNIKATION OCH SPRIDNING AV KUNSKAPSUNDERLAG BEHÖVER STÄRKAS I DET FORTSATTA ARBETET

En viktig lärdom som regioner lyfter är att kommunikation är centralt för att nå de många aktörer som berörs av kompetensförsörjning. Regionerna uppger att det under perioden 2018 till 2020 fått en större förståelse för hur viktigt det är med kommunikation och användbarhet. Det är inte tillräckligt att enbart producera kunskapsunderlag i tron om att det kommer att användas. I arbetet framåt ser regionerna att kommunikationen av det regionala uppdraget och spridningen av det material som produceras behöver stärkas.

KOMPETENSFÖRSÖRJNING MÅSTE HANTERAS HORISONTELLT FÖR ATT FÅ ETT STÖRRE GENOMSLAG

Det finns en samsyn bland regionerna att kompetensförsörjning tenderar att hanteras vertikalt inom den egna organisationen och att det framåt behöver sättas i ett större sammanhang. Flera regioner ser att det har skett en viss utveckling i arbetet med villkorsbeslutet men att det fortfarande är mycket viktigt att säkerställa att kompetensförsörjning inte hanteras som en separat fråga, vid sidan av regionens andra åtaganden.

KOMPETENSFÖRSÖRJNING BEHÖVER AVDRAMATISERAS

Regionerna delar bilden av att kompetensförsörjning är ett komplext område som kräver involvering av många olika aktörer och att det behöver få ta tid att bygga strukturer. Flera regioner vill samtidigt också understryka att kompetensförsörjning behöver avdramatiseras. Det är lätt att fastna i att enbart fokusera på det komplexa och svåra i arbetet. En viktig lärdom av arbetet är att det går att bryta ut delar av kompetensförsörjningsområdet, exempelvis dimensionering av utbildningsplatser, och tillsammans med andra aktörer genomföra relevanta insatser. Det ses som viktigt att inte fastna i långdragna diskussioner om definitioner och mandat. Fokus behöver istället

ligga på att skapa förståelse och samsyn för sina respektive roller i kedjan, samt lyfta blicken och se vad en förflyttning inom den egna kedjan kan betyda för regional och nationell kompetensförsörjning i ett större perspektiv.

Det är viktigt att lyfta blicken och se vad en förflyttning inom en avgränsad del kan betyda för kompetensförsörjningsarbetet i stort

3. DEL 2 – UTVÄRDERING AV TILLVÄXTVERKETS ARBETE

I kapitlet presenteras resultatet av utvärderingens andra del om Tillväxtverkets arbete med kompetensförsörjningsuppdraget 2018–2020 och vilka resultat och effekter som identifierats. I kapitlet bedöms även vilka resultat som uppnått för andra berörda statliga myndigheter. Kapitlet omfattar först en beskrivande analys av hur uppdraget genomförts. Därefter analyserar Ramboll arbetets resultat och effekter för såväl regioner som myndigheter. Avslutningsvis diskuterar vi förutsättningarna för att resultaten når varaktighet även på sikt, samt de lärdomar av arbetet som identifierats i utvärderingen.

3.1 Tillväxtverket har genomfört sitt uppdrag inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet väl

Ramboll bedömer att Tillväxtverket har genomfört uppdraget väl. Arbetet har omfattat relevanta aktiviteter, både för att möta regionernas behov och för att stärka statliga myndigheters roll i det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Aktiviteterna har i stort genomförts enligt plan och har genererat värde, särskilt för regionerna.

TILLVÄXTVERKET HAR GENOMFÖRT FLERA OLIKA TYPER AV AKTIVITETER

Inom ramen för uppdraget har Tillväxtverket genomfört en rad aktiviteter. Aktiviteterna har genomförts för att stödja regionerna i sitt kompetensförsörjningsarbete.

Figur 7. Typer av aktiviteter som Tillväxtverket genomfört



Tillväxtverket har även genomfört aktiviteter för att inhämta kunskap och synpunkter från näringslivet. Vid sidan om dessa aktiviteter har även myndighetssamverkan arrangerats, vilket syftar till att bidra till kunskapsspridning mellan myndigheter och organisationer samt till att erbjuda en kanal mellan regionerna och de statliga myndigheterna.

Tillväxtverket har även arrangerat och deltagit i konferenser och andra spridningstillfällen, exempelvis en landsbygdskonferens arrangerad med Sveriges kommuner och regioner (SKR) 2019, för att sprida kunskap och ge regionerna ytterligare plattformar för diskussion och utbyte. De huvudsakliga aktiviteter som Tillväxtverket genomfört inom ramen för uppdraget sammanfattas i figur 7 ovan och beskrivs kortfattat i avsnitten nedan.

Processtöd till regionerna samt metod- och kunskapsstöd i form av besök hos regionerna

Ett externt processtöd av en konsult upphandlades under perioden november 2018 till mars 2020 och innefattade bland annat en förstudie kring regionernas behov av processtöd och processtöd för interna och externa processer hos regionalt utvecklingsansvariga. För att bättre stödja de aktörer som bytt organisation vid regionbildningen fokuserade en del av processtödet särskilt på att hjälpa nya organisationer att komma in i arbetet med regional kompetensförsörjning. Utöver processtödet har Tillväxtverket även genomfört strategiska regiondialoger med samtliga

regionalt utvecklingsansvariga aktörer med syfte att öka utvecklingsansvarigas förutsättningar och förmåga att främja länets och näringslivets utveckling.

Erfarenhetsmöten mellan regionerna samt Kompetensförsörjningsdagarna

Under hela perioden har Tillväxtverket arrangerat erfarenhetsmöten, så kallade ERFA-träffar, ett par gånger per år, där regionernas ansvariga representanter samlats. Syftet har varit att erbjuda en arena för kunskapsutbyte, dialog och diskussion. Utöver ERFA-träffarna är Tillväxtverket även med och anordnar de så kallade Kompetensförsörjningsdagarna tillsammans med regioner, SKR, Reglab, Näringsdepartementet och Arbetsförmedlingen två gånger per år. Innehållet på träffarna styrs av aktuella behov och frågor, där bland annat aktuellt uppdrag diskuterats.



Utbildningar och analyser i regionala matchningsindikatorer

För att bidra till att stärka den regionala analysförmågan har Tillväxtverket tillsammans med SCB genomfört utbildningar i användandet av regionala matchningsindikatorer. Tillväxtverkets analysenhet har även tillsatt en referensgrupp för förvaltning och utveckling av de regionala matchningsindikatorerna som inkluderar regioner, kommuner, Näringsdepartementet och Arbetsmarknadsdepartementet. Därtill har Tillväxtverket genomfört ett pilotprojekt tillsammans med Region Jönköpings län för att utveckla en gemensam analysrapport samt analysmetod som ska kunna nyttjas av alla regioner.



Branschdialoger och samverkan med andra myndigheter och organisationer

Under uppdraget har Tillväxtverket genomfört flera branschdialoger, bland annat med Transportbranschen, Järnvägsbranschen Svenskt Näringsliv och Företagarna. Syftet med dialogerna har varit att bidra till att överbrygga gapet mellan branscher, som upplever att regionerna inte känner till de kompetensbehov som finns, och regionerna, som upplever att de har svårt att nå branscherna. En viktig del av Tillväxtverkets aktiviteter har också varit samverkan med andra myndigheter och organisationer, vilket bland annat skett inom ramen för en samverkansgrupp²⁶, för att ta del av varandras insatser och se om det finns behov av ytterligare insatser utifrån regionala behov.



TILLVÄXTVERKET HAR FINANSIERAT DET REGIONALA KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSGRUPPEN

I Tillväxtverkets uppdrag att stödja regionerna i kompetensförsörjningsarbetet ingår även finansiering. Under 2018 erhöll regionerna finansiering för det grundläggande kompetensförsörjningsarbetet och denna möjlighet gavs regionerna även 2019. Efter utlysning sökte och beviljades regionerna medel för denna period, dvs. 2019 till 2020 med drygt 25 miljoner kronor.

Tillväxtverket genomförde två utlysningar för utvecklingsprojekt, ett under våren och ett under hösten 2019. Utvecklingsprojekten gav regionerna möjlighet att fördjupa sitt arbete inom ett eller flera områden inom ramen för deras regionala kompetensförsörjningsarbete. De beviljade projekten spänner över flera ämnesområden i linje med uppdraget, exempelvis att skapa en hållbar regional plattform för

²⁶ I denna samverkansgrupp har Arbetsförmedlingen, Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan, Svenska ESF-rådet, SKR, Valideringsdelegationen och Folkbildningsrådet deltagit.

integrationsfrågor, samverkan kring lärcentrum, att stärka integrationsperspektivet i regionala handlingsplanen, främja utrikesfödda kvinnors företagande, med mera.

TILLVÄXTVERKETS UPPFÖLJNING AV DET REGIONALA KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPROJEKTET HAR VISSA BRISTER

Regionerna har årsvis rapporterat sitt arbete till Tillväxtverket, samt levererat två summerande slutrapporter för perioden 2018–2019 och 2019–2020. Regionernas rapportering har, vid sidan av övrig kommunikation och kontakt med regionerna, utgjort Tillväxtverkets primära uppföljning av det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Utöver avrapporteringen har Tillväxtverket även genomfört en enkät med regionerna 2018, en enkät 2020 samt intervjuer med samtliga regioner under 2020 (där Ramboll deltog).

I utvärderingen av regionernas arbete har Ramboll tagit del av Tillväxtverkets samlade uppföljning. Det har varit ett omfattande material som varit svårt att överblicka, analysera och systematisera. Ramboll ser att det till stor del beror på att regionerna inte rapporterat sitt arbete på liknande sätt. Mängden information och vilka frågor som faktiskt besvaras i underlagen varierar mellan regioner och rapporteringstillfällen. Ramboll ser exempelvis att centrala frågeställningar finns med i vissa avrapporteringar, men saknas i andra, vilket försvårar både aggregerad analys av regionernas samlade arbete samt analys av enskilda regioners insatser.

För att stärka Tillväxtverkets uppföljning framöver behöver uppföljningen systematiseras för ökad likvärdighet, enklare hantering och ökade möjligheter att följa upp resultat. Det kan exempelvis ske genom att använda en fast mall som inte kan ändras i efterhand samt mer fokuserade frågor som gör rapporteringsarbetet mindre omfattande administrativt. Ramboll ser också att det vore fördelaktigt att genomföra tydliga nollbasräkningar innan medel betalas ut och arbete påbörjas för att skapa bättre förutsättningar för jämförelser över tid.

I intervjuer med regionerna framgår att rapporteringen har varit tung att genomföra rent administrativt, samtidigt som flera också vill framhålla att det varit värdefullt att summera sitt arbete. Som framkommit i utvärderingen av regionernas arbeten har den egna uppföljningen varit bristfällig, varpå regionerna ser att den årliga avrapporteringen till Tillväxtverket trots allt utgjort en form av summerande uppföljning.

3.2 Tillväxtverkets arbete har stärkt regionerna samt ökat samordningen av berörda statliga myndigheter

I avsnitten nedan presenteras de resultat av aktiviteterna som Ramboll identifierat i utvärderingen. Först analyseras resultat för regionerna, därefter resultat för de statliga myndigheter som huvudsakligen omfattats.

TILLVÄXTVERKETS STÖD BESKRIVS AV REGIONERNA SOM MYCKET RELEVANT OCH ENGAGERAT

I Rambolls djupintervjuer med regionerna framhålls att Tillväxtverket stöd har varit mycket uppskattat och att det har funnits en stor lyhördhet från myndighetens sida. Det har varit enkelt att komma i kontakt med handläggare och att få gehör för behov och synpunkter kring exempelvis processtöd och dialoger, vilket bidragit till att stödet upplevts som mycket relevant ur ett regionalt perspektiv. Det finns en uppfattning bland

flera regioner att myndighetens stöd har blivit mer fokuserat över tid och att Tillväxtverket själva har gjort en betydande kunskapsresa.

”Det har hänt väldigt mycket från 2018 till nu. Tillväxtverket har lärt sig jättemycket och själva gjort en stegförflyttning under perioden. Från början ville de gärna diktera och hade många föreläsningar som inte var så relevanta. Vi regioner ville ha mer utbyten. Tillväxtverket lyssnade och sedan dess har det varit mycket mer fokus på erfarenhetsutbyten.”

Regionrepresentant

Flera regioner vill också framhålla att Tillväxtverket är en mycket viktig nationell part för regionerna. Det ses som mycket värdefullt att Tillväxtverket kan fungera som regionernas förlängda arm till nationell nivå och att myndigheten samlar andra statliga myndigheter som är viktiga för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Regionerna ser mycket positivt på det pågående arbetet med myndighetssamverkan och att Tillväxtverket har en central roll på nationell nivå för att samordna myndigheter och sprida relevant kunskap inom det regionala kompetensförsörjningsområdet.

”Över tid har vi upptäckt att kännedomen hos statliga myndigheter kring RUA:s uppdrag är betydligt lägre än vi trodde. En del förknippar regionen bara med sjukvården. Om man ser i backspegeln har vi regioner varit rätt isolerade till endast Tillväxtverket och Näringsdepartementet. Jag ser väldigt positivt på att man börjat samordna sig mer på nationell nivå och att Tillväxtverket har en viktig roll.”

Regionrepresentant

DET STORA VÄRDET AV TILLVÄXTVERKETS STÖD UPPGES VARA ERFARENHETS- OCH KUNSKAPSUTBYTEN MELLAN REGIONER

Det har varit viktigt för regionerna att dela kunskap och erfarenheter med varandra i arbetet med villkorsbeslutet. Det är tydligt att Tillväxtverket har bidragit till att möjliggöra ett ökat utbyte mellan regionerna, bland annat genom ERFA-träffar och genom att sammanföra regioner med varandra. Fler regioner upplever att det är svårt att hinna lyfta blicken och lära av vad andra gör, i synnerhet de regioner som har begränsade personella och ekonomiska resurser för arbetet. Genom att myndigheten har samlat och fört samman regioner har tröskeln för att ta kontakter blivit lägre.

Tillväxtverkets insatser har också varit viktiga för kompetensstrategier som varit nya i sin roll och i regioner där det skett stor personalomsättning, exempelvis kopplat till regionbildningen. Att direkt kunna komma in i ett sammanhang och träffa personer som arbetar med samma frågor uppges ha varit mycket värdefullt för det egna arbetet. Som direkt följd av Tillväxtverkets insatser har flera regioner fortsatt att samverka med varandra och inlett utvecklingsprojekt inom kompetensförsörjningsområdet, bland annat genom EU-medel.

DET FINNS EN ÖNSKAN ATT LYFTA FRAM REGIONER SOM INTE KOMMIT LIKA LÅNGT I ARBETET

Vissa regioner vill se att regioner som inte kommit lika långt i sitt arbete lyfts fram mer under erfarenhetsträffar och kunskapsutbyten. Dessa regioner menar att Tillväxtverket ofta har lyft fram regioner som redan har kommit väldigt långt och som arbetat länge

med frågorna, och att flera regioner inte känner igen sig i dessa exempel. Ett par regioner uttrycker att det snarare kan hindra i arbetet att det alltid presenteras exempel på de mest framstående arbetena, eftersom den egna verkligheten ofta kan ligga långt ifrån.

”Det har hänt massor i vår region sedan 2018 – men vi är inte alls jämförbara med till exempel Skåne eller Västra Götaland. Vi vill veta mer om regioner som är i liknande stadiet som oss. Ibland kan det stjälpa mer än hjälpa att ständigt jämföra med de som redan sysslat med detta i många år.”

Regionrepresentant

Ett par regioner ser också att Tillväxtverket framåt kan bli ännu bättre på att para ihop regioner med liknande utmaningar och att det kan läggas mer fokus på att undersöka frågeställningar på djupet, exempelvis varför flera regioner tycker att validering är svårt och vad som kan göras för att underlätta arbetet. Det tenderar bli mycket fokus på goda exempel och att större utmaningar inte får tillräckligt med diskussionsutrymme.

TILLVÄXTVERKET SER ATT REGIONERNA HAR TAGIT VIKTIGA STEGFÖRFLYTTNINGAR

Tillväxtverket bedömer att det skett en kapacitetshöjning i regionernas arbete. Kunskaper har ökat, mandat har förtydligats och arbetet är i regel bättre strukturerat idag. En förklaringsfaktor som lyfts fram i intervjuerna är att riktlinjerna och styrningen i villkorsbeslutet har gett en ökad tydlighet i vad som förväntas och medfört att arbetet inte kan prioriteras ned.

Tidigare fanns flertalet exempel på att arbetet med regional kompetensförsörjning mer berörde enskilda handläggare, men att det nu har ett större politiskt fokus och att frågan därigenom prioriterats upp i flera regioner. Ett exempel på kapacitetshöjning är att det i cirka hälften av regionerna nu finns kompetensförsörjningsstrategier som tydliggör arbetet. Ett annat exempel finns kring Coronapandemin, när varsel och behov av omställning snabbt blev en realitet. Tack vare den struktur som nu finns på plats kunde flera regioner agera snabbt, ett resultat som visar på en starkt mobiliseringsförmåga.

En svaghet som Tillväxtverket ser i det upparbetade systemet är det stora personberoende som finns. I regionerna är det inte sällan en person som är ansvarig för frågorna, ibland på en tjänst som knappt omfattar heltid. Detta ger en sårbarhet i arbetet. I intervjuerna framkommer att det även finns utmaningar med så kallad tyst kunskap, att kunskaper och rutiner inte alltid finns nedskrivna utan är låsta till den ansvariga handläggaren eller strategen. Detta personberoende bör regionerna arbeta för att stärka upp, exempelvis genom ökad transparens genom dokumentation samt genom att fördela ansvar över flera personer för att därigenom minska sårbarheten.

BERÖRDA MYNDIGHETER SER EN POSITIV UTVECKLING UNDER 2018–2020

Berörda myndigheter anser att regionerna blivit viktigare som samarbetspart sedan 2018. Myndigheterna har förvisso haft en relation till regionerna, och utbyte med dem, även innan Tillväxtverket fick uppdraget att stödja det regionala kompetensförsörjningsarbetet, men uppdraget är en av flera påverkande faktorer som uppges ha stärkt utbytet med regionerna. Intervjuade myndigheter framhåller att det skett en generell kunskapshöjning.

Genom att samverka och informationsutbyte är mer frekvent nu, så är kännedomen om vad andra myndigheter gör gentemot regionerna större. Ett exempel på detta är att myndigheterna nu kan samordna sig bättre, bland annat genom att informera varandra om när de gör olika regionala dialoger och liknande, så att arrangemangen inte krockar med varandra.

Myndigheternas kunskap har också ökat om vad som sker i de olika regionerna, hur de organiserar sig och hur olika förutsättningar ser ut. En intervjuad lyfter särskilt fram vikten av detta för att kunna lyckas med det egna arbetet, en tydligare kunskap om de regionala förutsättningarna ökar träffsäkerheten i myndighetens arbete.

TILLVÄXTVERKETS REGIONALA AKTIVITETER HAR VISS BETYDELSE FÖR MYNDIGHETERNAS KUNSKAPSUPPBYGGNAD

Tillväxtverkets roll i myndigheternas kunskapsökning har främst kretsats kring att arrangera och bjuda in myndigheter till olika forum, med ERFA-möten som vanligast förekommande exempel. Kompetensförsörjningsdagarna nämns också i intervjuerna som ett gott exempel. Exempelvis framhåller en respondent särskilt ERFA-mötena som viktiga. Genom att ha möjlighet att vara med och lyssna på resonemangen och hur regionerna själva ser på utmaningar inom kompetensförsörjningsområdet har hens förståelse för regionerna och deras roll ökat. I förlängningen kan en ökad förståelse för regionala behov och förutsättningar ha en positiv inverkan på hur myndigheten arbetar mot den regionala nivån.

MYNDIGHETSSAMVERKAN GER RESULTAT

Tillväxtverkets roll som samverkande aktör lyfts också fram, när de centrala myndigheterna träffas i myndighetssamverkan. Det har bland annat underlättat behovskommunikation, där Tillväxtverket kunnat förmedla vad regionerna efterfrågat så att respektive myndighet kunnat ta fram sådant material. Vidare lyfter Skolverket i sin intervju upp att samverkan tagit stora kliv framåt, och att frågorna under perioden 2018–2020 har lyfts till högre nivåer inom respektive myndigheter. Från att ha legat på tjänstemannanivå är de nu högre upp i organisationerna, även på GD-nivå. I sin roll som samordnare har Tillväxtverket spelat stor roll i detta, enligt intervjun, även om det inte bara är myndighetens förtjänst utan också beror på att kompetensförsörjningsfrågan legat rätt i tiden.

För berörda myndigheter har Tillväxtverket varit en tydlig samverkanspart även kring vissa av de egna frågorna, främst där myndigheterna har gemensamma intressen eller delvis överlappande frågor att samverka inom. Exempelvis lyfter Myndigheten för yrkeshögskolan fram att de har haft ett stort utbyte med Tillväxtverket i frågor kring validering, men att Tillväxtverket inte varit lika involverade i arbetet med yrkesvux och lärcentra. Ramboll ser detta som naturligt då Tillväxtverket under perioden haft flera uppdrag kring validering (främst ur ett företagsperspektiv), vilket gjort att det funnits uppenbara skäl att samverka och växeldra inom detta område.

BERÖRDA MYNDIGHETER HAR OCKSÅ EGNA SAMARBETEN MED REGIONERNA

Myndigheterna har också egna samarbeten med regionerna som går utanför Tillväxtverkets arbete. Exempel på detta är samverkan i kompetensråd med regionala företrädare, egna interna arbetsgrupper som utvecklats för att organisera utbyte med

regionerna och referensgrupper med regionala företrädare för att kvalitetssäkra myndigheternas analyser.

Flera respondenter lyfter fram att deras samverkan med regionerna inte påverkats så mycket av Tillväxtverkets insatser, utan att det drivits på utifrån en längre process och att det skulle utvecklats på ett liknande sätt även utan Tillväxtverkets bidrag. Trots det har det i intervjuerna framkommit flera exempel på resultat av Tillväxtverkets insatser. En respondent på Arbetsförmedlingen lyfter exempelvis fram att Tillväxtverkets arbete under pandemin har varit mycket aktivt och snabbt. Exempelvis använder Arbetsförmedlingen Tillväxtverkets uppgifter och information vid analyser kring varsel.

ÖKAD TRANSPARENS EFTERFRÅGAS

Vad gäller transparensen i Tillväxtverkets arbete har det framkommit viss kritik. Några intervjuade har lyft att de önskat en tydligare överföring av Tillväxtverkets rapportering, främst att få ta del av delredovisningar och återrapporteringar till departementet innan eller i samband med att de överlämnats så att transparensen i rapporteringen blir starkare. Detta är viktigt eftersom de olika myndigheterna blir sammanflätade genom olika uppdrag. När Tillväxtverket får ett uppdrag som påverkar andra myndigheter genom att involvera dem, så blir det en indirekt styrning av denna myndighet. I sådana lägen är det viktigt att det finns en tydlig transparens och att alla involverade aktörer känner sig trygga med vad som kommuniceras, exempelvis till Regeringskansliet.

Några av respondenterna har också önskat att Tillväxtverket ska bli mer transparenta och inbjudande kring aktiviteter med regionerna. Vissa har upplevt att det varit nödvändigt att be om att få delta på tex ERFA-träffar, och hade önskat att de skulle få inbjudningar och information automatiskt utan att behöva stöta på och be om att få delta. Rambolls bild är att detta är något som blivit successivt bättre under uppdragets gång i takt med att kontakter knyts och fördjupas.










MÅLUPPFYLLELSEN FÖR UPPDRAGET ÄR RELATIVT GOD PÅ KORT SIKT, MEN DET ÄR FÖR TIDIGT ATT UTTALA SIG OM EFFEKTER PÅ LÄNGRE SIKT

Ramboll utvärderar måluppfyllelsen för Tillväxtverkets arbete utifrån de mål som Tillväxtverket har satt upp för regeringsuppdraget. Myndigheten har tagit fram en förändringsteori som tydliggör vilka resultat och effekter som uppdraget förväntas bidra till (se figur 1 kapitel 1). Förändringsteorin är därmed utgångspunkten för Rambolls bedömning av måluppfyllelsen.

I tabellen med efterföljande avsnitt nedan, presenteras delarna av förändringsteorin och Rambolls bedömning av förutsättningar för måluppfyllelse. Bedömningarna baseras på de dokumentstudier och intervjuer som genomförts inom ramen för utvärderingen. Det är inte möjligt att enskilt isolera effekten av Tillväxtverkets stöd för utfallet av regionernas arbeten. Ramboll har därför gjort en sammanvägd bedömning av regionernas arbeten (del 1 av utvärderingen), regionernas uppfattning av Tillväxtverkets stöd samt intervjuer med representanter på Tillväxtverket och andra berörda myndigheter.

Ramboll bedömer att måluppfyllelsen är relativt god för de mål som är uppsatta på mycket kort och kort sikt. Dock är det ännu för tidigt att uttala sig om huruvida målen på medellång och lång sikt kommer att nås, varpå dessa ej har bedömts.

Tabell 2. Rambolls bedömning av målluppfyllelsen

Del i förändringsteorin	Mål	
Prestationer – mycket kort sikt	RUA har fått ökad analyskapacitet, förbättrad förmåga att analysera och omsätta kunskapsunderlag samt ökad kunskap om faktorer och förmågor hur grundläggande kompetensförsörjning kan bedrivas.	
	RUA har ökad förmåga i att strukturera och sätta uppföljningsbara mål.	
	RUA har etablerat effektiva strukturer för validering på regional nivå.	
	En struktur finns för ett regionalt gemensamt kompetensförsörjningsarbete med uppföljningsbara mål och insatser.	
	Tillväxtverket har bidragit med kunskap och lärande till RUA:s roll i att etablera struktur för validering och bidragit med kunskap och lärande till RUA:s roll för fokusområdena regionalt yrkesvux och lärcentra.	
	Tillväxtverket har fört dialog med myndigheter, organisationer, departement och RUA.	
Effekt – kort sikt	RUA har stärkta förutsättningar och förmågor att bedriva det grundläggande regionala kompetensförsörjningsarbetet och dess fokusområden.	
Effekt - medellång sikt	RUA och aktörer regionalt driver gemensamt effektivt regionalt kompetensförsörjningsarbete och synergier uppstår.	
Effekt - lång sikt	Kompetensförsörjningsinsatser överensstämmer i högre grad än tidigare med efterfrågan på kompetens på kort och lång sikt.	

 Ej möjligt att bedöma  Delvis uppfyllt  Uppfyllt



På kort sikt har Tillväxtverkets stöd bidragit till en ökad förmåga och kompetens att arbeta med analys och utpekade fokusområden

Den största kunskapshöjning som Ramboll har identifierat i utvärderingen är regionernas arbete med analyser och prognoser. Det är dock inte möjligt att uttala sig om exakt hur stor påverkan Tillväxtverkets stöd till regionerna har haft på kunskapshöjningen, men vi kan se flera exempel på att Tillväxtverkets arbete har bidragit. I intervjuer med ett par regioner framhålls exempelvis att Tillväxtverkets utbildningsinsatser stärkt dem i arbetet med regionala matchningsindikatorer. En annan viktig del som lyfts är att Tillväxtverket också möjliggjort för regionerna att köpa SCB:s trender och prognoser för 2021, vilket ses som viktigt för de regioner som saknar ekonomiska medel för inköp av statistik. Rambolls övergripande bedömning är att Tillväxtverkets arbete på olika sätt har bidragit till att förbättra den regionala förmågan och kompetensen att arbeta med analyser och prognoser samt gett ökad kunskap om regional kompetensförsörjning.

Vad gäller arbetet med utpekade fokusområden är det tydligt att förmågan har förbättrats hos regionerna under perioden. Precis som ovan är det dock svårt att avgöra

hur stor inverkan Tillväxtverkets olika aktiviteter har haft på utvecklingen, men att arbetet bidragit och gett resultat är tydligt. Enligt intervjuer med regionalt utvecklingsansvariga har myndigheten främst bidragit till arbetet genom att agera bollplank och knyta samman aktörer med olika behov, exempelvis vad gäller erfarenhetsutbyten kring lärcentra eller validering. Ramboll bedömer dock att målet på kort sikt är delvis uppfyllt. Vår bedömning baseras på att flera regioner lyfter fram att de har stärkt sin förmåga och förutsättningar under perioden 2018 till 2020, men att förutsättningarna framåt för att bedriva det regionala kompetensförsörjningsarbetet är osäkra och att hållbara strukturer för arbetet ännu inte har etablerats i regionen.

Mål i förändringsteorin på mycket kort och kort sikt




RUA har fått ökad analyskapacitet, förbättrad förmåga att analysera och omsätta kunskapsunderlag samt ökad kunskap om faktorer och förmågor hur grundläggande kompetensförsörjning kan bedrivas.	
RUA har stärkt förutsättningar och förmågor att bedriva det grundläggande regionala kompetensförsörjningsarbetet och dess fokusområden.	

Regionerna har kommit olika långt med validering, uppföljningsbara mål och strukturer för regional kompetensförsörjning

Som framkommit i den första delen av utvärderingen har regionerna kommit olika långt i etableringen av effektiva strukturer för validering på regional nivå. Ett par regioner har etablerat strukturer, men majoriteten har inte kommit lika långt i arbetet, vilket återspeglas i bedömningen av måluppfyllelsen. En del regioner uppger att de nästan inte alls arbetat med validering under perioden.

Detsamma gäller för uppföljningsbara mål och förekomsten av strukturer för regionalt kompetensförsörjningsarbete. En del regioner har utvecklat hållbara samverkansmodeller, uppföljningsmodeller och metoder medan andra inte kommit lika långt. Majoriteten av regionerna har också uppgett i intervjuer att de i låg utsträckning arbetat aktivt med målformulering och uppföljning av arbetet under perioden 2018–2020. Därmed är Rambolls övergripande bedömning att målen är delvis uppfyllda.

Mål i förändringsteorin på mycket kort sikt



RUA har ökad förmåga i att strukturera och sätta uppföljningsbara mål.	
RUA har etablerat effektiva strukturer för validering på regional nivå.	
En struktur finns för ett regionalt gemensamt kompetensförsörjningsarbete med uppföljningsbara mål och insatser.	

Tillväxtverket har bidragit med kunskap och lärande och fört dialoger med andra myndigheter

Det är tydligt i utvärderingen att det största värdet av Tillväxtverkets stöd har varit erfarenhets- och kunskapsutbyten. Erfarenhetsdelning uppges vara särskilt viktig för de regioner som saknat egna interna organisationer inom kompetensförsörjning och som genom exempelvis ERFA-träffar kunnat etablera kontakter med andra kompetensförsörjningsstrategier. De dialoger som förts med statliga myndigheter betraktas också, både av regioner och berörda myndigheter, som värdefulla för det

regionala kompetensförsörjningsarbetet. Både vad gäller att skapa en förståelse för det regionala arbetet, och för ökad samordning mellan nationella myndigheter.



Mål i förändringsteorin på mycket kort sikt

Tillväxtverket har bidragit med kunskap och lärande till RUA:s roll i att etablera struktur för validering och bidragit med kunskap och lärande till RUA:s roll för fokusområdena regionalt yrkesvux och lärcentra.	
Tillväxtverket har fört dialog med myndigheter, organisationer, departement och RUA.	

Det är för tidigt att bedöma effekter på längre sikt

Det har skett en positiv utveckling under perioden 2018–2020, men det är ännu för tidigt att bedöma om regionerna och andra regionala aktörer gemensamt driver ett effektivt regionalt kompetensförsörjningsarbete (och om synergier uppstår) samt huruvida kompetensförsörjningsinsatser överensstämmer i högre grad än tidigare med efterfrågan på kompetens på kort och lång sikt. Dessa effekter blir synliga först på längre sikt. Det finns dock redan nu indikationer på att det i ett par regioner har etablerats effektiva strukturer. Det gäller i synnerhet de regioner som ser att de har kommit långt i arbetet, och där det finns en uppfattning att det arbete som sker tillsammans med andra aktörer är effektivt.

Mål i förändringsteorin på medellång och lång sikt

RUA och aktörer regionalt driver gemensamt effektivt regionalt kompetensförsörjningsarbete och synergier uppstår.	
Kompetensförsörjningsinsatser överensstämmer i högre grad än tidigare med efterfrågan på kompetens på kort och lång sikt.	

TILLVÄXTVERKETS UPPDRAG OCH ARBETE HAR VARIT, OCH ÄR, RELEVANT FÖR ATT STÄRKA REGIONALT KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPÅBET

Rambolls bedömning är att Tillväxtverkets uppdrag och arbete har varit, och fortsatt är, relevant för att stärka det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Tillväxtverket har länge arbetat med frågorna, vilket också återspeglas i att flera av de aktiviteter som genomförts under perioden 2018–2020 har byggt vidare på redan befintliga strukturer. Regioner och berörda myndigheter har framhållit att Tillväxtverkets satsning på erfarenhetsutbyte och informationsspridning varit både efterfrågat och gett goda resultat. Även satsningen på processtöd har varit relevant, och har bidragit till att jämna ut skillnader i förmåga mellan regionerna. De regioner som erhållit stöd i samband med regionbildningen ser att det varit särskilt värdefullt för att förankra villkorsbeslutet internt och lägga grunden för det fortsatta arbetet. Tillväxtverket har även kunnat koppla ihop kompetensförsörjningsfrågan med andra ansvarsområden inom det regionala utvecklingsansvaret, vilket kan underlätta för regionerna att se synergier mellan olika områden och arbeta mindre i stuprör.

3.3 Det finns behov av fortsatt samordning och långsiktig styrning för att stärka det regionala kompetensförsörjningsarbetet

Tillväxtverkets insatser under uppdragsperioden har stärkt regionernas förutsättningar och förmågor att bedriva ett regionalt kompetensförsörjningsarbete. Långsiktigheten i arbetet är dock en utmaning för både regionerna och Tillväxtverket, främst kopplat till

styrningen av det regionala kompetensförsörjningsområdet. Ramboll ser i det hänseendet behov av en långsiktig styrning och en fördjupad samordning mellan berörda myndigheter.

Det är viktigt att poängtera att regionerna och Tillväxtverket har i sina ordinarie uppdrag att främja en hållbar regional tillväxt och utveckling, där kompetensförsörjning är en central komponent. Med andra ord ska inga särskilda uppdrag behövas för att arbetet ska fortgå, men som utvärderingen har visat har de särskilda resurserna genom uppdraget varit av stor betydelse för att avancera arbetet, särskilt i mindre resursstarka regioner.

TILLVÄXTVERKETS ARBETE HAR SKAPAT FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR VARAKTIGA RESULTAT

Enligt Rambolls intervjuer har Tillväxtverket haft en viktig stödjande roll i att det regionala kompetensförsörjningsarbetet har stärkts och förtydligats. Behovet av stöd från nationell nivå upphör inte med uppdraget, utan finns enligt regionerna även på längre sikt. Stödbehov finns framförallt kopplat till insatser som nätverkande samt metod- och kunskapsspridning.

Vi ser också att samverkan dels mellan regional nivå och statliga myndigheter, dels mellan berörda statliga myndigheter har utvecklats under perioden, till betydande del tack vare Tillväxtverkets olika samordnande aktiviteter och dialoger. Det har medfört ett närmande mellan aktörer och en större förståelse för olika uppdrag och roller, vilket ökar möjligheterna för ett fortsatt gemensamt arbete. Även denna samordnande funktion uttrycks det behov av även framöver, från såväl regioner som berörda myndigheter.

Som ett exempel på detta närmande mellan berörda aktörer kan nämnas *Valideringslyftet*, ett ESF-finansierat projekt som drivs av Myndigheten för yrkeshögskolan. I projektet kommer arbetet med att etablera regionala strukturer inom valideringsområdet fortsätta utvecklas i bred samverkan mellan regioner (samtliga), myndigheter (Skolverket, Tillväxtverket, Arbetsförmedlingen) och intresseorganisationer på lokal, regional och nationell nivå.

Det finns en upplevd stärkt analyskapacitet, förbättrad förmåga och ökad kunskap om frågorna bland regionerna, samtidigt som förmågorna och förutsättningarna att bedriva arbetet framåt också påverkas av en rad faktorer, såsom personella och finansiella resurser. Sammantaget ser vi att utvecklingen inom regional kompetensförsörjning har kommit relativt långt genom uppdraget och pekar mot att kunna skapa varaktiga strukturer och resultat även på längre sikt. Som redogörs för i kommande avsnitt är detta dock till stor del avhängigt hur styrningen av politikområdet utvecklas framöver.

EN MER SAMMANHÅLLEN STYRNING KRÄVS FÖR ATT NÅ FULL POTENTIAL I KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPROJEKTET

Ramboll bedömer att varaktigheten i resultaten till stor del är avhängigt hur styrningen av det regionala kompetensförsörjningsområdet utvecklas. Det fokus och den resursättning som aktuellt uppdrag inneburit för både regioner och Tillväxtverket är tidsbegränsat till uppdragsperioden och har ingen tydlig fortsättning efter 2021.

Enligt Ramboll har den styrning som Tillväxtverkets uppdrag inneburit generellt gett goda resultat och flyttat fram det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Oavsett fortsatt finansiering av arbetet finns anledning att se över hur styrningen kan göras mer långsiktig, till skillnad från att regleras i ett tidsbundet uppdrag. Exempelvis skulle Tillväxtverkets stödjande funktion kunna permanenteras i instruktion och regleringsbrev för myndigheten.

Även styrningen av andra berörda myndigheter i uppdraget kan behöva ses över, avseende deras roll i det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Genom regeringsuppdraget har dessa myndigheter förvisso styrts mot att bistå i Tillväxtverkets arbete, men styrningen blir indirekt och myndigheterna har inte alltid tydliga egna uppdrag från regeringen i frågan.

Ett exempel är Arbetsförmedlingen, som framhåller att de inte uppfattat att de styrts mot att bidra generellt till det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Ett annat exempel är Myndigheten för yrkeshögskolan, som pekar på att myndighetens ingång för att jobba med regionerna och det regionala kompetensförsörjningsarbetet primärt sker indirekt genom deltagande i Tillväxtverkets samordningsuppdrag. Även Tillväxtverket bekräftar bilden och menar att de andra berörda myndigheterna inte styrs i samma riktning för att tydligt bidra till det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Ett tecken på detta är enligt Tillväxtverket att engagemanget från myndigheterna i stor utsträckning blir personberoende – att det är enskilda individer snarare än organisationerna som bidrar i arbetet.

En mer sammanhållen styrning mot gemensamma mål för berörda myndigheter kan underlätta samverkan, skapa större tyngd i det gemensamma arbetet och därmed bidra till bättre förutsättningar för långsiktiga resultat kopplat till regional kompetensförsörjning.

MYNDIGHETERNA SER FLERA POTENTIELLA UTVECKLINGSMÖJLIGHETER KRING SAMVERKAN MED REGIONERNA

I intervjuerna framkommer vissa utvecklingsområden för samverkan mellan de statliga myndigheterna och regionerna. En stor utmaning som lyfts av Arbetsförmedlingen är att få ännu bättre koll på det reella behovet hos branscher och arbetsgivare och att därigenom utveckla arbetet med prognoser och insatser. Företagen har enligt respondenten svårt att uttrycka behov på ett tydligt sätt och Arbetsförmedlingen saknar en aktör som kan ta ett helhetsgrepp om företagens behov. I detta utvecklingsarbete är en tydlig regional samordning och involvering viktig, just för att kunna fungera som en tolkande länk som kan bistå både företag och Arbetsförmedlingen med att analysera behoven.

Myndigheten för yrkeshögskolan och Arbetsförmedlingen lyfter i intervjuerna fram att regionerna har behov av ökad analyskapacitet. Myndigheterna ser också att de borde kunna bistå med detta, givet att de har både storlek och kompetens. De saknar dock viktiga beståndsdelar. Myndigheten för yrkeshögskolan har idag inte nödvändiga resurser för att öka sin regionala analyskapacitet, och har äskat medel för det. Arbetsförmedlingen saknar styrning i regional riktning, och har huvudsakligen nationell ansats på sina analyser. En respondent menar att en större lyhördhet från Arbetsförmedlingens sida, samt en styrning som ger större möjlighet till regional anpassning, skulle ge större möjligheter till samverkan med regional nivå.

En tätare samverkan mellan myndigheter och regioner över länsgränserna kan leda till att större regionala strukturer och prioriteringar kan utvecklas. Ett exempel är inom arbetsmarknadsutbildningar, som skulle kunna bli bättre regionalt anpassade om Arbetsförmedlingen samverkade tätare med regionerna, exempelvis kring dimensionering. Arbetsmarknadsutbildningarna skulle därigenom kunna bli mer komplementära i förhållande till Komvux. I dagsläget finns utmaningar kring samverkan som resulterar i att de två utbildningstyperna har svårt att nå synergi vilket leder till missnöje och ineffektivitet.

Skolverket har kommuner som primär målgrupp men ser att regionerna är en viktig aktör på regional nivå. Det uppfattas, från myndighetens sida, att det finns en önskan från regionerna att utöka samverkan och att regionerna tar allt fler kontakter med myndigheten utöver de årliga regionala dialogerna. Samtidigt behöver det också poängteras att Skolverket inte har regionalt utvecklingsansvariga som målgrupp i myndighetens instruktion. I intervjuer med regionerna framhålls önskemål om tydligare kontaktvägar till Skolverket för att öka samverkansmöjligheterna. I dagsläget menar flera regioner att det kan vara svårt att komma i kontakt med myndigheten och att det finns behov av att utöka dialogen från att gälla statsbidrag till att också inkludera mer gemensamma diskussioner om potentiella utvecklingsspår.

4. SAMMANFATTANDE SLUTSATSER

I följande kapitel presenteras Rambolls sammanfattande slutsatser av utvärderingen, uppdelat i regionernas arbete med villkorsbeslutets uppdrag och Tillväxtverkets arbete med regeringsuppdraget 2018–2020.

4.1 Regionernas arbete har bidragit till att utveckla utpekade fokusområden

VILLKORSBESLUTET HAR BIDRAGIT TILL ATT STÄRKA DET REGIONALA KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPROJEKTET

Det är tydligt att villkorsbeslutets uppdrag har bidragit till att stärka förmågan att bedriva regionalt kompetensförsörjningsarbete. Rambolls bild är att uppdraget framför allt stärkt de regioner som före villkorsbeslutet saknade en intern organisering av arbetet. Regionerna har med hjälp av basfinansieringen och Tillväxtverkets stöd kunnat utveckla arbetssätt och strukturer som tidigare saknats. Samtliga regioner har tagit betydande stegförflyttningar under perioden, det gäller för såväl regioner som redan hade ett etablerat kompetensförsörjningsarbete som för de regioner som påbörjade ett sådant arbete i samband med villkorsbeslutet. Det stora värdet av uppdraget har varit ökad finansiering, legitimitet och ett tydliggjort mandat i kontakten med andra aktörer, vilket också uppges vara viktigt av de regioner som även före villkorsbeslutet arbetade aktivt med kompetensförsörjning. Rambolls bedömning är att villkorsbeslutet har haft betydelse för utvecklingen under perioden 2018–2020.

REGIONERNAS ARBETE HAR GETT RESULTAT

Regionernas arbeten har resulterat i konkreta insatser som lett till önskvärda resultat. Det gäller exempelvis ökad samordning, en bättre dimensionering av utbildningsplatser, fler lärcentra och att regionala funktioner för validering etablerats, utvecklats eller testats. Regionerna har arbetat med villkorsbeslutets utpekade fokusområden efter lokala behov. Det innebär att en del regioner har arbetat mer eller mindre aktivt med olika delar. Rambolls bild är att det är ändamålsenligt att regionerna fokuserar mer på de områden som bedöms vara mest relevanta för den egna regionen.

Samtidigt har en del regioner medvetet valt att inte arbeta med validering i någon större utsträckning under perioden, antingen för att de bedömt att det varit svårt att arbeta med validering eller för att de upplever att det inte är lämpligt att ett så stort ansvar lagts på regionerna.²⁷ Det är dock viktigt att framhålla att validering ses som ett viktigt strategiskt verktyg på regional nivå, men att flera regioner ser att det först måste tas ett större nationellt helhetsgrepp, bland annat för att säkerställa att olika aktörer pratar om samma saker inom validering och att det finns en större samsyn. Framöver, ser Ramboll att det är viktigt för Tillväxtverket att fånga upp dessa åsikter för att tillsammans med regionerna undersöka möjliga vägar framåt i arbetet med validering. Det är här viktigt att samordna arbetet med Myndigheten för yrkeshögskolan och det pågående projektet *Valideringslyftet*, ett projekt som regionerna också ser mycket positivt på.

²⁷ Som tidigare nämnts har villkorsbeslutets utpekade uppdrag inneburit att *bidra* till att etablera effektiva strukturer på regional nivå, och inte att *ansvara* för validering. Se avsnitt 2.1. för vidare resonemang.

Den största kunskapshöjningen som Ramboll identifierat i utvärderingen är regionernas arbete med analys och prognoser. Det har funnits ett uppdämt behov av ökad analyskapacitet och det har skett en positiv utveckling inom området hos samtliga regioner under perioden. Bland annat genom att nya metoder och modeller för analys och prognos utvecklats och att viktig kompetens och kunskap byggts upp inom den egna organisationen, och som också spridits till andra centrala aktörer. Ramboll ser dock att arbetet med att fastställa uppföljningsbara mål för det regionala kompetensförsörjningsarbetet behöver stärkas framåt. Många regioner hänvisar till övergripande mål i den regionala utvecklingsstrategin, men det finns ett viktigt värde av att också tydliggöra konkreta målsättningar för kompetensförsörjning. Inte minst vad gäller uppföljning av arbetet och i kommunikationen med andra aktörer.

DEN REGIONALA UPPFÖLJNINGEN AV KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPÅRBEJDET HAR BRUSTIT

Generellt har regionerna arbetat i låg utsträckning med uppföljning av det regionala kompetensförsörjningsarbetet. I utvärderingen framgår flera orsaker till detta, bland annat att kompetensförsörjning är ett komplext område och att det är svårt att isolera effekterna av det enskilda arbetet. Ramboll delar regionernas uppfattning att det är svårt att fånga kausala effekter, men att det ändå finns ett mycket stort värde i att arbeta med målformulering och uppföljning trots att effekter inte är möjliga att isolera till den egna insatsen. Ett sätt att tydliggöra förväntade effekter på längre sikt och möjliggöra uppföljning av effekter på kort sikt är att formulera effektlogiker för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Ramboll ser att det med fördel kan utvecklas logiker både på insatsnivå och övergripande nivå. En sådan effektlogik kan också underlätta att kommunicera det regionala uppdraget med andra centrala aktörer.

Det är också lätt att fastna i att uppföljning och effektmätning behöver ske genom kvantitativa metoder och att mätning uteblir på grund av att bra dataunderlag saknas. Det finns här ett tydligt värde av att arbeta mer med kvalitativ uppföljning av arbetet, i synnerhet för att följa upp de "mjuka" resultat och effekter som ofta kommer av samverkan och koordinering. Även här underlättar att arbeta utifrån en effektlogik.

FÖRUTSÄTTNINGARNA FÖR ARBETET FRAMÅT SER OLIKA UT HOS REGIONERNA

Regionerna ser generellt positivt på arbetet framåt. Det finns en stark vilja att arbeta vidare med de resultat som kommit av arbetet med villkorsbeslutet och det har blivit en förbättrad förmåga att arbeta med regional kompetensförsörjning. Samtidigt flaggar samtliga regioner för att det råder generell personal- och kompetensbrist i arbetet, både vad gäller kompetensförsörjningsstrategier, analytiker och kommunikatörer. Det finns också ett högt personberoende som riskerar att medföra att en stor del av arbetet går till spillo om enskilda kompetensstrategier slutar.

Även finansiering utgör en utmaning i en stor del av regionerna, och många är beroende av en fortsatt extern finansiering. Det finns en oro för vad som kommer att hända när basfinansieringen tar slut. Det regionala kompetensförsörjningsarbetet är således mycket sårbart i en betydande andel av regionerna. Ramboll ser att det är direkt avgörande för många regioner att det tillkommer ett fortsatt nationellt uppdrag. Dels för att kunna dra nytta av ett sådant uppdrag i interna processer för prioritering av resurser, dels för att bidra till ökad långsiktighet i det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Det finns därmed även ett tydligt behov från regionerna av en mer långsiktig och permanent styrning av området.

4.2 Tillväxtverkets uppdrag har bidragit till att stärka det regionala arbetet

UPPDRAGET HAR GENOMFÖRTS MED GOD MÅLUPPFYLLELSE

Utvärderingen har visat att Tillväxtverket genomfört uppdraget med god måluppfyllelse. Samtliga mål på mycket kort eller kort sikt bedöms som uppfyllda eller delvis uppfyllda. Utvecklingen pekar dessutom mot att även långsiktiga resultat och effekter kan komma att uppnås, om satsningar, arbete och samverkan kan fortsätta som under uppdraget.

Den största kunskapshöjning som Ramboll har identifierat i utvärderingen är regionernas arbete med analyser och prognoser. Tillväxtverkets arbete har bidragit till att förbättra den regionala förmågan och kompetensen att arbeta med analyser och prognoser samt gett ökad kunskap om regional kompetensförsörjning. Samtidigt visar utvärderingen att det finns fortsatta behov av utveckling av analyskapacitet, inklusive en ökad samverkan mellan regioner och statliga myndigheter. Det största värdet av Tillväxtverkets stöd har varit erfarenhets- och kunskapsutbyten. Erfarenhetsdelning uppges vara särskilt viktig för de regioner som saknat egna interna organisationer inom kompetensförsörjning och som genom exempelvis ERFA-träffar kunnat etablera kontakter med andra kompetensförsörjningsstrategier. De dialoger som förts med statliga myndigheter betraktas också, både av regioner och berörda myndigheter, som värdefulla för det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

TILLVÄXTVERKET HAR GENOMFÖRT SITT UPPDRAG MED GOD RELEVANS

Ramboll bedömer sammantaget att Tillväxtverket har genomfört uppdraget väl. Arbetet har omfattat relevanta aktiviteter, både för att möta regionernas behov och för att stärka statliga myndigheters roll i det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Aktiviteterna har i stort genomförts enligt plan och har genererat värde, särskilt för regionerna. Arbetet under 2018–2020 har byggt vidare på redan befintliga strukturer, vilket är en styrka. Det finns även en uppfattning bland flera regioner att Tillväxtverkets stöd har blivit mer fokuserat över tid och att Tillväxtverket själva har gjort en betydande kunskapsresa. Ett identifierat värde är att Tillväxtverket fungerat som regionernas förlängda arm till nationell nivå och att myndigheten samlat andra statliga myndigheter som är viktiga för det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

TILLVÄXTVERKETS ARBETE HAR HAFT BETYDELSE FÖR ANDRA MYNDIGHETERS KUNSKAP OCH FÖRUTSÄTTNINGAR ATT NÅ RESULTAT

Tillväxtverkets arbete inom uppdraget är en av flera påverkande faktorer som uppges ha stärkt utbytet mellan statliga myndigheter och regionerna, även om flera respondenter lyfter fram att utvecklingen också har andra förklaringsfaktorer. En större kunskap om de regionala förutsättningarna har ökat träffsäkerheten i myndigheternas arbete. Den aktivitet som främst lyfts fram som kunskapshöjande är ERFA-möten.

Även myndighetssamverkan har gett vissa resultat. Samverkan och informationsutbyte har ökat, exempelvis upplever några respondenter att det nu är lättare att samordna aktiviteter med regionerna. Främst har myndighetssamverkan underlättat behovskommunikationen mellan regioner och myndigheter, och i det spelar Tillväxtverket som sagt en viktig roll. Samverkan och utbyte har dock varit störst i de områden där myndigheternas uppdrag och ansvarsområden tangerar varandra. Inom de områden där gemensam styrning saknats så har också resultat uteblivit. Ett exempel

som nämnts är lärcentra och yrkesvux-frågorna, där Tillväxtverket har en mindre roll. En sammanhållen styrning är därmed mycket viktig.

TILLVÄXTVERKETS UPPFÖLJNING KAN UTVECKLAS

Tillväxtverket har följt upp det regionala kompetensförsörjningsarbetet under perioden 2018–2020 genom skriftlig avrapportering, intervjuer, enkäter och löpande kontakter med regionerna. Den uppföljning och rapportering som krävs inom ramen för uppdraget kan dock effektiviseras. Både i kontakten med regionerna, och i vår egen analys av det inrapporterade materialet ser Ramboll att en mängd material samlats in och att regionerna avrapporterat uppdraget på olika sätt. Materialet har inte alltid självklara användningsområden, kunde ha varit mer fokuserat samt mindre omfattande för att skapa bättre möjligheter att följa upp resultat.

Det har också varit utmanande att använda det insamlade materialet, främst att kunna systematisera material så som års- och slutredovisningar samt den enkät som Tillväxtverket administrerat i uppdragets start- och slutskede. Det har inte varit helt tydligt vilket syfte som olika uppföljningar har haft. En förenklande möjlighet hade varit om materialet i större utsträckning varit synkroniserat och att alla aktörer besvarat samtliga frågeställningar, exempelvis genom att tillhandahålla en fast mall som inte kan ändras.

DET FINNS GODA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT UPPNÅ LÅNGSIKTIGA EFFEKTER AV ARBETET, MEN DET KRÄVER ATT STYRNINGEN UTVECKLAS

Ramboll bedömer att det arbete som genomförts, och de strukturer som är under uppbyggnad, har goda förutsättningar för att bli långsiktigt hållbara. Tillväxtverket har haft en viktig stödjande roll i att det regionala kompetensförsörjningsarbetet har stärkts och förtydligats. Behovet av stöd från nationell nivå upphör dock inte med uppdraget, utan är fortsatt relevant även på längre sikt. Stödbehov finns framförallt kopplat till insatser som nätverkande samt metod- och kunskapsspridning. Bedömningen om varaktighet i resultaten är dock byggt på ett antagande om att staten fortsatt pekar ut detta som prioriterat i sin styrning och ger regionerna möjligheter att fortsätta sitt arbete på inlagen väg. Naturligtvis behöver regional nivå också fortsätta att prioritera arbetet, tillsätta nödvändiga resurser och samordna sina insatser för att arbetet ska fortsätta i önskad riktning.

Ramboll bedömer att det krävs framförallt två saker för att uppnå goda och hållbara resultat även på längre sikt; en långsiktig styrning av det regionala kompetensförsörjningsområdet (enligt utvärderingens första del) samt en mer sammanhållen styrning av de berörda myndigheternas arbete. Uppdraget har idag ingen tydlig fortsättning efter 2021, och vi menar att Regeringskansliet behöver se över hur styrningen kan göras mer långsiktig, till skillnad från att regleras i ett tidsbundet uppdrag. Exempelvis skulle Tillväxtverkets stödjande funktion kunna permanenteras i myndighetens ordinarie styrdokument.

Andra berörda statliga myndigheter behöver också fortsätta bistå i arbetet med regional kompetensförsörjning. Även här finns behov av utvecklad styrning, för att undvika att styrningen blir indirekt och för att förtydliga när myndigheterna inte har egna uppdrag från regeringen i frågan. Annars finns risk för att samverkan och synergier missas, samt att engagemanget från myndigheterna blir personberoende. En mer sammanhållen styrning mot gemensamma mål för berörda myndigheter kan underlätta samverkan,

skapa större tyngd i det gemensamma arbetet och därmed bidra till bättre förutsättningar för långsiktiga resultat kopplat till regional kompetensförsörjning.

Med en varaktig samverkan mellan regioner och statliga myndigheter, främst Arbetsförmedlingen, kan flera vinster uppstå i kompetensförsörjningsarbetet. Några exempel som framkommit i utvärderingen är utvecklad analyskapacitet och ökade synergier inom utbildningsområdet.

5. REKOMMENDATIONER

Ramboll lämnar i kapitlet ett antal rekommendationer för det fortsatta arbetet med regional kompetensförsörjning. Rekommendationerna baseras på utvärderingens slutsatser och riktas primärt mot Regeringskansliet och Tillväxtverket, med implikationer för andra berörda statliga myndigheter och aktörer med regionalt utvecklingsansvar.

En grundsten i våra rekommendationer är att behålla och fördjupa de arbetssätt som följt av uppdragsperioden 2018–2020. Det gäller både Tillväxtverket och regionernas uppdrag och syftar primärt till att skapa långsiktighet och större förutsägbarhet för regionerna och det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Utvärderingen visar att uppdragsperioden generellt har varit framgångsrik och flyttat fram det regionala kompetensförsörjningsarbetet, men att det behöver bli långsiktigt för att nå full potential. Mer specifikt anser vi att följande behöver göras under 2021 och framåt:

Rekommendationer till Regeringskansliet

- Säkerställ att Tillväxtverkets samordnande och stödjande uppdrag på nationell nivå fortsätter och permanenteras i myndighetens ordinarie styrning.
- Se över styrningen av de tre myndigheter som haft i uppdrag att bistå i genomförandet, i syfte att se till att de har ändamålsenliga mandat att jobba mot regional nivå och det regionala kompetensförsörjningsarbetet.
- Säkerställ att regionernas uppdrag fortsätter bortom 2021, enligt samma huvudsakliga ramar som i villkorsbeslutets erbjudande. Även regionernas uppdrag bör permanenteras genom ordinarie styrformer som lag och förordning.
- Tydliggör att arbetet med utpekade fokusområden bör vara flexibelt utifrån regionala förutsättningar och behov. Det bör föregås av en analys som utreder vilka behov som finns för att säkerställa att fokusområden inte väljs bort omotiverat.

Rekommendationer till Tillväxtverket

- Fortsätt utveckla myndighetssamarbetet med Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan och Skolverket. Tillväxtverket bör vara sammankallande aktör även fortsättningsvis.
- Utred de regionala behoven av finansiering för kompetensförsörjningsarbetet för att säkerställa att samtliga regioner har grundläggande förutsättningar att ta arbetet från 2018–2020 vidare.
- Överväg regional differentiering i en eventuellt kommande finansieringsmodell eftersom de regionala behoven av grundläggande finansiering varierar kraftigt.
- Använd 2021 till att se över uppföljningssystemet av det regionala kompetensförsörjningsarbetet så att det blir användbart. Tillväxtverket bör stödja regionerna i att strukturera det regionala kompetensförsörjningsarbetet utifrån en effektlogik. Därmed kan den regionala uppföljningen bli mer enhetlig, jämförbar och därmed användbar i termer av lärande och utvecklade arbetssätt.
- Bistå regionerna i utveckling av kommunikation och centrala budskap kring betydelsen av, och nyttan med regionalt kompetensförsörjningsarbete. Fortsätt sprida goda exempel från perioden 2018–2020, men även lärdomar kring hur gemensamma utmaningar kan hanteras. Detta i syfte att inspirera, lära och utveckla arbetet ytterligare.

6. BILAGA 1. REGIONBESKRIVNINGAR

I bilagan ges övergripande beskrivningar av regionernas arbeten med villkorsbeslutets uppdrag. Beskrivningarna är således inte en fullständig genomgång av det regionala arbetet, utan sammanfattar centrala arbetssätt och lyfter konkreta exempel.

6.1 Region Västmanland

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Internt är den regionala utvecklingsstrategin (RUS) det styrande dokumentet för arbetet med regional kompetensförsörjning i Region Västmanland. Ett flertal andra aktörer i länet har involverats i framtagande av RUS:en, som antogs 2020. Det regionala kompetensförsörjningsarbetet kopplar i första hand an till målet om "ett nyskapande Västmanland genom hållbar regional tillväxt". RUS:en inkluderar ett uppföljnings- och lärandesystem i syfte att systematiskt följa upp insatser och regionens egen roll i arbetet. Regionen planerar även att ta fram en regional handlingsplan för kompetensförsörjning som direkt kopplar an till RUS.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Regionen använder analys och prognos som grund för det regionala arbetet. Rapporten "Östra Mellansverige 2025 - Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos" är viktig för regionen och används som underlag för regionala analyser. Regionen har exempelvis anlitat en konsult som uppdaterat analyser av utbildningsnivåer, befolkningsprognoser och bristyrken baserat på rapporten. Under coronapandemin har regionen också utvecklat en statistikwebb som uppdateras med veckovisa lägesrapporter om arbetsmarknaden och näringslivet.

Strategisk dialog

Ett efterfrågeforum har etablerats där utbildningsanordnare och branschorganisationer inom utvalda bristyrken bjudits in för att tillsammans föra dialog om kompetensbehov. Regionen använder analyser av arbetsmarknad, utbildning och näringsliv i de strategiska dialogerna, vilket varit mycket givande i att skapa en ökad förståelse för behoven. Regionen har även bildat ett kompetensråd som både bidrar med underlag till dialogmöten och beslutsunderlag till prioriteringar i kompetensförsörjningsarbetet. I rådet ingår flertal aktörer, bland annat Arbetsförmedlingen, Företagarna, Representanter för yrkesvux och Mälardalens högskola. Regionen deltar också i det storregionala samarbetet *En bättre matchning* som drivs av Mälardalsrådet.

Validering

En kartläggning över länets valideringsaktörer genomfördes inledningsvis. Regionen har fokuserat på att informera om validering, att samla aktörer och öka kännedomen om regionens arbete med validering. Regionen har antagit rollen som katalysator för arbetet, dels i syfte att samordna berörda aktörer, dels för att öka engagemanget och skapa ett större ansvarstagande för att vidareutveckla det regionala systemet för validering. Det har bland annat innefattat workshops samt kunskapshöjande insatser. Regionen har även utvecklat en webbplats, Västmanlands kompetensportal, där det finns information om validering och olika möjligheter till kompetensutveckling.

Yrkesvux

Regionen driver ett nätverk som inkluderar länets vuxenrektorer samt Arbetsförmedlingen. Nätverket träffas fyra gånger per år. Dialog sker även mellan möten, exempelvis inför ansökan om statsbidrag för regionalt yrkesinriktad utbildning samt vid Skolverkets regionala dialoger. Det förs också aktiva dialoger om hur samverkan mellan kommuner ska vidareutvecklas och lyftas till regional nivå.

Lärcentra

Dialoger har påbörjats med kommunerna om lärcentra och regionen ser att viss vidareutveckling av lärcentrum har skett på den kommunala nivån. Regionen har främst utgjort en stöttande part och exempelvis delat goda exempel från andra regioner och kommuner. Regionen försöker att finna en samlande roll för arbetet.

ÖVERGRIPANDE RESULTAT AV ARBETET

Kontinuerliga dialoger och delning av kunskapsunderlag har bidragit till en god och tätare samverkan med kommuner och andra aktörer. Framförallt har en bättre behovsbild inom länet skapats. Arbetsgrupper för validering kopplat till utbildning har även initierats i flera kommuner. Regionen ser att andra aktörer i länet också börjar se regionen som en central aktör att samverka med i kompetensförsörjningsfrågor. Regionen har växlat upp arbetet genom nya projektsatsningar, vilket ser som mycket viktigt för det operativa arbetet. Olika projekt har också startats av regionen själv och i samverkan med andra kopplat till kompetensförsörjning, exempelvis ESF-projektet *Besökskraft - kompetensinsatser för besöksnäringen*.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Den uttalade rollen och särskilda medel som kom med villkorsbeslutet har varit viktigt för regionen. Det har gjort att personal kunnat rekryterats och att regionen nu byggt en bas strategiskt. Det upplevs ha blivit en stor skillnad i slagkraft och förmåga hos regionen till följd av villkorsbeslutet. Regionen ser även att de kunnat närma sig näringslivsfrågor och tillväxt genom sitt arbete med villkorsbeslutets uppdrag. De har etablerats väl utvecklade samarbeten med näringslivet via olika projekt, som också leder in i smart industri och satsningar på större företag som stärker arbetet framåt. Regionen bedömer att det under 2018–2020 kommit relativt långt i arbetet med att få ihop kompetensförsörjningsfrågor till en del av näringslivsarbetet.

ARBETET FRAMÅT

Arbete kommer att fortgå i de efterfrågeforum som etablerats där utbildningsanordnare och branschorganisationer inom utvalda bristyrken bjuds in för att föra dialog om kompetensbehov. Även kompetensrådet inom regionen kommer att fortsätta vara en viktig arena. Villkorsbeslutet har också varit mycket viktigt i kommunikationen med andra aktörer och har givit regionen en tydligare roll inom ett område som präglas av många aktörer. Samtidigt ser regionen också att det finns utmaningar framåt. Det gäller i synnerhet resurser, och att det svårt att nå ut i den utsträckning som krävs om det saknas personella och finansiella förutsättningar att driva utvecklingen.

6.2 Region Värmland

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Arbetet med kompetensförsörjning i Region Värmland utgår från de interna styrdokumenterna Värmlandsstrategin, Regionplan och Nämndplan för Regionala

utvecklingsnämnden. Den regionala utvecklingsstrategin (RUS) för perioden 2021–2028 kommer att antas under våren 2021. Arbetet med regional kompetensförsörjning sker genom nära samarbete mellan enheterna social hållbarhet och näringslivsavdelningen.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analyser och prognoser

Med hjälp av basfinansieringen har en analytiker anställts. Regionen har bland annat tagit fram en kompetenskartläggning av den privata och offentliga sektorns behov av kompetens på kort och lång sikt samt kartlagt strukturella hinder som den värmländska arbetsmarknaden står inför. Baserat på kartläggningarnas resultat beslutade regionen att också bygga samman utvecklingen av yrkescenter och lärcenter. Överlag har analyser av kompetensförsörjning och arbetskraft genomförts i olika former, och regionen har aktivt tagit del av underlag från exempelvis SCB, Arbetsförmedlingen och Skolverket. Regionen har även byggt en struktur kring analys och prognosunderlag med ett årshjul. I årshjulet framgår det vilka delar som behöver uppdateras vid olika tidpunkter. Det gäller exempelvis hur många som går vidare till eftergymnasial utbildning och hur genomströmningen ser ut på gymnasieskolan.

Strategisk dialog

Regionen har etablerat ett regionalt omställningsråd vars syfte är att mobilisera och delta i strukturuomvandlingen på arbetsmarknaden genom att fokusera på både det kort- och långsiktiga omställningsarbetet. På kort sikt syftar omställningsstödet i första hand att fokusera på effekter av coronapandemin som direkt påverkar näringslivet i Värmland. I rådet ingår bland annat Svenskt näringsliv, kommunrepresentanter, Länsstyrelsen och Karlstad universitet. Utöver omställningsrådet, har också tre industrikluster, Paper Province, Compare och IUC/Stål&Verkstad tillsammans med Teknikcollege Värmland, Region Värmland och ett antal industriföretag och fackliga organisationer bildat Industriråd Värmland. Industrirådet syftar till att möta bristen på yrkesutbildade medarbetare till den värmländska industrin.

Validering

Regionen har i första hand arbetat med valideringsfrågor inom Värmlands industriråd.

Yrkesvux

Industrirådet är mycket viktigt för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Från och med januari 2019 samordnas all industriell yrkesutbildning i industrirådet. Industrirådet är också återkommande beskrivet av andra regioner som en förebild. Region Värmland har även genomfört en processinriktad utredning av yrkesvux med syfte att utveckla ett bredare utbud av yrkesutbildningar i regionen, samt utrett förutsättningarna för ett fördjupat regionalt samarbete. Deltagare var bland annat kommuner, myndigheter, näringsliv och fackföreningar.

Lärcentra

Regionen har arbetat med etablering av yrkescenter inom Värmlands industriråd. Det innebär att det nu finns sex yrkescenter för industrinära utbildning i länet som fungerar som lärcentra. Målet är att säkerställa en regionalt sammanhållen yrkesutbildning för vuxna med ett utbildningsutbud som svarar mot industrins behov.

ÖVERGRIPANDE RESULTAT AV ARBETET

Regionen har byggt en regional struktur kring industrinära utbildning genom Värmlands Industriråd som har rönt stort intresse och varit framgångsrikt. Genom etableringen av industrirådet har en struktur för validering inom industrin skapats samt att det har byggts upp en regional samverkans- och genomförandestruktur inom industrinära utbildning. Det finns också en etablerad struktur för validering inom vård och omsorg via Vård- och omsorgscollege certifierade utbildningar. Regionen har nu också en sammanhållen vuxenutbildningsregion, med fritt sök och samverkansavtal mellan kommunerna vad avser industrirelaterad yrkesvuxutbildning. Vad gäller övrig utbildningsplanering av yrkesvux, deltar dock inte Region Värmland i planeringen. När coronapandemin slog till kunde regionen dra nytta av sin samlade kunskap om kompetensbehov och etablerade kontakter med olika aktörer. Bland annat genom att regionen har god kunskap om de branscher som behövde kompetensutveckling, och kunde snabbt ansöka om medel från Europeiska socialfonden (ESF) för att driva ett projekt som erbjuder relevant kompetensutveckling av anställda som korttidspermitterats av sina arbetsgivare.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Region Värmland bildades 2019, vilket medförde att året präglades av en stor organisatorisk omställning och att arbetet med villkorsbeslutets uppdrag kom igång senare än önskat. Regionen ser att de inte hade kunnat skapa Värmlands industriråd utan villkorsbeslutet. Basfinansieringen har också varit viktiga för att skapa drivkraft och kunna ta in andra kompetenser och arbeta mer tvärssektoriellt, exempelvis kring analyser. Regionen ser att det har skett en positiv stegförflyttning under perioden, vilket kopplas an till den styrka finansieringen och därigenom de förbättrade möjligheterna att arbeta fokuserat med frågorna.

ARBETET FRAMÅT

Region Värmland har etablerat industriråd, omställningsråd och aktivt fört dialoger med berörda aktörer. Regionen ser också att de internt har organiserat sig så att de har möjlighet att arbeta vidare med kompetensförsörjning. Största utmaningen för att långsiktigt arbeta med kompetensförsörjning är dock finansiering. Regionen ser också behov av att bredda arbetet. Det finns strukturer på plats för industri- och sjukvård, men regionen ser ett mycket stort behov av att också inkludera flera branscher. Regionen har i dag ingen regional handlingsplan för kompetensförsörjningsområdet men arbetet med att ta fram en sådan har påbörjats.

6.3 Region Östergötland

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Region Östergötland organiserar det regionala kompetensförsörjningsarbetet på regionledningskontoret under avdelningen för regional utveckling, enheten för kompetensförsörjning. Den politiskt tillsatta Regionutvecklingsnämnden (RUN) ansvarar för att främja hållbar ekonomisk tillväxt, näringslivsutveckling, kulturverksamhet, kompetensförsörjning och ökad sysselsättning i regionen. Nämnden ska säkerställa att nödvändig kunskap byggs upp och att underlag för strategiska beslut tas fram samt också arbeta för att förbättra kompetensförsörjningen i regionen. Regionen har tillsammans med ett stort antal aktörer tagit fram ett utkast på regional utvecklingsstrategi (RUS) som under våren 2021 kommer att sändas ut på remiss till

externa aktörer. RUS:en kommer att vara vägledande för kompetensförsörjningsarbetet framåt.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analyser och prognoser

Regionen har genomfört flera analyser och kartläggningar kopplat till kompetensförsörjning, både självständigt och i samverkan med andra aktörer. Bland annat har en kartläggning av utbildningsutbudet i länet färdigställts under 2020. Regionen har även tagit fram en analys och prognos över det framtida kompetensbehovet inom gröna näringar kopplat till Livsmedelsstrategin. Rapporten togs fram tillsammans med Region Skåne och Västra Götalands Regionen. Regionen är också med i det storregionala samarbetet En bättre matchning för att tillsammans med andra aktörer hitta metoder för gemensamma kunskapsunderlag.

Strategisk dialog

Region Östergötland har genomfört ett flertal strategiska dialoger, workshops och etablerat nätverk inom kompetensförsörjningsfrågor. Regionen har sedan flera år en etablerad struktur för samverkan och lärande med fasta nätverk, såsom Regionalt Kompetensforum (RKF). I RKF ingår branschföreträdare samt representanter för utbildningsväsendet och intresseorganisationer, där regionen antagit en samordnande roll. I forumet förs dialog om roller och prioriteringar för att uppnå bättre matchning på arbetsmarknaden. Region Östergötland leder och samordnar även en regional strategigrupp med organisationer som har huvudansvar för insatser som underlättar inträde i arbetslivet, skapar förutsättningar för koordinering och effektiv hantering av insatser med fokus på inkludering på arbetsmarknaden. I gruppen ingår exempelvis kommunernas arbetsmarknadschefer, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Validering

Regionen har främst fokuserat på att sprida kunskap om validering till berörda aktörer i länet. Det har skett genom att regionen aktivt fört in validering i strategiska diskussioner om kompetensförsörjning och utbildningsplanering i regionens olika nätverk. Regionen driver också ESF-projektet Validering i Östergötland - en väg in. Syftet med projektet är att tydliggöra roller och underlätta för individer som vill valideras. Projektet har även tagit fram ett beslutsunderlag som föreslår en gemensam finansiering, med del av statsbidraget för regionalt yrkesvux och en gemensam organisering för länets kommuner. Kommunerna i länet fattade beslut under 2020 att anställa 1,5 tjänst som kommer att arbeta med validering under 2021–2022.

Yrkesvux

Regionen har under 2020 fört dialoger med vuxrektorsnätverket. Syftet med dialogerna har varit att ta fram information om kommunernas utbildningar samt elevernas genomströmning och därigenom få en tydligare bild av hur utbudet av yrkesvuxenutbildningar kan möta efterfrågan. Den sammanställda statistiken finns tillgänglig för spridning i en interaktiv rapport.

Lärcentra

Regionen har bland annat medverkat i diskussioner om olika insatser för lärcentrum i olika nätverk samt medverkat och samrått med kommunerna i planering och skrivande av ansökan till statsbidrag för lärcentrum 2019 och 2020. Kommunerna har dock inte fått beviljat statsbidrag.

ÖVERGRIPANDE RESULTAT AV ARBETET

Arbetet med yrkesvux har utvecklats väl i regionen. Det har tillkommit nya utbildningar med många sökande samt etablerats forum för dialog mellan näringsliv och utbildningsanordnare. Det har bidragit till en tydligare behovsbild. Insatser inom analys, dialog och samverkan har också gett ökad kunskap om behov och arbetet framåt. Regionen ser att de har blivit bromsade i arbetet med lärcentra till följd av att kommunerna fått avslag på ansökan om statsbidrag. Framåt, ska regionen fortsätta ta en pådrivande roll för att samordna arbetet. Arbetet med validering har i första hand skett inom ramen för projekt, och är det område där regionen bedömer att de kommit längst och kunnat driva på utvecklingen tillsammans med berörda aktörer.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Överlag bedöms det ha skett en positiv stegförflyttning under perioden. Regionen ser att villkorsbeslutet har inneburit ett tydligare mandat för regionen i frågor om kompetensförsörjning. Regionen blir nu inbjuden kontinuerligt till olika nätverk och forum. Fokuseringarna har också varit mycket bra i regionens kommunikationsarbete för att få samarbetet med kommunerna att fungera. Det har varit värdefullt att ha ett nationellt uppdrag bakom sig. Regionen ser att villkorsbeslutet gjort att de har kunnat ta en tydligare ledarroll och samordna arbetet och att det tagit flera viktiga steg mot en mer sammanhållen regional kompetensförsörjning.

ARBETET FRAMÅT

Strukturer för att fortsätta driva arbetet externt och internt har etablerats. Exempelvis är de fasta nätverken Regionalt kompetensforum och Strategigruppen för inkludering på arbetsmarknaden viktiga arenor. Regionen har även en ökad mobilisering för arbetet med ESF-projekt för den kommande programperioden. Dock menar regionen att hur väl de strukturer man skapat fungerar långsiktigt är högst beroende av huruvida de har tillräckligt med resurser. Under perioden 2018–2020 har nedskärningar skett som påverkat arbetet. Det finns därför också en oro för arbetet framåt.

6.4 Region Sörmland

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Region Sörmland blev region 2019. Regionen har ett pågående arbete med att utveckla styrdokument, deras kopplingar såväl som uppföljningsmetoder. Sörmlands regionala utvecklingsstrategi (RUS), tillväxtprioriteringarna samt nyligen upprättade mål för kompetensförsörjningsarbetet har beslutats politiskt i organisationen och är vägledande för arbetet. Arbetet bedrivs under kompetensförsörjningsenheten. En politisk beredning för kompetensförsörjningsfrågor har även etablerats. Under 2021 ska en handlingsplan enligt Sörmlandsstrategins (RUS:en) arbetsmodell tas fram.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Regionen har under 2020 fokuserat särskilt på analyser och prognoser för att strukturera arbetet. Regionen har exempelvis arbetat fram en arbetsmodell för framtagande av statistik, analys och prognos i olika former, omfattning och i olika tidsperspektiv. Inom analyser och prognoser har även storregionala diskussioner påbörjats inför nästa trender och prognoser från SCB. Regionen planerar för ett storregionalt möte med strateger och analytiker i början av 2021 för att påbörja arbetet och utreda huruvida det går att

samverka inom området. Genom sjulänssamarbetet (ÖMS) och "En Bättre Matchning" har regionen varit en aktiv part i framtagandet av en systembild över högskoleutbildningssystemet i Stockholm-Mälardalenregionen.

Strategisk dialog

Regionen har arbetat med strategisk dialog och utveckling av samverkansstrukturer för regional kompetensförsörjning inom ESF-projektet "Kompetenssamverkan teknik". Inom projektet samverkar region Sörmland med många olika aktörer, såsom kommuner, branschorganisationer och myndigheter. Projektet landade i en modell för kompetenssamverkan som kan användas som grundmodell för samverkan i regionen. En av delarna i modellen är ett samverkanssystem som består av branschforum, där regionen i implementeringen också sett att alla branscher har olika förutsättningar och att modellen måste anpassas till respektive bransch.

Validering

Regionen ser att de har haft svaga förutsättningar att arbeta med validering under perioden och att regionen i synnerhet saknat möjligheter att driva frågan framåt. Utöver detta har regionen också varit underbemannade under hela perioden 2018–2020 vilket gjort det svårt att arbeta fokuserat med samtliga delar av villkorsbeslutet. Regionen har därför i första hand gjort insatser för omvärldsbevakning inom validering. Ett projekt har genomförts i samverkan med Region Västmanland och Mälardalens högskola med syfte att utreda möjligheter till validering av olegitimerade lärare. Branschvalidering och validering för studier har också fått en egen plats på en ny webbplats som regionen tagit fram tillsammans med länets nio kommuner, redoforjobb.se.

Yrkesvux

Region Sörmland har deltagit vid samtliga av vuxenutbildningsrektorernas nätverksträffar, och då särskilt drivit arbetet med att ta fram den nya gemensamma webplattformen som nämns ovan. På hemsidan samlas hela länets utbud av yrkesutbildningar för vuxna. Regionen har ansvar för utvecklingen av sidan medan kommunerna bidrar genom att en redaktör från varje kommun publicerar de utbildningar som de anordnar. Regionen samverkar även med Arbetsförmedlingen och kommunerna gällande utbildningsinriktningar samt tillhandahåller information om arbetsmarknadsläget.

Lärcentra

Regionen har ett nära samarbete med högskolesamordnare och har regelbundna träffar för att delge information och utbyta tankar och idéer. Regionen för också dialog med Mälardalens högskola för att utöka möjligheterna att låta deras studenter skriva tentamen på lärcentra och underlätta för lärcentra att kontakta distansstuderande. Regionen har även anordnat ett seminarium för vuxenutbildningsrektorerna i länet tillsammans med Mälardalens högskola.

ÖVERGRIPANDE RESULTAT AV ARBETET

Regionen har etablerat och fortsätter arbeta aktivt med branschforum. Dessa syftar till att främja kompetensförsörjning genom dialog mellan relevanta aktörer och ha möjligheten att lyfta behov inom olika branscher. Politiker i regionen har också valt att tillsätta en kompetensförsörjningsberedning. Webbplattformen redoforjobb.se har lett till en tydligare väg in till utbildning för vuxna. En rad insatser har också stärkt utgångsläget genom att regionen (och berörda aktörer) fått ökad kunskap och förståelse

för behoven. Under coronapandemin startade regionen en så kallad "utbildningsakut" på regionens webbplats för att underlätta för varslade och permitterade som behöver kompetensutveckla sig för att stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Innehållet på utbildningsakuten har under 2020 utvecklats och är nu en del av redoforjobb.se.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Genom arbetet med villkorsbeslutet har regionen blivit en mer självklar part i olika sammanhang. Regionen ser också att de har gått allt mer från projektverksamhet till faktisk implementering (med goda resultat). Det uppfattas dock vara svårt att urskilja vad som kommit av uppdraget, och vad som kommit av andra processer såsom regionbildningen. Samtidigt, ser regionen att de har fått en annan roll och att det finns större förhoppningar och förväntningar än tidigare och att villkorsbeslutet har givit legitimitet till arbetet.

ARBETET FRAMÅT

Under 2021 kommer regionen att bryta ned sina kompetensförsörjningsmålsättningar i RUS ytterligare. Syftet med arbetet är att ta regionen vidare från att diskutera vad regionen har arbetat med under året till att prata mer om hur regionen ska arbeta. Det inkluderar även att konkretisera exakt vad som behöver göras och vem som har ansvar eller vilka som delar ansvaret, i samverkan med aktörer och kommuner i regionen. Genom branschforum och kompetensråd har regionen etablerat långsiktiga strukturer där det kan föras dialoger med berörda parter inom kompetensförsörjning. Regionen förväntar sig bidra till en mer tillgänglig och transparent struktur genom sitt arbete. Under 2021 ska också en handlingsplan enligt Sörmlandsstrategins arbetsmodell tas fram. Regionen ser att arbetet med kompetensförsörjning kan klara av ett mellanår utan ytterligare basfinansiering, men ser att det behövs indikationer på långsiktighet från statligt håll.

6.5 Region Gotland

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Den regionala utvecklingsplanen (RUP) styr arbetet och har mål uppsatta för utbildning och kompetensförsörjning. 2016 antog Region Gotland ett tillväxtprogram för 2016–2020 baserat på RUP. Därifrån har Vision Gotland 2025 tagits fram som styrdokument för bland annat utbildning och kompetensförsörjning. Det pågår ett arbete med en ny RUS som det förväntas tas beslut om i februari 2021. Avdelningen för kompetensförsörjningsfrågor, som arbetar med villkorsbeslutet, ligger under samma enhet som näringslivsfrågor.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analyser och prognoser

Vad gäller analyser och prognoser har regionen i första hand anlitat externa konsulter, bland annat för framtagande av statistik och analyser för kompetensförsörjningen kopplat till pensionsavgångar inom ett antal olika sektorer samt hur näringslivet på Gotland påverkats under det första halvåret av coronapandemin. Det är dock en utmaning för regionen att arbeta med analys och prognos eftersom regionen inte får ta del av nedbruten statistik från SCB. Regionen klassificeras inte, av myndigheten, som en riktig region (till följd av att det bara finns en kommun på Gotland).

Strategisk dialog

Regionen för dialog kontinuerligt i Kompetensplattformen där aktörerna tillsammans arbetat med att uppdatera den handlingsplan för Kompetensförsörjning som togs fram 2016. I arbetet har en extern konsult anlåtats för att processleda framtagande av handlingsplanen samt utveckla en processmodell. Under hösten 2020 har regionen påbörjat arbetet med att etablera ett strategiskt kompetensråd, med tillhörande operativa kompetensråd som kommer att utgöras av tre olika grupper: arbetsgivare, utbildningsanordnare och kompletterande aktörer. Utöver detta för regionen även kontinuerlig dialog med Uppsala universitet inom partnerskapsprojekt.

Validering

Regionen har genomfört en förstudie och kartläggning som tydliggör kopplingen mellan validering och det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Det har lett till förslag om hur ett regionalt system för validering kan tas fram. Olika projekt för validering och andra frågor som rör kompetensförsörjning har också genomförts. Bland annat har pilotprojektet *Validering Undersköterska* påbörjats. Avsikten är att valideringsmodellen senare ska kunna användas inom andra branscher och utbildningar.

Yrkesvux

Regionen ser att samarbetet med olika branscher, bland annat inom industrin, varit framgångsrikt trots coronapandemin. Regionen har också varit med och intensifierat samverkan inom vård och omsorg, där Vuxenutbildningen, aktuella förvaltningar och arbetsgivare nu samarbetar tillsammans med planering av utbildning.

Lärcentra

Satsningar har påbörjats med att rusta upp och utveckla regionens lärcentra. Planerade insatser, såsom att inspireras av lärcentra i andra kommuner/regioner, har dock inte kunnat genomföras som planerat till följd av coronapandemin. Regionen har främst fokuserat på att föra dialoger om lärcentra med berörda aktörer. Underlag har också utvecklats, exempelvis kommunikationsmaterial med syfte att användas för att kommunicera lärcentra till medborgarna i regionen samt utveckling av pedagogisk handledning via Teams.

ÖVERGRIPANDE RESULTAT AV ARBETET

Regionen har genom arbetet med villkorsbeslutet ökat medvetenheten om vikten att arbeta strategiskt och långsiktigt med kompetensförsörjning bland olika aktörer i regionen. Regionen ser också att det har hänt mycket inom området, i jämförelse med 2018. Ett antal aktiviteter och projekt har satts igång eller planeras att startas inom närtid och som på sikt kan ge goda resultat. Kunskap om behov inom kompetensförsörjning har ökat, likaså graden av samverkan.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Regionen ser att det har skett en positiv utveckling under perioden och att villkorsbeslutet varit viktigt för detta. Bland annat genom att det gett ett tydligare mandat samt att finansieringen möjliggjort för regionen att ha två personer anställda som tillsammans delar på tjänsten (50/50). Villkorsbeslutet upplevs ha gjort det regionala kompetensförsörjningsarbetet tydligare. Coronapandemin har även bidragit till att lyfta kompetensförsörjningsfrågorna till en högre nivå och gjort de mer politiskt prioriterade.

ARBETET FRAMÅT

Genom kompetensråden och olika projekt finns strukturer att fortsättningsvis arbeta med regional kompetensförsörjning. Det pågår också ett utvecklingsarbete att ta fram uppföljningsbara mål för kompetensförsörjningsarbetet. Då Gotland bara har en kommun finns unika utmaningar gällande mandat och rollfördelning för frågorna framåt. Det finns en viss oro för resurserna, men regionen hoppas att frågorna fortsatt kommer att prioriteras i organisationen.

6.6 Region Norrbotten

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Utgångspunkten för regionens arbete är den regionala utvecklingsstrategin (RUS). Vid framtagandet av den nya utvecklingsstrategin genomfördes ett stort antal dialoger med en mängd aktörer i länet för att gemensamt prioritera och fastslå målsättningar på området. Regionen tar också årligen fram en regional handlingsplan för kompetensförsörjningsområdet vilken beslutas i det Regionala kompetensförsörjningsrådet. Regionen befinner sig dock i en omorganiseringsprocess som också påverkat arbetet med villkorsbeslutet.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Regionen saknar egen analytiker och anlitar externa konsulter för arbetet. Bland annat har en kartläggning och analys av kommunernas arbete med regionalt yrkesvux och lärcentra genomförts. Regionen bedömer att tidigare samverkan med Arbetsförmedlingen varit avgörande för att kunna bistå i underlag och analyser kopplat till arbetsmarknads- och kompetensförsörjningsområdet. I dag finns dock inget alternativ för att fortsätta utveckla den samverkan som påbörjades under 2018/2019 på grund av myndighetens omorganisering. Ett annat mycket viktigt samarbete i regionen är det långsiktiga samarbetet mellan Region Norrbotten, Länsstyrelsen och Luleå tekniska universitet inom *Regional förnyelse*. Inom samarbetet genomförs analyser, bland annat en analys om rekryteringsbehov och utmaningar, med lösningsförslag på längre sikt. Nästa analys planeras att publiceras 2021 och berör de prioriterade framtidsbranscherna som pekats ut i Norrbottens innovationsstrategi/smart specialisering. Regionen har även tagit fram en analys av kommunernas arbete med regionalt yrkesvux och lärcentra under 2018.

Strategisk dialog

Det löpande arbetet i länet förankras i det Regionala kompetensförsörjningsrådet som består av representanter från kommuner, kommunförbundet, arbetsförmedlingen, collegesamverkan, folkhögskolor, studieförbund, Luleå tekniska universitet och Länsstyrelsen. Alla viktiga beslut och större frågor stäms av i denna grupp, vilket ger möjlighet till ökad samhandling. Regionen har viss kontakt och samverkan med näringslivet och branscher, dock mer sporadiskt och insatser görs ännu inte systematiskt.

Validering

Regionen har genomfört dialog med vuxenutbildningarna i länet om behov av insatser på valideringsområdet, samt tagit fram en kortare förstudie för att förbereda för genomförandeprojektet *Valideringscentrum Norr* under 2019–2020. Syftet med projektet var att implementera en regional funktion som främst bidrar med kunskap och

kompetens om validering men också tar ett grepp om behov och tillgång till branschvalidering. Projektet påverkades av en rad externa faktorer, såsom coronapandemin och regionens anställningsstopp, vilket påverkade genomförandet och att projektet inte nådde sitt mål om att implementera en samfinansierad regional valideringsfunktion. Projektet resulterade i en högre av medvetenhet om vikten av validering samt ökad kunskap hos berörda parter.

Yrkesvux

Två gånger per år genomförs dialogmöten med vuxenutbildningens chefer i länet för att diskutera frågor kopplade till regionalt yrkesvux. Regionen har under 2020 samordnat dessa med kommunförbundets möten eftersom det finns flera gemensamma beröringspunkter. Vad gäller regionens direkta medverkan i planering av utbud och inriktning finns ännu inget systematiskt arbete. Det finns dock förhoppning om att det arbete som påbörjats med att utveckla en gemensam utbildningswebb för vuxenutbildning ska öppna upp för mer samverkan.

Lärcentra

Den kartläggning som genomfördes 2018 av kommunernas arbete med lärcentra har utgjort en utgångspunkt för regionens arbete. Regionen har också tillsammans med Region Västerbotten samordnat alla 29 kommuner i båda länen och gemensamt sökt Skolverkets statsbidrag inför 2020. Regionerna har gemensamt riggat en organisation med en styrgrupp och projektledare. Kommunförbundet i länet har också anställt en projektledare som ska arbeta med frågor om lärcentra.

RESULTAT AV ARBETET

Flertal analyser har genomförts. Bland annat en analys av 51 000 anställningar med särskild fokus på vård och industri. Region Norrbotten har även genomfört analyser, kartläggningar och fört dialoger med aktörer gällande validering, lärcentra och yrkesvux i länet som bidragit till att höja kunskapen och tydliggöra regionens roll. Nya yrkesvuxenutbildningar har tagits fram och regionen upplever att det finns ett mer strategiskt tänk kring kompetensförsörjning bland länets aktörer. Olika insatser har också resulterat i att utvecklingen kring strukturer för validering tagit kliv framåt, men regionen har inte nått i mål med att få en regional struktur på plats. Lärcentra har utvecklats positivt under 2018–2020, och regionen ser också mycket positivt på det fortsatta samarbetet med Region Västerbotten.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Regionen ser att det har skett en utveckling under perioden. Framför allt har samverkan mellan aktörer stärkts, vilket varit mycket viktigt för arbetet eftersom mandat för frågorna ligger hos kommunerna. Det mandat som regionen fått av nationell nivå, genom villkorsbeslutet, har varit viktigt för att ge regionen rådgivning i ryggen. Under perioden har en positiv utveckling skett, till stor del som följd av den utvecklade samverkan mellan aktörer inom länet samt samverkan med andra regioner, i synnerhet Region Västerbotten.

ARBETET FRAMÅT

Region Norrbotten genomfört kontinuerliga dialogmöten med berörda aktörer gällande kompetensförsörjning och har en mycket god kontakt med kommuner och andra centrala aktörer i länet. Genom analyser och kartläggningar har regionen också skapat kunskapsunderlag för att strukturera arbetet framåt, samt har en utvecklad långsiktig

samverkan inom *Regional förnyelse*. Den största utmaningen för regionen framåt, och som också utgjort en utmaning under perioden 2018–2020, är den omstrukturering som pågår och det anställningsstopp som präglar arbetet. Regionen har ännu inte kunnat axla den koordinerande och samordnande rollen på det sätt som varit önskvärt.

6.7 Region Uppsala

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Det regionala kompetensförsörjningsarbetet utgår från politiskt beslutade inriktningar i regionala utvecklingsstrategin (RUS) och kompetensförsörjningsstrategin som beslutades under hösten 2020. Handlingsplaner kommer också att tas fram under 2021. Handlingsplanerna planeras innefatta insatser för stärkt analyskapacitet och kunskap, utvecklade strukturer för lärande och kompetensutveckling samt tillskapande av strukturerade forum för samverkan kring kompetensförsörjningsfrågan för en förbättrad matchning och minskad kompetensbrist.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

I samverkan med sju regioner har Uppsala medverkat i satsningen *En bättre matchning* som leds av Mälardalsrådet. Syftet är att utveckla och stärka samarbetet mellan regionalt utvecklingsansvariga och högre lärosäten i frågor gällande strategisk kompetensförsörjning. Regionen undersöker även möjligheterna att utveckla en databas, "*Analysverktyg*", med syfte att skapa en grund för analysarbete tillsammans med centrala samverkansparter inom kompetensförsörjningsarbetet. Regionen har också genomfört en kartläggning av kompetensförsörjningen av lärare och pedagoger i Uppsala län samt en studie av gymnasielevs rörelser.

Strategisk dialog

Regionen har flertalet väletablerade samverkansforum där regional utveckling har en viktig roll, samt har en god samverkansstruktur med länets kommuner, Näringslivschefsgruppen, Vuxenrektorerna och HR-chefsgruppen som Skolchefgruppen men också med Arbetsförmedlingen och Länsstyrelsen samt folkhögskolorna. Region Uppsala har bland annat ett forum för samverkan (Resam), med halvårsvisa tillfällen för strategisk diskussion om utbildningsutbud tillsammans med kommuner och Arbetsförmedlingen.

Validering

Region Uppsala har kartlagt nuläget för validering och identifierat insatser som behövs för att utveckla systemet. Regionen vill dock undvika etablering av parallella strukturer för validering och anser att det krävs ett mer långsiktigt förhållningssätt på nationell nivå.

Yrkesvux

Under 2020 etablerades ett nytt samverkansforum – "Kompetensforum vuxenutbildning" (KV) – där Arbetsförmedlingen, Region Uppsala, Vuxenutbildningschefer, Länsstyrelsen och Folkhögskolan ingår. I forumet sker tematiskt arbete med dimensionering och synergier rörande vuxenutbildning, i nära dialog med strategiskt utvalda branscher. Forumet träffas fyra gånger per år. Regionen har även tagit fram en rapport om yrkesvux som bidragit till att belysa och förbättra utbildningsutbud i relation till arbetsgivares efterfrågan.

Lärcentra

Region Uppsala ser lärcentra främst som en kommunal prioritering eftersom mandatet ligger hos kommunerna. Regionen har i första hand följt arbetet samt diskuterat lärcentra inom ramen för forumet Resam.

RESULTAT AV ARBETET

Samverkan och analys genom satsningen *En bättre matchning* har varit framgångsrikt. Regionen har även utvecklat sin förmåga att ta fram relevanta analysunderlag och att arbeta med analyser och prognoser inom regional kompetensförsörjning. Med en förankrad kompetensförsörjningsstrategi anser regionen att man nu också har en bättre grund för ett tydligare genomförande av arbetet. Regionen har också utvecklat en så kallad "utbildningsakut" samt en kommunal databas under coronapandemin, som planeras att under 2021 göras mer permanent eftersom regionen ser att behovet fortsatt är stort.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Under uppdragsperioden har regionen påverkats av regionbildningen som medförde att regionens kompetensstrategier spreds ut över hela organisationen (från att tidigare varit en enhet för kompetensförsörjning). Det har funnits en del svårigheter att komma igång med arbetet och regionen har under perioden 2018–2020 försökt finna sin roll, och framför allt fokuserat på att utveckla samverkan med centrala aktörer.

ARBETET FRAMÅT

Region Uppsala ser att det viktiga samarbete som sker inom *En bättre matchning* tillsammans med de sju regionerna har byggts upp under perioden och förblir ett fortsatt viktigt samarbete i arbetet med kompetensförsörjning. Det nya kompetensforumet för vuxenutbildning förväntas bidra särskilt till validering, som också är ett årsmål för 2021. Forum för inkluderande arbetsmarknad förväntas också ha en central funktion för att mobilisera ett ökat nyttjande av projektmedel från Europeiska socialfonden (ESF). Det pågår dock interna omorganisationer i regionen som är under beslut, vilket kan göra att arbetet tar nya vägar eller prioriteras annorlunda.

6.8 Region Örebro

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Mål för regionens arbete utgörs av den regionala utvecklingsstrategin, med tio prioriterade områden. Området Kompetensförsörjning och matchning omfattar nuläge och utmaningar, strategiska inriktningar och önskvärt läge till 2030. RUS ligger i sin tur som styrande grund för en regional handlingsplan för kompetensförsörjning.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

I arbetet med den regionala handlingsplanen har regionen tagit fram kunskapsunderlag för att stötta aktörer i att förstå olika utmaningar. Unika kunskapsunderlag och prognoser för kommunerna har genomförts. Regionen har som ambition att en gång vartannat år ta fram en översiktlig rapport kring nuläget avseende förutsättningar för kompetensförsörjning i länet. Regionen har under perioden även tagit fram rapporter om bland annat utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden i Örebro län, bristen på samhällsbyggare inom infrastrukturektorn och rekrytering till och från högre

utbildningar i Stockholm-Mälardalenregionen. Under pandemin har regionen tagit fram fyra rapporter utifrån besöksnäringen, industrin och småföretag samt en sammanfattande analys. Dessa rapporter har även kunnat användas i arbete inom kompetensförsörjning för spridning till utbildningsaktörer och analysunderlag. Tillgång till analyskapacitet beskrivs som en generell utmaning i arbetet.

Strategisk dialog

Den regionala handlingsplanen har tagits fram i en process med kommuner, utbildningsanordnare, branscher/arbetsgivare, myndigheter och företagsfrämjande aktörer.

De olika aktörerna ingår i egna nätverk varav vissa samordnas av regionen. Två gånger per år bjuder regionen in samtliga aktörer till Regionalt kompetensforum. Däremellan arrangeras särskilda forum med utvalda aktörer eller nätverk beroende på vilket problem som behöver diskuteras. I vissa särskilda frågor arrangeras strategiska dialoger där även lokala och regionala politiker bjuds in till samtalen. Nätverk och grupperingar som har organiserat utbildningssystemets aktörer är numera välkända och det finns naturliga ingångar. Regionen har även samverkansavtal med länets kommuner när det gäller samverkan gällande gymnasieutbildningar och den kommunala vuxenutbildningen.

Validering

Projektet *Effektivare validering i Örebro län* har genomförts under drygt två år som ett metodutvecklingsprojekt kring validering. Region Örebro län har varit projektägare och kommunerna med ansvar för vuxenutbildningen har ingått i styr- och referensgrupp tillsammans med Arbetsförmedlingen. Regionen deltar också tillsammans med andra regioner i projektet *Valideringslyftet* med Myndigheten för yrkeshögskolan som projektägare.

Yrkesvux

Regionalt yrkesvux har enligt regionen utvecklats till ett regionalt flaggskepp. Samverkan mellan länets kommuner om att ta fram ett utbud utifrån arbetsgivarnas efterfrågan inom bristyrken i samverkan mellan varandra och i samråd med Arbetsförmedlingen och regionen sker löpande med månadsvisa möten. Det finns ett samverkansavtal mellan regionen och länets kommuner inom den kommunala vuxenutbildningen. Nu finns också frisök för alla länets medborgare och utbildningsutbudet presenteras på en gemensam webbsida.

Lärcentra

Gällande lärcentra har regionen stöttat kommunerna vid ansökningar av medel från Skolverket. Regionen utvecklar i nuläget en regional utbildningswebb, som ska lyfta yrkesvux, folkhögskolor, yrkeshögskoleutbildning, stöd kring studie och yrkesvägledningen samt validering. Regionen har även etablerat ett så kallat "efterfrågeforum" med Svenskt näringsliv och ett antal arbetsgivarorganisationer där utbildningsanordnare och arbetsgivare träffas och diskuterar behov för bristyrken.

RESULTAT AV ARBETET

En förankrad regional handlingsplan för kompetensförsörjningsarbetet finns nu på plats. Gällande yrkesvux har regionen utvecklats positivt med många nya utbildningar och sökande. Det etablerade forumet för dialog mellan näringsliv och utbildningsanordnare

har bidragit till en tydligare behovsbild. Projekt som berör validering har givit lärdomar och ökat motivationen för att arbeta med frågorna framåt. Genom dialoger och samverkan har regionen fått ökad kunskap om behov i länet och arbetet framåt.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Regionen lyfter att villkorsbeslutets uppdrag har gjort arbetet spetsigare och tydligare att förhålla sig till. Ett regeringsuppdrag ger tyngd i arbetet, även om mandatfrågan i relation till framför allt kommunerna fortsatt är komplicerad, exempelvis inom valideringsområdet. Regionen beskriver en generellt positiv stegförflyttning under uppdragsperioden.

ARBETET FRAMÅT

Arbetet med den regionala handlingsplanen fortsätter. En långsiktig tjänst för arbete med gymnasiefrågor, kommunal vuxenutbildning och samverkan har tillsatts. Genom Efterfrågeforum kommer regionen fortsatt ha en dialog med näringslivet och utbildningsanordnare. En ny regional utbildningswebb för vuxenutbildning och validering lanseras under januari 2021.

6.9 Region Jönköping

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Region Jönköping har sedan 2018 lagt stor vikt vid att utarbeta en väl fungerande ledningsstruktur i länet för att kunna förverkliga RUS. En ny befattning har skapats genom en sektionschef för utbildning och kompetensförsörjning. Idag arbetar sex personer på kompetensförsörjningsavdelningen i regionen. En ny RUS beslutades under 2019 med mål, fokusområden och delstrategier. Ett av fokusområdena är *En kompetent region*, med åtta delstrategier för arbetet.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Tillsammans med Tillväxtverket har en modell utvecklats för analys av den regionala kompetensförsörjningen. Modellen ska kunna användas för att visa på flöden över tid i utbildningsgrupper, könsmönster i olika utbildningsgrupper kopplat till matchning och kommande pensionsavgångar. Regionen kommer utveckla modellen vidare och målet för regionen är att skapa en behovsanalys av kompetensförsörjningen, som kan användas i samverkan med kommuner, näringsliv, akademi, arbetstagar- och arbetsgivareorganisationer, myndigheter, folkbildningen och övriga utbildningsaktörer.

Region Jönköping samverkar även med fem regioner i Sydsverige och Arbetsförmedlingen inom Regionsamverkan Sydsverige (RSS) för att ta fram analyser. En överenskommelse finns med Arbetsförmedlingen och i enlighet med den överenskommelsen har RSS börjat arbeta med att ta fram "Utbildningskartor" genom omfattande analys- och prognosarbete.

Strategisk dialog

Under 2020 har de åtta delstrategierna inom fokusområdet *En kompetent region* varit föremål för många olika dialogmöten, vilket har inneburit att dessa målformuleringar redan satt sin prägel på det konkreta kompetensförsörjningsarbetet.

Upprättade nätverk finns tillsammans med ett länsrektorsnätverk inom vuxenutbildningen, ett nätverk med YH-samordnare i länet (YHSAM) och ett nätverk med studie- och yrkesvägledare i länet (SYV-rådet). Regelbundna möten förs med Teknikcollege som har tre avdelningar i länet. Det finns också ett gott samarbete med Arbetsförmedlingen och samarbete sker även med branschorganisationer, främst inom industrin.

Under hösten 2020 har de första mötena med fem olika kompetens- och innovationsråd genomförts. Dessa råd är tänkta som viktiga mötesplatser och arenor för att arbeta med frågor kring omställning, kompetensförsörjning och innovation inom specifika branscher. I detta ledningssystem ska även en samverkansplattform för En kompetent region etableras. Denna övergripande grupp ska få ett helhetsansvar för RUS:ens formuleringar om kompetensförsörjning. I detta ledningssystem ska även olika arbetsgrupper tillkomma, som ska samla aktörer kring mer specifika frågor eller arbetsuppgifter.

Validering

Regionens arbete med validering har under perioden koncentrerats till en kartläggningsfas. Kunskapsinhämtning har gjorts från regioner som ligger långt framme i valideringsarbetet. Valideringsfrågan är lyft i olika nätverk och regionen har deltagit i olika styrgrupper för valideringsprojekt som pågår i länet. Det är främst inom industrin som länet har starka aktörer som arbetar aktivt med valideringsfrågan. Region Jönköpings län ska vidare delta i projektet "Valideringslyft" som ägs av Myndigheten för yrkeshögskolan. Just nu sker ett förankringsarbete ute hos länets aktörer att detta projekt är på gång och att en samverkan kring validering kommer intensifieras under 2021.

Regionen har förankrat en bra kontakt med några branscher utifrån den nationella strukturen för validering. Bland annat inom industrin, hotell och restaurang och fastighetsbranschen. Arbetet som ligger framåt är att skapa en samverkan som stärker den regionala strukturen och att sprida goda modeller till andra branscher. Mycket fokus kommer att ligga på arbetet inom projektet Valideringslyftet för att få ytterligare stöd.

Yrkesvux

Arbetet med regionalt yrkesvux har under perioden i huvudsak koncentrerats till att utveckla dialogen och samverkan med representanter för länets vuxrektorer. Årliga möten har dels hållits med det länsövergripande nätverket för vuxrektorerna, dels med nätverken för de tre kommungrupperingarna. Resultatet av mötena med vuxrektorerna har på kort sikt utvecklat samverkan och dialog. På lång sikt kommer detta samarbete att stärka det livslånga lärandet och kompetensförsörjningen i länets alla kommuner. Regionen har börjat lyfta frågan om det finns ett intresse att samla länets vuxutbildningar på en gemensam webbplattform så som Region Halland har gjort och Region Örebro län är på gång att göra. Frågan är en fortsatt dialogfråga med kommunerna.

Lärcentra

Under perioden har en kartläggning gjord av vilka kommuner i Jönköpings län som har etablerat formella lärcentra och hur utbildningsutbudet vid dessa lärcentra ser ut. Regionen har i samband med denna kartläggning besökt sex kommunala lärcentra och fört en dialog om hur regionen kan stödja dessa.

Under 2020 har en dialog inletts i syfte att utveckla konceptet Innovations- och kompetenscenter i ett länsövergripande perspektiv. Bakgrunden är att det pågår förstudiearbete i Jönköping och Vetlanda kring frågan om att etablera ett tekniskt center/hus på respektive ort. Sedan tidigare finns ett tekniskt center på Campus Värnamo. Region Jönköpings län ingång i denna process är att lyfta frågan om hur tre olika noder kan samverka för hela länets bästa. På så sätt kan regionen få ytterligare tre lärcentra.

RESULTAT AV ARBETET

Uppdragsperioden har gett mer kunskap, samverkan och samsyn i länet kring kompetensförsörjning. Regionen har producerat rapporter och kunskapsunderlag kopplat till kompetensförsörjningen. Underlaget har gett en ökad förståelse för nuläget i länet. Den antagna handlingsplanen har även preciserats med aktiviteter och indikatorer för uppföljning. Genom RSS har regionen skapat ökad analys och prognoskapacitet.

Region Jönköping framhåller att man har lyckats utveckla samarbetet med andra aktörer. Arbetet har lett till en ökad samverkan och samsyn mellan länets kommuner, övriga relevanta aktörer och regionen kring det regionala kompetensförsörjningsarbetet, samt inom utbildningsplanering och dimensionering.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Villkorsbeslutet beskrivs ha underlättat att kommunicera regionens roll inom kompetensförsörjningsområdet. Regionen tycker sig ha flyttat fram positionerna, bland annat genom en bättre dialog med kommunerna. Uppdraget beskrivs ha gett regionen tydligare roll och mandat i frågorna. Regionen ser en stor skillnad i att regionen tagit en större roll som projektägare under perioden. Även rollen som nätverkare i relation till externa parter beskrivs ha flyttats fram under perioden.

ARBETET FRAMÅT

Regionen har skapat organisatoriska förutsättningar för arbetet framåt. Den nya RUS:en med målsättningar och indikatorer för arbetet med regional kompetensförsörjning och en ny chefsposition för området Utbildning och kompetensförsörjning är indikationer på regionens långsiktiga ambitioner. Implementeringsarbetet har dock blivit fördröjt på grund av att det behövs en fördjupad dialog med länets kommuner och samarbetspartners. Under hösten 2020 har dessa fördjupade dialoger genomförts. I början av januari 2021 kommer ett nytt ledningssystem att vara på plats och arbetet med att arbeta vidare med handlingsplaner med delstrategier och delmål kan påbörjas. De forum, nätverk och samarbeten som etablerats inom RSS-regionen förväntas vara givande i det långsiktiga arbetet med kompetensförsörjning i regionen.

6.10 Region Västerbotten

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Arbetet utgår från RUS. I dag delegeras de politiska frågorna till den nybildade Beredningen för utbildning och kompetensförsörjning (BUK). Den operativa avdelningen, Näringsliv och utbildning består av 4–5 personer som jobbar med basuppdraget, med en underverksamhet bestående av åtta personer. En ny RUS har utarbetats under perioden, där kompetensförsörjningsfrågorna har förstärkts och lyfts fram ytterligare.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Regionen tillhandahåller länsövergripande och kommunspecifika underlag samt underlag för exempelvis specifika branscher vid dialoger och liknande. Under projektperioden har en överenskommelse tecknats med Arbetsförmedlingen, i den är analys-, och prognosarbete en av de största frågorna. Analys och underlag tas även fram för utbildningsplanering inom gymnasieskolan och vuxenutbildning i länet för att stödja samverkan mellan kommunerna. Regionen har även löpande tagit fram analyser med anledning av pandemin, för att underlätta i arbetet med stödinsatser.

Strategisk dialog

Regionen har genomfört branschvisa dialoger med prioriterade branscher samt länsövergripande diskussioner om kompetensförsörjning. Frågan har även diskuterats i olika typer av befintliga nätverk, såsom industriråd och forum för vuxenutbildningsansvariga.

Validering

Valideringsfrågan har lyfts i det nya avtalet mellan kommunerna i Västerbotten inom vuxenutbildning. I samarbete med Vuxenutbildningen i Skellefteå kommun har ett utvecklingsarbete gjorts för att digitalisera kartläggningen inom valideringsprocessen och identifiera individuella utbildningsbehov. Regionen ingår även som regional partner i Myndigheten för yrkeshögskolans nationella ESF-projekt *Valideringslyftet*.

Yrkesvux

I Västerbotten sker ett samordnat arbete med ansökningar, fördelning och rapportering av statsbidrag för yrkesvux och lärlingsvux mellan samtliga 15 kommuner i Västerbotten. Arbetet inkluderar gemensamma avtal med externa utbildningsaktörer för att kunna avropa utbildningsplatser mellan kommunerna. Regionens roll är att samordna det avtal som finns mellan alla kommuner i Västerbotten inom vuxenutbildning. Under perioden har ett nytt avtal tagits fram som ytterligare fördjupar ett redan gott samarbete.

Lärcentra

Regionen agerar primärt samverkande i arbetet med lärcentra mellan kommunerna. Vid ansökan om statsbidrag kommer en gemensam ansökan göras från alla 29 kommuner i Norrbotten och Västerbotten. För lärcentra fick regionen tillsammans med Region Norrbotten 17 miljoner till alla 29 kommuner i Norrbotten och Västerbotten. Projektet fortsätter under 2021. Region Västerbotten har utvecklat ett tiotal utbildningar på fjärr och distans.

RESULTAT AV ARBETET

Arbetet har bidragit till högre kunskap om kompetensförsörjningsfrågans betydelse för regionens utveckling, förbättrad beredskap och mer utvecklade strategier hos både offentliga aktörer och näringsliv.

Primära resultat som regionen beskriver är en starkt förbättrad samordning inom yrkesvux och att utbildningssektorn har fått ett stärkt mandat inom kompetensförsörjningsfrågan. Men också att regionen har fått upp regional kompetensförsörjning tydligare på agendan, och att frågan nu syns mer. Kompetensförsörjning är nu exempelvis ett raster över allt annat i regionens nya RUS.

Upplevd förflyttning 2018–2020

De i villkorsbeslutet utpekade områdena uppges ha inneburit ökad tydlighet i regionens uppdrag. Regionen uppges ha tagit viktiga steg framåt både övergripande inom kompetensförsörjningsarbetet och specifikt per fokusområde. Analyskapaciteten beskrivs som en fortsatt utmaning.

ARBETET FRAMÅT

Samarbetet med Region Norrbotten genom olika ansökningar kommer fortsätta framåt. Det finns en långsiktig finansiering för frågorna internt i Region Västerbotten och genom samverkansavtal och dialoger med kommunerna och närliggande regioner finns det förutsättningar att arbeta långsiktigt med frågorna.

6.11 Region Dalarna

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Region Dalarna har huvudsakligen två strategier som arbetar med kompetensförsörjning. Regionen har tagit fram en handlingsplan för kompetensförsörjning som beskriver inriktningar och arbetssätt. Handlingsplanen består av två delar. Del 1 innebär att varje år ta fram och tillgängliggöra ett kunskapsmaterial som beskriver arbetsmarknad och utbildningsutbud på regional och lokala nivå. Del 2 innebär att kunskapsmaterialet anpassas och kommuniceras till olika aktörer. Målen för arbetet kopplar i grunden till RUS.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Regionen har tagit fram olika typer av kunskapsunderlag både på lokal och regional nivå. Dessa beskriver nuläge och förutsättningar avseende bland annat arbetslöshet, näringslivsammansättning, integration, pendling, utbildningsutbud, demografi med mera

Under perioden har kunskapsuppbyggnad i form av analyser och prognoser fått ett större utrymme. Alla dialoger och samverkan bygger på analyser och kunskapsunderlag. Samverkan har också utvecklats med analysavdelningen på Högskolan Dalarna.

Flera analyser har under perioden även gjorts mot specifika branscher, bland annat inom industrin. Analyserna och kunskapsunderlagen har använts vid möten med branschföreträdare och främjarorganisationer samt vid ett flertal möten med offentliga aktörer. Under projektperioden har ett stort antal dialogmöten inom kompetensförsörjning genomförts. På dialogmötena träffar Region Dalarnas analytiker tillsammans med kompetensförsörjningsstrategerna länets kommunchefer, förvaltningschefer, politiker, främjarorganisationer, branschföreträdare och andra nyckelpersoner med koppling till kompetensförsörjning.

Strategisk dialog

Samverkan och dialog sker i hög grad med ett stort antal samverkansparter, utbildningsanordnare, främjarorganisationer, arbetsgivare, myndigheter med flera och den utvecklade samverkan som bedrivs innebär att regionen kan skapa en bättre bild av vilka utmaningar och behov länet har samtidigt som regionen kan få direkt input och stämna av kunskapsunderlag med samverkansparterna.

Regionen har bland annat deltagit i arbete med styrgrupper och referensgrupper, där Region Dalarna bedöms som viktig samverkanspart och har under perioden deltagit i styrgrupps och referensgruppsarbete på lokal, regional och nationell nivå inom ett flertal områden, bland annat gruvnäring, industri, validering, integration, vuxenutbildning, projektkluster, Vård- och omsorgscollege, Besöksnäringcollege, Socialfonden och Attraktiv arbetsgivare.

Validering

Region Dalarna har initierat uppstart och etablering av en Regional stödstruktur för validering – Dala Valideringscentrum (DVC). DVC avslutades 30 juni 2019 men Region Dalarna har fått ett uppdrag av kommunerna att undersöka hur en långsiktig stödstruktur kan byggas upp i länet. Under perioden har därför ett utvecklingsarbete påbörjats.

Region Dalarna har tillsammans med Högskolan Dalarna och Arbetsförmedlingen arbetat för att skapa en gemensam ingång till validering och med detta även kvalitetssäkra, tillgängliggöra och synliggöra validering. Region Dalarna har även under projektperioden samverkat med Industriellt utvecklingscentra Dalarna (IUC) där ett projekt har genomförts för att öka validering mot industrin (Strategisk kompetensförsörjning för industrin).

Under hösten 2019 har arbete även pågått med att arrangera en Regional valideringskonferens. Samverkan har även skett med Valideringsdelegationen genom deltagande i arbetet med delegationens regionala workshop inför dess slutbetänkande.

Yrkesvux

Tillsammans med Arbetsförmedlingens analytiker har Region Dalarna tagit fram ett underlag inför kommunernas ansökan om yrkesvuxenutbildningsmedel. Arbetet med yrkesvux har enligt regionen inte kommit långt och behöver fortsätta utvecklas.

Region Dalarna ingår i en grupp med kommunföreträdare som arbetar med att bredda utbudet av vuxenutbildning utifrån analyser och prognoser. Region Dalarna har sammanställt utbudet inom yrkesvux och använt materialet i en samverkansprocess med DalaWux (länets samlade vuxenutbildning) och representanter från Kommunledningarna.

Lärcentra

Region Dalarna har kartlagt lärcentra och givit stöd till kommunerna genom underlag. Det finns uppbyggda lärcentra i några kommuner som också erbjuder faciliteter, fri tillgång till studielokaler, uppkopplingsmöjligheter, tentavakter och som "plockar hem" såväl Högskoleutbildningar som YH-utbildningar. Dessa kan utgöra en målbild för övriga kommuner.

RESULTAT AV ARBETET

Region Dalarna har i samverkan med andra aktörer i länet producerat betydande kunskapsunderlag för arbetet med kompetensförsörjning som utgör viktiga stöd för arbetet framåt. Arbetet med validering har också kommit framåt och det finns en grund för stödstruktur med tydliga mål och ambitioner för arbetet. Regionen har också genom arbetet etablerat samverkan med fler samverkansparter, och dessa ser nu regionen som en mer självklar part att föra dialog med när det gäller kompetensförsörjning.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Överlag ser regionen att det har skett en positiv utveckling, med en ökad samverkan och bättre samordning av det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Arbetet med analyser och prognoser har utvecklats särskilt under perioden.

ARBETET FRAMÅT

Regionen kommer att fortsätta arbetet enligt handlingsplanens mål och inriktningarna enligt villkorsbeslutet. Det finns också viktiga upparbetade kontakter med näringslivsföreträdare som kommer att fortsätta stärkas framåt för att skapa en helhet i kompetensförsörjningsarbetet. Regionen planerar också att initiera och starta ett regionalt Industriråd i Dalarna.

6.12 Region Gävleborg

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Arbetet med kompetensförsörjning drivs vid avdelningen Arbetsmarknad och kompetens. Regionen har fyra grundtjänster som arbetar med kompetensförsörjning. Målen för arbetet utgår ifrån RUS och avdelningens verksamhetsmål, som är nedbrutna i ett antal aktiviteter och mätetal för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Villkorsbeslutet beskrivs också som ett centralt styrdokument för arbetet.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Analys av arbetsmarknaden tillsammans med Arbetsförmedlingen har varit det viktigaste underlaget för Region Gävleborg, vilket har kompletterats med inköpt statistik från SCB. Underlaget används vid exempelvis workshops samt nätverks- och branschträffar, dit även branschspecifika underlag tas fram. Årligen tar regionen fram rapporten Gävleborgare i utbildning, som beskriver all offentlig utbildning på olika nivåer i länet. Regionen tar även fram statistik för bland annat vuxenutbildning och validering i länet. Samarbete sker även med Mälardalsrådet för att genomföra en storregional systembild av kompetensförsörjningen.

Strategisk dialog

Region Gävleborg har sedan tidigare etablerat *Semaforen* som genom villkorsbeslutets uppdrag har utvecklats vidare. Semaforen är ett nätverk som samlar relevanta aktörer för att diskutera behov och utbud på arbetsmarknaden. Utifrån olika framtagna analyser och prognoser genomförs handlingsplaner och workshops där så kallade kompetensmäklare har en viktig roll som lokala representanter för Semaforens arbete, genom att föra dialog med utbildningsanordnare lokalt om exempelvis dimensionering. Kommunerna ansvarar för kompetensmäklarnas anställning, och dessa ska fungera som en brygga mellan lokal och regional nivå i kompetensförsörjningsarbetet.

Regionen håller exempelvis även särskilda möten med vuxenutbildningarna i länet för att bestämma vilka vuxenutbildningar som kommunerna avser söka statsbidrag för. Syftet är att få till ett mer regionalt perspektiv i vuxenutbildningen och utbildningsutbudet. Utöver detta deltar regionen även i branschträffar, Arbetsmarknadsdagen, rektorsnätverk samt andra nätverk, arbetsgrupper och styrgrupper med betydelse för arbetet.

Validering

Regionen har en upprättad regional struktur för validering. Sedan 2017 arbetar regionen inom verksamheten Validering Gävleborg, och i nära samverkan med Semaforen. Aktiviteterna har i huvudsak utgått från Valideringsdelegationens fem steg i processen att bygga upp ett regionalt utvecklingsarbete. Aktuella aktörer har främst varit vuxenutbildning, gymnasial yrkesutbildning, folkhögskola, Vård- och omsorgscollege, Teknikcollege och Arbetsförmedlingen. Fokus har varit att genom ökad kunskap öka antalet valideringar i länet. Exempelvis har en arbetsgrupp för validering och prövning skapats inom det regionala rektorsnätverket i Gävleborg. Gruppen har utvecklat en grund för en gemensam valideringsprocess för samtliga vuxenutbildningar i länet, vilket möjliggör samarbete kring likvärdig validering och kompletterande utbildningsinsatser. Regionen har även lämnat svar på Valideringsdelegationens slutbetänkande och engagerat sig i Myndigheten för yrkeshögskolans ansökan till ESF-projektet *Valideringslyftet*.

Yrkesvux

Regionen har ett tätt samarbete med länets vuxenutbildningar, varav en del handlar om utbudet av regionalt yrkesvux i länet. Den kommunala vuxenutbildningen använder Semaforens strategiska bristyrken i sin utbildningsplanering av yrkesvux. På uppdrag av kommunerna samlar regionen även årsvis in uppgifter från den kommunala vuxenutbildningen avseende antal deltagare för olika yrkesutbildningar. Detta kan sedan sättas i perspektiv mot exempelvis analyser över behov och bristyrken för att se hur relevant kommunernas utbildningsutbud är och vad som kan utvecklas.

Lärcentra

Regionen har tillsammans med länets alla kommuner gemensamt arbetat för etablering och utveckling av nya och befintliga lärcentra. Regionen har tagit ansvar för att hålla ihop och samordna arbetet. Semaforen deltar även här. Arbetet med lärcentra beskrivs som särskilt viktigt eftersom Gävleborg är ett län med generellt låg utbildningsnivå och en utbildningstradition där högre utbildning ofta väljs bort. I den kommungemensamma gruppen har det exempelvis arbetats med ansökningar för utvecklingsprojekt som ägs gemensamt av samtliga kommuner. Ett utvecklingsområde som beskrivs är att utveckla samverkan mellan länets lärcentrum. Genom att öka samverkan behöver kommunerna inte erbjuda alla utbildningar utan kan i högre grad dela olika tjänster med varandra (exempelvis i relation till var målgruppen för en utbildning finns).

RESULTAT AV ARBETET

Semaforen är nu ett etablerat varumärke och utgör en kvalitetssäkring för regionalt kompetensförsörjningsarbete. Semaforen fungerar som en norm för utbildningslösningar, baserat på arbetsmarknadens behov inom regionen. I samverkan med grannlän har det dessutom på operativ nivå bidragit till att skapa gemensamma utbildningslösningar. Antalet beviljade yrkeshögskoleplatser har också ökat. En regional struktur för validering är etablerad och antalet genomförda valideringar har sedan 2018 ökat. En högskolekurs, *Validering i praktiken*, har etablerats och bidragit till ökad kunskap och kompetens. Samverkansklimatet i länet har generellt förbättrats inom kompetensförsörjningsområdet.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Regionen beskriver att kompetensförsörjningsarbetet hade kommit långt redan 2018 och att skillnaden mellan 2018 och 2020 inte är särskilt stort, men att uppdraget gett

ökad tydlighet i arbetet, framförallt i relation till andra regioner som nu har samma uppdrag. Regionen beskriver en kunskapsökning och att arbetet har tagit steg framåt under perioden.

ARBETET FRAMÅT

En regional långsiktig och hållbar struktur för validering är etablerad och fortsätter. Semaforen är uppskattad och har goda förutsättningar för att fortsätta det nätverkande och utvecklande arbetet kring kompetensförsörjning. Regionen beskriver att man under 2021 behöver se över hur det regionala kompetensförsörjningsarbetet kommer se ut på några års sikt och i det vara mer framåtseende och testande i arbetet, som inte är statistiskt utan i ständig utveckling. Resurser och långsiktighet i arbetet framåt beskrivs som centralt.

6.13 Region Västernorrland

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Arbetet utgår från RUS (en ny sådan antogs 2020) och hanteras under förvaltningen för regional utveckling. I RUS har Region Västernorrland för varje målområde inkluderat kompetensförsörjning, då regionen ser det som ett arbete som behöver bedrivas inom varje område och enhet. Till RUS finns även ett ramverk för uppföljning, utvärdering och lärande.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Analysarbetet bedrivs till stor del genom samverkan med andra aktörer, primärt andra regioner. I samverkan med Region Jämtland Härjedalen har Region Västernorrland tagit fram en socioekonomisk analys till Svenska ESF-rådet, som belyser den socioekonomiska situationen i Mellersta Norrland. Analysen kan ligga till grund för kommande handlingsplansarbete, men även i andra sammanhang. Regionen deltar vidare i Reglabs läroprojekt om det regionala prognosarbetet samt i Reglabs analytikernätverk.

Inom Analyssamverkan Norr (där Region Västernorrland, Region Jämtland Härjedalen, Region Västerbotten och Region Norrbotten ingår) har regionen kontinuerligt ett flertal möten varje år. Regionen har även initierat en regional analysgrupp inom kompetensförsörjning där förutom Region Västernorrland även analytiker från Sundsvalls och Örnsköldsviks kommun ingår.

Strategisk dialog

Strategiska kommunala dialoger om kompetensförsörjning med analys av arbetsmarknadens nuläge, behov och dimensionering. Under 2020 har det hållits två dialoger. Regionen deltar även i Sundsvalls kommuns omställnings- och analysgrupp till följd av omfattande varsel av personal inom företag i Sundsvall. Region bidrar med stöd i att tillhandahålla statistiska uppgifter om näringslivets struktur inom Sundsvall utifrån bland annat förvärvsarbetande på bransch, ålder, kön, etnicitet, yrken och utbildningsnivåer.

Validering

Regionen har etablerat en regional struktur för validering i Västernorrland, där samtliga kommuner och Arbetsförmedlingen ingår. Regionen är även på väg att sjösätta en digital

plattform för att kunna hitta valideringsinsatser och synliggöra samt möjliggöra dessa. Regionen arbetar på olika vis med validering. Centralt är ett pågående projekt *Validering i Västernorrland-ViV*. ViV ska bygga upp en regional valideringsstruktur utifrån nationella branschmodeller. Ett annat exempel är ett regionalt projekt för validering av kockar kallat *Målbild Måltid* som initierades och genomfördes under 2019 – ett samverkansprojekt mellan Region Västernorrland, Sollefteå kommun, fackförbundet Kommunal samt Utbildningsrådet för hotell och restauranger (UHR). Under hösten 2019 utbildades de första kollegiala handledarna, och under våren 2020 validerades de första kockarna.

Regionen har bland annat också samarbetat med Vård- och omsorgscollege för att bidra med goda exempel och information. Regionen har lett föreläsningar och deltagit i de regionala styrgruppsmötena för att vara behjälplig att den nationella modellen ska hanteras likartat i kommunerna. Generellt beskrivs att valideringsfrågan nu lyfts upp på agendan i regionen. Genom riktade kunskapshöjande insatser för politiken, det offentliga och privata har allt fler börjat närma sig och känner sig bekväma med validering som ett kompetensförsörjningsverktyg.

Yrkesvux

Regionen har producerat ett kunskapsmaterial för dimensionering och inriktning av yrkesvux vilket har lett till en arena där man sammankallar möten med Vuxenutbildningschefer och ansvariga inom regionalt yrkesvux. Region Västernorrland har även skapat en nyskapande utbildningsinriktning A.Y.K (Allmän yrkeskurs) som uppmärksammats av Folkbildningsområdet.

Under 2018 har Region Västernorrland tagit initiativ till att, gemensamt med Skolverket och Arbetsförmedlingen, erbjuda utbildningsinsatsen "Samverkan skola arbetsliv" riktad till vuxenutbildningen i länets sju kommuner. Det huvudsakliga syftet är att fler skall påbörja reguljära studier och fullfölja dessa. Idag har Skolverket utarbetat de regionala dialogerna som ersatt detta arbete. Under 2019 har detta arbete stabiliserats och regionen har strukturerat en arena där Region Västernorrland sammankallat och organiserat dimensionerings- och inriktningsmöten med vuxenutbildningscheferna och ansvariga inom regionalt yrkesvux. Regionen har därmed lagt grunden för en återkommande mötesstruktur med en inriktning och ett dimensioneringsmöte inför ansökningsomgången, samt ett resultatmöte efter att Skolverkets beslut är släppta om vilka utbildningar som beviljats i regionen. Ett arbete som utvecklats ytterligare 2020 och kommer byggas vidare framöver. Arbetet med regionalt yrkesvux beskrivs av regionen ha gett generellt goda effekter.

Lärcentra

Regionens uppdrag att bidra till etablering av lärcentrum har i Västernorrland resulterat i en regional grupp med representanter från samtliga kommuner, något som ytterligare aktualiserats efter den omställningssituation som drabbat regionen. Samverkan mellan aktörer och stöd för statsbidragsansökningar för lärcentra har drivits av regionen i den mån möjligt utifrån ett begränsat mandat (primärt ett kommunalt uppdrag).

Regionen har deltagit vid dialogmöten där stora behov identifierats av att skapa miljöer som stöd för lärande. Till ansökningsomgång 2020 har samtliga kommuner enats i en gemensam ansökan med tematiska utgångspunkter som kan stärka det regionala utvecklingsarbetet för lärcentra. Detta beskrivs även som den mest givande effekten av

arbetet som skett på regional nivå. Generellt beskrivs perioden som en etableringsfas för regionens arbete med lärcentra.

RESULTAT AV ARBETET

Region Västernorrland har under perioden bidragit till att lärcentra etablerats i samtliga kommuner. Valideringsarbetet har kommit framåt genom såväl projekt som det centrala arbetet med ViV där man lyckats etablera en struktur för arbetet med validering. Regionen har byggt upp en modellstruktur kring *Regionala fakta* för att återkommande kunna producera efterfråge- och behovsbilder.

Som främsta resultat beskrivs av regionen att valideringsfrågan blivit så synlig. Kommunerna identifierar behov utifrån styrkeområden, vilket också blivit en naturlig del av varsel och omställningsarbetet. Även analysarbetet beskrivs som ett centralt resultat och framgång, att regionen nu har en gemensam grund för diskussioner med olika aktörer, vilket i sin tur beskrivs som grunden till ett regionalt matchningssystem.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Regionen beskriver att det inte fanns några ordentliga strukturer för det regionala kompetensförsörjningsarbetet i början av uppdragsperioden. Regionen arbetade då inte med validering eller yrkesvux och behövde generellt utveckla sitt analysarbete. Regionen beskriver att det sedan dess hänt väldigt mycket och att uppdraget har bidragit till en starkt positiv förflyttning under 2018–2020, generellt och inom respektive fokusområde.

ARBETET FRAMÅT

Den etablerade valideringsstrukturen ViV uppges kunna innebära goda strukturella förutsättningar för det fortsatta arbetet med validering i länet. Likväl har man lyckats etablera en struktur för forum med nyckelpersoner för vuxenutbildningens fortsatta utveckling. Modellstrukturen för regional analys och prognosarbete utgör en grund för det fortsatta arbetet med behovs- och efterfrågebilder.

6.14 Region Jämtland Härjedalen

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Region Jämtland Härjedalen har byggt vidare på den Kompetensplattform som fanns tidigare, men har genom villkorsbrevet arbetat med att bygga en tydlig och känd struktur för arbetet internt. Första steget var att formera behov för arbetet inom den regionala utvecklingsavdelningen kring kompetensförsörjningsfrågorna. En ledningsgrupp för arbetet med kompetensförsörjningsfrågor har formerats utifrån den tidigare ledningsgruppen för kompetensplattformen. Målen för arbetet utgår från RUS (prioriteringen om Kompetens och kompetensutveckling), som under perioden varit under revidering, med påverkan för bland annat kompetensförsörjningsfrågorna.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Region Jämtland Härjedalen har genomfört ett antal analyser med andra aktörer. Däribland prognoser om länets arbetsmarknad. Regionen har drivit projektet *Modell för matchning i praktiken* med syftet att ta fram en modell för utbildningsplanering. Projektet förväntas bidra med näringslivsanpassade utbildningar och livslångt lärande.

Under perioden har också ett utvecklingsarbete pågått i syfte att förbättra arbetet med att tillhandahålla analyser och prognoser. Regionen har gjort en kartläggning av tillgängliga kunskapsunderlag samt köpt in en regionalt långsiktig prognos från SCB över trender på området. Regionen har även gjort en större näringslivsundersökning tillsammans med regionens kommuner. Det ökade behovet av analyskapacitet beskrivs som en betydande utmaning i arbetet framåt, eftersom detta utgör en grundbult i det regionala kompetensförsörjningsarbetet.

Strategisk dialog

Den strategiska dialogen tar framåt utgångspunkt i resultaten från bland annat ovan nämnda näringslivsundersökning, och en arbetsgrupp från regionen, Arbetsförmedlingen och två kommuner har fördjupat sig i undersökningens resultat. Regionen har även studerat Region Gävleborgs arbetssätt Semaforen, för en utvecklad strategisk dialog. Dialog har även förts med bland annat berörda myndigheter som Myndigheten för yrkeshögskolan samt olika branscher, exempelvis inför planering av yrkesvux.

Validering

Ett förslag till regional struktur finns framtaget, dock saknas finansiella förutsättningar för genomförande. Förhoppningen är att under 2021 kunna upprätthålla och vidareutveckla åtminstone delar av det arbete som påbörjats, då Region Jämtland Härjedalen tillsammans med majoriteten andra regioner kommer medverka i Myndigheten för Yrkeshögskolans projekt *Valideringslyftet*.

Regionen har även lämnat svar på Valideringsdelegationens slutbetänkande samt deltagit på konferenser inom sakområdet. Regionen pekar på att en utmaning i arbetet är viss otydlighet kring vad uppdraget om validering kan och bör innehålla på regional nivå i förhållande till nationell nivå. Ett flertal aktörer inom området skapar otydlighet och det uppges råda viss begreppsförvirring.

Yrkesvux

Gällande yrkesvuxenutbildning har regionen en överenskommelse med länets kommuner om regional samverkan. En modell som valts istället för kommunförbund. Regionen har även genom överenskommelsen uppdraget att samordna lärcentra.

Region Jämtland Härjedalen har via kommunerna fått i uppdrag att samordna Lärcentrum i länets åtta kommuner. En viktig del i den funktionen är att samordna arbetet kring yrkesvux. Det innebär att sammankalla och leda ett länsnätverk av yrkesvuxrektorer. Dialog har även förts med företrädare för olika branscher för att kartlägga utbildningsbehoven. Utifrån detta sammanställs en gemensam ansökan av yrkesvuxmedel för samtliga kommuner. Utmaningar i arbetet med regionalt yrkesvux beskrivs framförallt vara att kommunerna är olika i organisation, resurser och arbetssätt.

Lärcentra

Arbetet med lärcentra är nära sammanlänkat med samordning av yrkesvuxenutbildningen. Det finns sedan flera år tillbaka etablerade lärcentra i alla länets kommuner, så fokus ligger snarast på att utveckla befintliga lärcentra och verksamheterna vid desamma. En särskild satsning under året har varit att erbjuda stöd

och hjälp till elever som av olika anledningar har svårt att lyckas med sina studier och nå godkända resultat.

En ny gemensam hemsida för lärcentra med ny grafisk profil och gemensamma sidor samt kommunspezifika undersidor har utvecklats under året. Detta väntas bidra till att utbudet av utbildningar synliggörs och blir mer överskådligt. Även för lärcentra beskrivs liknande utmaningar i relation till kommunerna som för yrkesvux, ovan.

RESULTAT AV ARBETET

Det regionala kompetensförsörjningsarbetet beskrivs ha blivit tydligare i fler sammanhang, det sammankopplas nu med fler områden som arbetar mot samma mål. Bredare dialoger, sammankoppling av projekt, utbildning/skola och arbetsmarknad sker på ett tydligare och mer strategiskt arbetssätt sedan villkorsbeslutets uppdrag. Samverkan och kunskapsspridning mellan arbetsmarknadsavdelningar hos kommunerna har även ökat.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Region uppger att de tre utpekade fokusområdena har konkretiserat arbetet och gjort det tydligare, exempelvis jämfört med arbetet som drevs inom regionala kompetensplattformar. Även den nationella samordningen och samarbetet beskrivs som ha givit mycket i termer av lärande och utbyte, vilket varit värdefullt för regionens utveckling under perioden. Överlag beskriver regionen att det har skett en positiv stegförflyttning mellan 2018–2020.

ARBETET FRAMÅT

Det interna arbetet har lett till en områdesövergripande gruppering som regelbundet kommer adressera förbättringsarbeten för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Det förväntas leda till en tydligare struktur för regionens arbete med frågorna hos regional utveckling. De redan etablerade överenskommelserna förväntas fortsatt styra arbetet med yrkesvux och lärcentra i länet.

6.15 Region Kalmar

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Region Kalmar län har organiserat det regionala kompetensförsörjningsarbetet under en ansvarig samordnare samt under en chef med ansvar för bland annat kompetensfrågor. Målen för arbetet sorterar primärt under den regionala utvecklingsstrategin och handlingsprogrammet för Kompetensförsörjningsstrategin i Kalmar län.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Regionen har gjort en bakgrundsanalys som ligger till grund för RUS och den tillhörande handlingsplanen för kompetensförsörjning. Processen att ta fram handlingsplanen och förankra denna har varit en viktig del i regionens arbete. I arbetet med denna handlingsplan har regionen gjort en kartläggning över vilken aktör som äger vilken fråga. Under 2020 har regionen också genomfört en fördjupning när det gäller analysarbetet och ett brett underlag är framtaget där de flesta yrkes- och utbildningsnivåer finns med. Regionen har exempelvis även genomfört en större kompetenskartläggning inom livsmedelsbranschen.

Strategisk dialog

Till de regionala analyserna har regionen påbörjat ett antal samverkansdialoger med regionala arbetsgivare, näringslivschefer, Arbetsförmedlingen, regionala yrkesvux, YH-aktörer, Teknikföretagen, Teknikcollege, kompetensråd och branschråd. Utöver detta har regionen arbetat för att stärka befintliga samarbeten för validering, yrkesvux och lärcentra. Arbetet sker genom ett antal branschråd, kompetensråd och nätverk med bland annat kommuner och olika branscher.

Validering

Arbetet med validering har skett genom dialog och workshops i tillsammans med arbetsmarknadsenheterna i kommunerna och andra aktörer. Dialog kring validering har också skett med regioner i Blekinge och Småland. Ett pilotprojekt inom validering har genomförts tillsammans med företag som sagt upp en stor del av sin personal. Projektet var ett samarbete mellan kommunen, IF-metall och Region Kalmar län och syftade till att ge stöd till de som sades upp. Regionen har även genomfört en inventering av valideringsarbetet, som ska ligga till grund för att skapa system och stöd för de olika arbetssätten för validering som redan finns i länet.

Yrkesvux

Arbetet med yrkesvux har skett genom fördjupad dialog inom tidigare upparbetade samarbeten mellan kommunerna i regionen som även har kontakt med utbildningsanordnare, Arbetsförmedlingen och likande aktörer.

Regionen medverkar i de möten som genomförs inför ansökan om medel från Skolverket. Där diskuteras omfattning och vilka utbildningar som avses. I Kalmar län är det tre kluster av kommuner som söker och under 2020 genomförs dialog med dessa. Under 2020 har regionen också startat ett regionalt nätverk för samverkan med samtliga aktörer, i syfte att skapa en bild av hela utbudet tillsammans.

Lärcentra

Arbetet med lärcentra har skett genom tät dialog inom befintligt samarbete i Campus Småland. Inom ramen för den kartläggning som regionen upphandlat under 2020 så har även tillgång och efterfrågan på lärcentra kartlagts. Regionen har haft dialog med de kommuner som sökt medel från Skolverket, och med de som fått avslag har fördjupade dialoger om behov av insatser skett. Regionen avser att under 2021, med stöd av kartläggningen, genomföra vidare insatser i samverkan med kommunerna.

RESULTAT AV ARBETET

Regionen beskriver som viktiga resultat bland annat bättre samordning och planering av utbildningar, bättre samordning av underlag för att bedöma behov av kompetens hos de regionala arbetsgivarna, bättre samordning av utbildningar till redan anställda samt bättre information till relevanta aktörer och bättre fungerande dialoger och nätverk. Nätverket för yrkesvux i länet beskrivs som ett framgångsrikt resultat.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Regionen beskriver en stor positiv förflyttning under uppdragsperioden, där villkorsbeslutets uppdrag lagt en viktig grund genom att peka ut fokusområden för arbetet. Samtliga fokusområden har avancerats under 2018–2020 men behöver fortsätta utvecklas.

ARBETET FRAMÅT

Regionen kommer att fortsätta sitt arbete i de etablerade samarbetena kring validering, yrkesvux och lärcentra och fortsätta bedriva en nära samverkan med kommuner och andra berörda aktörer.

6.16 Region Kronoberg

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Region Kronoberg har ett team på tre personer som arbetar med det nationella uppdraget om kompetensförsörjning. Regionen har utöver detta två analytiker som stöttar i arbetet med analys och kunskapsunderlag. Regionen har valt att samordna insatserna för lärcentra och yrkesvux där de båda ses som en del av vuxenutbildningen. Mål, indikatorer och insatsområden för regionens kompetensförsörjningsarbete sorterar under RUS, där särskilt Prioritering 4: Att utveckla kompetensförsörjningen och en god jämlik hälsa, är relevant. Under RUS har regionen även en kompetensförsörjningsstrategi och handlingsplan, som konkretiserar arbetet vidare.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Regionen tar årligen fram en kompetensförsörjningsrapport som identifierar utbildningsbehov med inspel från näringslivet och särskilt från prioriterade branscher. Utöver denna har regionen tagit fram kartläggningar och nulägesanalyser på flera områden, bland annat över gymnasiekompetens, informerade studie- och yrkesval valideringsmöjligheter och vuxenutbildningar i länet.

Strategisk dialog

Kompetensforum Kronoberg är länets arena för samtal, samordning, gemensam omvärldsbevakning och prioritering av det regionala arbetet inom området. Forumet samordnas av regionen och hålls flera gånger per år. Regionen arbetar även med Kronobergsmodellen för omställning, som samordnar och mobiliserar myndigheter och näringsliv för att kraftsamla kring regionala initiativ kopplat till coronapandemin.

Under perioden har regionen även haft strategiska dialoger kontinuerligt med branschrepresentanter för att lyssna in branschspecifika kompetensbehov. Regionen har haft dialog och samverkat inom branscher som IT, fastigheter, trä och transporter, för att diskutera bland annat kompetensbehov och utbildningsmöjligheter.

Validering

Regionen har genomfört en process med kartläggning, workshops, arbetsgrupper och dialoger kring hur valideringsfrågan ska hanteras. Regionens process för att hantera validering (Validering i Kronoberg) landade i att koppla samman valideringsfrågan med samordningsprocessen för regionalt yrkesvux. Tanken är att samordningsprocessen för regionalt yrkesvux kan koppla på effektiva valideringsstrukturer som en del i denna process. Regionen har även anordnat Nationell valideringskonferens under 2020 samt deltagit på andra relaterade konferenser. Regionen har vidare arbetat med en förstudie om branschvalidering inom IT och ett valideringsverktyg inom transport.

Yrkesvux

Regionen har initierat en process för att samla aktörerna i regionen kring vuxenutbildning (lärcentra och yrkesvux). Ett regionalt nätverk med förvaltningschefer

med ansvar för vuxenutbildning bildades 2019 för att bland annat finna strukturer för samarbete inom området. Regionen samordnar nätverket, som samlar samtliga kommuner i regionen utom en. Våren 2020 har regionen även arbetat fram en nulägesanalys om utbud av yrkesvux i Kronoberg, i samarbete med rektorsnätverket för vuxenutbildningen och förvaltningschefnätverket med ansvar för vuxenutbildningen.

Regionen har även fått beviljat projektmedel från Tillväxtverket för att utveckla arbetet med insamling och analys av data inom vuxenutbildningen, då det idag saknas underlag. Syftet är att bättre kunna analysera behovet av kompetens på den regionala arbetsmarknaden. Utöver detta har dialoger med regionala branschföreträdare hållits inom området, bland annat kopplat till lärlingsutbildningar.

Lärcentra

Regionen har spridit information om och samordnat ansökan av statsbidrag för etablering av lärcentra. Arbetet med att bidra till etablering av lärcentrum ingår i den större processen Vuxenutbildning i Kronoberg.

RESULTAT AV ARBETET

I arbetet med yrkesvux och lärcentra har regionen etablerat ett nätverk för strategisk dialog och samverkan mellan kommuner. Det har gett stora förbättringar i förståelsen för varandras olika förutsättningar och samordningen av vuxenutbildningen. Det har också resulterat i en överenskommelse inom vuxenutbildning bland rektorerna inom vuxenutbildning. Regionen har skapat ett nätverk för samverkan mellan rektorer och förvaltningschefer för vuxenutbildning som bland annat arbetar med det regionala behovet av yrkesutbildning och framtida utbud och efterfrågan. Fyra kommuner har ansökt om statsbidrag för lärcentra varav tre beviljades. Ytterligare tre kommuner har initierat en process för att ansöka om gemensamt lärcentra.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Regionen beskriver att villkorsbeslutets uppdrag har förstärkt regionens roll under perioden. Samordningsrollen har stärkts, vilket också påskyndades av coronapandemin. Regionen har idag en tydlig roll som koordinator och samverkansmotor. Regionens arbete med uppdraget har även resulterat i ökad kunskap om regionens förutsättningar samt uppväxling av relevanta insatser på kompetensförsörjningsområdet.

ARBETET FRAMÅT

Region Kronoberg fortsätter att implementera regionens Kompetensförsörjningsstrategi. En tydligare och mer aktuell bild av länets kompetensförsörjning utgör en viktig bas i framtida satsningar. Regionen har en tydlig etablerad arena och en tydlig strategi för att möta omställningar. Flertalet insatser kommer att permanenteras eller utvecklas vidare. De ekonomiska tillskotten med villkorsbeslutets och Tillväxtverkets uppdrag beskrivs ha möjliggjort flera avgörande insatser, varför de är viktiga att säkerställa även framöver.

6.17 Region Stockholm

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Region Stockholm har 5–6 personer fast anställda på Tillväxt- och regionplaneförvaltningen för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Därtill är 2–3 personer projektanställda. Regionen har stöd av andra avdelningar för kommunikation och regionen köper frekvent in konsulttjänster för analyser och prognoser. Arbetet utgår

från målen i regional utvecklingsplan för Stockholm (RUF5 2050) som följs upp årligen genom olika delmål och indikatorer för arbetet.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

I samverkan med länets kommuner, Storsthlm²⁸ och olika branscher har en konsult gjort en samlad nulägesanalys vad gäller kompetensförsörjningen i Region Stockholm. Regionen har även tagit fram ett flertal andra analyser, prognoser och kunskapsunderlag på området. Bland annat en analys av kompetensförsörjning inom IT- och Telekommunikation samt regional prognos över kompetensförsörjningsbehovet inom tillverkningsindustrin.

Strategisk dialog

Regionen driver ESF-projektet *Kompetensarena Stockholm*. En långsiktig effekt med projektet är att skapa en regional dialog- och samverkansmodell för strategisk kompetensförsörjning. Projektet har haft en avgränsning mot yrkesinriktad kommunal vuxenutbildning och arbetsmarknadsutbildningar. Det har involverat alla kommuner i regionen genom representation från delregionala kommunsamarbeten (kluster) i en referensgrupp, kallad Advisory board där det även ingår representanter för 5 pilotbranscher.

Validering

I samverkan med Storsthlm har arbetet med att etablera effektiva strukturer för validering i Stockholms län påbörjats under perioden. Initialt gjordes analyser av valideringsbehovet i länet i syfte att ta fram förslag på ändamålsenliga strukturer, modeller och metoder för validering. Som en del i denna process har man deltagit på kunskapsseminarium arrangerat av valideringsdelegationen. Regionen har också fört dialog och anordnat workshops med relevanta aktörer för att börja etablera strukturer för validering.

Yrkesvux

Samordning av regionalt yrkesvux sker inom ramen för ESF-projektet *Kompetensarena Stockholm*. I egenskap av projektägare samt regionalt utvecklingsansvarig samordnar Region Stockholm arbetet med Storsthlm, Arbetsförmedlingen och Stockholms stad. Inom ramen för Kompetensarena Stockholm involveras även flera aktörer i arbetet med yrkesvux. Dessa är bland annat representanter från länets 26 kommuner, branschorganisationen Sveriges byggindustrier, Visita, Transportföretagen, Handelsrådet, Industriarbetsgivarna och Teknikföretagen. Samtliga kommuner i Stockholms län var med och ansökte om yrkesvux för 2021.

När det gäller utmaningar är dessa primärt kopplade till att finna strukturer och arbetssätt i rollen som utvecklingsansvarig aktör, vilket inte minst är viktigt i samverkan med dem som ansvar för utbudet.

²⁸ Storsthlm är ett förbund som ägs av länets kommuner.

Lärcentra

Det råder lågt intresse bland kommunerna i regionen för lärcentra. Samråd har skett mellan regionen och fyra kommuner inför en gemensam ansökan om statsbidrag för att etablera lärcentra. Samråd har skett vid två tillfällen. Regionen har generellt prioriterat ned arbetet med lärcentra till förmån för andra delar av kompetensförsörjningsuppdraget.

RESULTAT AV ARBETET

Regionen upplever en stärkt samverkan mellan aktörer i länet och ökad intern och extern kunskap om hur arbetet med regional kompetensförsörjning kan genomföras. Regionen ser även ökad kunskap internt och bland externa aktörer kring kompetensförsörjningsfrågor. Regionen antar olika roller, där en central sådan är som nätverkare. Mycket av nätverksarbetet som skett 2018–2020 bygger på tidigare kontakter men regionen har också utökat kontaktnäten. Regionen har börjat verka för att etablera en struktur för validering i regionen. Främst har det resulterat i grundläggande utredningar av tillgänglig valideringsutbud och att försöka etablera en samsyn bland valideringsaktörer. Arbetet med och samverkan kring yrkesvux har utvecklats. De huvudsakliga utmaningarna som regionen ser handlar om att stärka kapaciteten till att sammanställa och kommunicera prognoser/analyser av kompetensförsörjningsbehoven och om arbetsmarknadens utveckling.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Regionen beskriver en höjd kunskap om regionens roll och uppdrag, stärkt samverkan och högre prioritering av frågan internt. Arbetet har flyttats fram under perioden, övergripande och särskilt avseende validering och yrkesvux.

ARBETET FRAMÅT

Regionen tar nu fram en näringsliv- och innovationsstrategi, där kompetensförsörjning ingår. För regionen blir det stort fokus 2021 på projektet Kompetensarena Stockholm som går in i ordinarie verksamhet. Där finns en uppbyggd struktur som kommer ta mycket av regionens tid. Regionen tänker att det också kan vara möjligt att knyta an lärcentra till Kompetensarena-modellen.

6.18 Region Blekinge

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Regionen har primärt två anställda som arbetar med kompetensförsörjningsuppdraget på avdelningen för Regional utveckling, kultur och bildning. Regionens uppsatta mål för kompetensförsörjningsarbetet kopplar primärt till RUS och sorterar till en underliggande kompetensförsörjningsstrategi för perioden 2018–2020. Målen följs upp genom ett antal indikatorer över bland annat sysselsättningsgrad och fullföljande av olika utbildningar.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Regionen har genomfört ett arbete med behovsanalys som bygger på Arbetsförmedlingens bristyrken. Denna behovsanalys har stämts av i intervjuer med företrädare för respektive bransch för att sedan ligga till grund för en dialog om dimensionering av utbildningar med gymnasier, vuxenutbildning, folkhögskolor med mera. Regionen beskriver ett välfungerande samarbete inom analys och prognos med

bland annat Arbetsförmedlingen, inom Reglabs lärprojekt om analys, inom Regionsamverkan Sydsverige samt inom Kompetensplattform vård och omsorg; ett samverkansavtal mellan Region Blekinge, Blekinges kommuner och utbildningsaktörer (högskola, gymnasium Vux och folkhögskolor).

Strategisk dialog

Det regionala kompetensrådet är basen i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet och dialogen. I rådet ingår representanter för myndigheter, kommuner, utbildningsaktörer och näringsliv. I ett regionalt SYV-råd (studie- och yrkesvägledning) drivs även gemensamma frågor som rör studie- och yrkesvägledning och samverkan mellan skola och näringsliv. Ett kommunikationsmaterial om framtidsyrken har bland annat tagits fram i samarbete med studie- och yrkesvägledare i Blekinges fem kommuner och Arbetsförmedlingen.

Validering

Den övergripande strukturen för valideringsarbetet i regionen utgår från samverkan mellan olika aktörer i det så kallade "Samverkan validering i Blekinge", där representanter ingår från kommunal vuxenutbildning, Blekinge Tekniska högskola, Folkhögskolorna i Blekinge, fackliga organisationer, Arbetsförmedlingen och arbetsgivare. Region Blekinge samordnar och stödjer arbetet, exempelvis genom att anordna utbildningstillfällen kring valideringsmetodik. Arbetsgruppen har under 2020 även tagit fram "Valideringskartan", som visar på vilka möjligheter till validering som finns i Blekinge. En undersökning har även gjorts för att kartlägga hur kommunernas vuxenutbildningar (särskilt SFI och SVA) identifierar valideringsmöjligheter. Undersökningen visade övergripande att det saknas ett system för detta, vilket är något som enligt regionen behöver utvecklas.

Regionen har arbetat med validering utifrån Valideringsdelegationens femstegsmodell för samverkan kring validering på regional nivå. Arbetet har bland annat skett genom ett ESF-projekt och genom samverkan mellan Kommunal vuxenutbildning, folkhögskolor, högre utbildning med flera. Denna samverkan har kartlagt de valideringsvägar som finns, och har. Utöver det har kommunerna utbildats i en valideringsmodell (KUB).

Yrkesvux

I Blekinge beskrivs ett gott samarbete med yrkesvux samt ett bra interkommunalt samarbete utifrån redan etablerade nätverk. Regionens kommuner samverkar kring anordnandet av yrkesvux, där även två skånska kommuner är delaktiga i samarbetet. Yrkesvuxutbildningar marknadsförs under den gemensamma vinjetten "Kunskapsklivet". Generellt uppges det finnas god tillgång till yrkesvuxutbildning inom regionen.

Regionen har under 2020 hållit två samverkansmöten kring yrkesvux, bland annat för att samverka kring förberedelse och uppföljning av ansökan. Representanter från yrkesvux, Arbetsförmedlingen och regionen har deltagit. Förändrade rutiner från Skolverket uppges ha skapat bättre planeringsförutsättningar i arbetet med yrkesvux. Förutsättningarna inom yrkesvux beskrivs generellt som bättre nu än vid uppdragets start 2018, och att det tagits stora utvecklingssteg inom området.

Lärcentra

Regionen har 2019 genomfört en förstudie kring lärcenter i regionen och utifrån denna stöttat en kommun i ansökan om statsbidrag till Skolverket. Regionen har också förmedlat kontakt till andra kommuner som tidigare beviljats stöd för tips och inspiration. Arbetet med lärcentra beskrivs som svårt men att det är bättre igång nu än innan villkorsbeslutet.

RESULTAT AV ARBETET

Regionen beskriver övergripande en bättre förståelse för frågan inom organisationen, även om regionens roll, som främst bör vara som nätverkade och kapacitetsbyggare i relation till övriga aktörer. Regionen säger sig generellt ha utvecklat förmågan att sammankalla aktörer.

Samverkan om validering har kommit igång och medlemmarna börjar hitta ett gemensamt språk kring validering. Två kommuner har börjat tillämpa valideringsmodellen KUB på sina arbetsmarknadsenheter. En övergripande samverkansgrupp har formats med regionen och LO, Företagarna, kommunal vuxenutbildning, arbetsförmedlingen med flera. Samverkan för yrkesvux har resulterat i att arbete för en ny ansökan är initierad samt att tidigare ansökningsresultat har stämts av. Förstudien kring lärcentra har resulterat i att kunskapskällan i Blekinge uppdragits att undersöka förutsättningarna för ett gemensamt lärcenter i Blekinge. Inom ramen för samarbetet kring vuxenutbildningen har en ansökan om statsbidrag för lärcentra lämnats in och beviljats.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Skillnaden från 2018 beskrivs av regionen som att det nu händer saker på riktigt inom kompetensförsörjningsarbetet generellt och inom respektive fokusområde. Kanske lite långsammare än önskat men åt rätt håll. Regionen har en fastare grund att stå på i arbetet, och från 2018–2020 har långsiktigheten och strukturerna i arbetet börjat utkristallisera sig.

ARBETET FRAMÅT

Regionen arbetar fram en ny kompetensförsörjningsstrategi som planeras att börja gälla efter sommaren 2021. Denna kommer definiera vad som ska göras och hur inom området. I övrigt fortsätter arbetet inom beskrivna samverkansformer. Finansiering och resurssättning beskrivs som utmaningar i arbetet framåt.

6.19 Region Skåne

ORGANISATION OCH MÅLSTRUKTUR

Arbetet i Region Skåne är organiserat under avdelningen Regional utveckling och enheten för Näringsliv och arbetsmarknad. Region Skåne har sedan tidigare en stabil organisation och struktur för de olika fokusområdena i villkorsbeslutet. Arbetet är väl bemannat - totalt arbetar 15 personer på ansvarig enhet och 8–9 personer jobbar med kompetensförsörjning. Målsättningar för arbetet kopplat primärt till RUS, med två mål övergripande mål för kompetensförsörjning: förbättrad matchning och att bygga en stark utbildningsregion.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Region Skåne har genomfört flera analyser och prognoser. Löpande produceras branschanalyser och kunskapsöversikter. En ny utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Skåne har tagits fram under perioden. Regionen har analytiker anställda, men som tillhör en annan avdelning och som delas med övriga organisationen.

Strategisk dialog

Region Skåne verkar inom samverkansplattformen kompetenssamverkan Skåne (KoS) med att skapa samsyn bland skånska aktörer kring hur arbetet med kompetensförsörjning ska bedrivas. Plattformen är en samverkan mellan Skånes kommuner (delregionala representanter), Arbetsförmedlingen, Skånes kommuner (tidigare Kommunförbundet Skåne), Region Skåne (ordförande), Länsstyrelsen Skåne samt Lärosäten Syd (samlar skånska högskolor och universitet). Kompetenssamverkan Skånes uppdrag är att vara rådgivande åt sina respektive organisationer.

Regionen beskriver ett fungerande och effektivt nätverk där relevanta aktörer snabbt kan mobiliseras, med regionen som den upplevt givna samordnaren för dialog kring regionala kompetensförsörjningsfrågor.

Validering

Primärt har Region Skåne arbetat med branschvalidering inom industrin som regional struktur för validering. Regionen beskriver validering som ett brett begrepp, där regionen kommit längst med just branschvalidering. Teknikcollege är sammanslutning för att kvalitetssäkra branschens utbildning mot industri och arbetar utifrån en välprövad valideringsmodell. Regionen lägger in pengar för att kunna genomföra validering mot deras branschstandard. Regionens arbete på valideringsområdet har främst handlat om små och medelstora företags behov av validerad kompetens för att kunna bli underleverantörer (standarder) till större industri. Utifrån strukturen med branschvalidering har tre valideringscenter etablerats.

Yrkesvux

Under perioden har regionen arbetat med att bryta ned Skåne till fyra "hörn" (delregioner) i arbetet med yrkesvux. Det är en kommunal samarbetsindelning där samråd har skett mellan kommuner och regionen. Utifrån hörnen pågår ett arbete med utveckling av arbetsformer och samverkan för utveckling av yrkesvux. Kommunförbundet (Skånes kommuner) är sammankallande för arbetet.

Regionen pekar på en fortsatt utmaning i att utbildningsmyndigheter fokuserar primärt på kommunerna i yrkesvux-frågan. Regionen uttrycker i detta ett behov av att synka arbetet bättre, men att en förflyttning ändå gjorts genom samordning i de regionala samråden. Regionen har bland annat tagit fram analys- och beslutsunderlag för kommunernas verksamhet på området.

Av de tre prioriterade områdena beskriver regionen att de lägger mest tid på yrkesvux. Regionen har genom Tillväxtverkets finansiering exempelvis beställt statistik från SCB över personer som gått yrkesriktade komvuxutbildningar och huruvida dessa har kommit i jobb.

Lärcentra

Gällande lärcentra har Region Skåne primärt stöttat kommunerna i ansökan om statsbidrag. En del utvecklingsprojekt har även genomförts med lärcentrum som bas. Region Skåne har genomfört en kartläggning av befintliga lärcentrum och av utvecklingsmöjligheter. En arbetsgrupp med region, kommuner och lärosäten har startats upp för att driva detta arbete vidare. Ett exempel på projekt är webbaserad SFI som ges via lärcentra. Lärcentra beskrivs dock mer som en landsbygdsatsning som är viktigare i glesare län, där Skåne generellt har fysiskt nära till olika typer av utbildningsmöjligheter.

ÖVERGRIPANDE RESULTAT AV ARBETET

Regionen beskriver generellt bättre fungerande samordning och koordinering av insatser inom arbetsmarknad och kompetensförsörjning. Region Skåne beskrivs ha fått ett ökat mandat kring utpekade fokusområden. Viktiga resultat är exempelvis bättre beslutsunderlag till kommunerna avseende Komvux, ökad samordning av regionalt yrkesvuxutbud och ett bättre användande av lärcentrum där nya målgrupper nås. Flera systematiska analyser som rör kompetensförsörjningsområdet har även genomförts.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Regionen upplever en viss mognad i regionrollen som påverkar hur regionen jobbat med kompetensförsörjningsuppdraget. Region Skåne hade dock ett väl utvecklat arbete sedan tidigare och har inte uppfattat villkorsbeslutets uppdrag som någon markant övergång. Medlen i uppdraget beskrivs som viktiga smörjmedel för arbetet, men där det har varit desto viktigare med mandatfrågan/styrningen kring hur staten beskriver regionernas uppdrag. Det skapar riktning och tyngd i arbetet.

ARBETET FRAMÅT

Nästa steg i arbetet med analys och prognos är att identifiera återkommande analyser som regionen kan jobba med systematiskt. Region Skåne har ett gott samarbete med Västra Götalandsregionen bland annat kring validering, vilket regionen ämnar att fortsatt utveckla. Region Skåne har en långsiktig struktur internt för arbetet med kompetensförsörjning.

6.20 Region Halland

ORGANISERING AV ARBETET

Arbetet i Halland bedrivs utifrån regionens RUS och understrategin "Tillväxtstrategi Halland", som konkretiserar RUS:ens mål och strategier, bland annat avseende kompetensförsörjning. Arbetet med kompetensförsörjning sker uppdelat på två olika avdelningar och totalt tre tjänster. Primärt är det avdelningen för social hållbarhet som arbetar med kompetensförsörjning, men även näringslivsavdelningen.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Genom analyser har Region Halland stärkt kunskapsläget gällande olika aspekter av kompetensförsörjning i regionen. Regionen har fått stöd från Tillväxtverket i utvecklingsarbetet "Att möta framtiden med rätt kompetens". Arbetet syftar till att ta fram trendanalyser, erbjuda utbildningsinsatser till företag i strategisk kompetensförsörjning samt arbeta fram kommunikation om strategisk

kompetensförsörjning kopplat till det företagsfrämjande systemet. Region Halland har även tagit fram branschanalyser och sårbarhetsanalyser med stöd från konsultföretag.

Regionen beskriver att de genom det utvecklade analysarbetet nu kan gå ut och kan berätta om analyser och prognoser själva, något de inte kunde tidigare. Regionen beskriver även att det skett en kompetenshöjning internt. Den kunskap regionen producerar uppges vara efterfrågad bland olika målgrupper, bland annat för att användas i det behovsarbete som genomförs inför till exempel ansökan om yrkeshögskoleutbildningar.

Strategisk dialog

Centralt för regionen är relationerna genom "Kompetensråd Halland". I kompetensrådet samlas representanter från både utbildnings- och arbetsgivarsidan i Halland. Arbetet med kompetensrådet bidrar med inspiration, förankring och kunskapsspridning om kompetensförsörjningsarbetet. Region Halland har i arbetet även en nära samverkan med bland annat kommunala näringslivskontor samt olika företagsfrämjande organisationer.

Validering

Arbetet med validering har följt valideringsdelegationens rekommendationer. En tillfällig projektjänst har arbetat för att bidra till etableringen av en regional struktur för validering. Dialog har förts med relevanta myndigheter, och genom workshops med rektorer för vuxenutbildningen har en gemensam målbild för validering arbetats fram. Fortbildningsinsatser för studie- och yrkesvägledare samt yrkeslärare har genomförts. Webbplatsen vuxhalland.se samlar information om validering. Material om validering har tagits fram för spridning. Utmaningar som beskrivs är avsaknad av tydlig nationell styrning för validering och att formuleringar i villkorsbeslutets uppdrag har varit svårtolkade.

Yrkesvux

Regionen deltar i, och processleder en samverkansgrupp för vuxenutbildning i Halland, som är en del av den regionala samverkansstrukturen inom skola och utbildning i Halland. Inom arbetet sker bland annat behovsdialoger, planering av utbud, hantering av statsbidrag, analys och uppföljning. De kunskapsunderlag och prognoser som regionen tagit fram har legat till grund för planerat utbud och gemensam ansökan av statsbidrag för regionalt yrkesvux mellan fem kommuner i Halland. Det finns en generell väletablerad samverkan med kommunerna avseende utbildning. Relevant information avseende yrkesutbildning samlas även på vuxhalland.se. Utvecklingsområden som beskrivs är tillgången till regional statistik om sammanhållna yrkesutbildningar på gymnasial nivå samt strukturering och effektivisering av vuxenutbildningens branschkontakter,

Lärcentra

Gällande lärcentra bidrar regionen med information till kommunerna om statsbidraget. Gemensamma möten har även hållits för att mobilisera intresserade kommuner. Samtliga regioner i samverkansområdet bedriver lärcentra i någon form. Regionen har även genomfört en kartläggning av lärcentrum i Halland, som underlag för kommande ansökningar. Ett antal statsbidragsansökningar för lärcentrum har skrivits under perioden 2018–2020 med hög involvering från Region Halland. En utmaning som beskrivs är att statsbidraget är ett ekonomiskt incitament för kommunerna, men där

arbetet kräver samverkan inom ett område där kommunernas förutsättningar och organisering skiljer sig åt, varför regionen kan ha en viktig roll i att samordna gemensamma ansökningar. Starkt söktryck om begränsade medel uppges även påverkade kommunernas engagemang att söka statsbidraget.

ÖVERGRIPANDE RESULTAT AV ARBETET

Genom villkorsbeslutets uppdrag beskrivs kompetensförsörjning nu vara en mer naturlig del i det regionala utvecklingsarbetet. Det har blivit lättare att nå ut till aktörer och området kompetensförsörjning har generellt stärkts. Regionens kunskapsunderlag används för att söka utbildningar och medel. Det beskrivs även nu finnas en ökad förståelse för regionens roll i kompetensförsörjningsfrågan och vad regionen kan göra och stötta med gentemot relevanta aktörer. Regionens uppdrag nu ha en mer självklar roll i arbetet. Även samverkan med andra regioner uppges ha ökat, vilket stärks av att det är ett regeringsuppdrag bakom.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Regionen upplever en viss positiv förflyttning under uppdragsperioden, framför allt i termer av regionens utvecklade roll, samverkan och kunskapsunderlag.

ARBETET FRAMÅT

Region Halland har ett förankrat kompetensråd, etablerade dialoger samt nätverk med olika aktörer vilket skapar förutsättningar för det fortsatta arbetet med kompetensförsörjning. Det fortsatta arbetet med validering utgår från Valideringsdelegationens slutbetänkande. Regionen har även lämnat intresse att delta i Myndigheten för yrkeshögskolans ESF-projekt kring nationell och regional infrastruktur för validering (Valideringslyft).

6.21 Västra Götalandsregionen

ORGANISERING AV ARBETET

Västra Götalandsregionen hade redan innan villkorsbeslutets uppdrag en organisation för regional kompetensförsörjning som inbegriper de tre fokusområdena. Arbetet utgår från regionens RUS, "Västra Götaland 2020". Strategin inbegriper olika delmål, som för kompetensförsörjning primärt sorterar under Regionutvecklingsnämndens program Utbildning och arbetsmarknad 2018–2020. Programmet ligger i linje med villkorsbeslutets uppdrag och ska bidra till att möta den privata och offentliga sektorns behov av kompetens och även stärka samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering.

Målgruppen för programmet är utbildningsanordnare, kommuner, arbetsmarknadens parter, kommunalförbund, akademi, offentliga parter, den sociala ekonomin och andra organisationer som verkar för att utveckla arbetsmarknaden i Västra Götaland.

GENOMFÖRDA AKTIVITETER

Analys och prognoser

Regionen har sedan tidigare en egen avdelning för analys. Avdelningen genomför analyser för regionen som helhet och delvis nedbrutet mot delregionerna. Det rör sig om flertalet analyser med fokus på en rad olika aspekter kopplat till kompetensförsörjning, exempelvis humankapitalinvesteringar/utbildning, utrikes föddas

arbetsmarknadsintegration, bransch och regionspecifik efterfrågan på arbetskraft, ekonomisk tillväxt, konjunkturellt läge och dess inverkan på den regionala arbetsmarknaden, arbetsproduktivitet och lönespridning. Därtill sker löpande analysstöd inom regionen och riktat till externa aktörer.

Strategisk dialog

Västra Götalandsregionen organiserar arbetet inom den regionala kompetensplattformen i samverkan med våra fyra delregioner (kommunalförbund). Genom åren har en regional infrastruktur utvecklats kring kompetensförsörjningsfrågorna och det finns ett kompetensråd/kompetensforum i respektive delregion. I kompetensråden samlas kommunala och delregionala aktörer, utbildningsanordnare från många olika nivåer, representation från Arbetsförmedlingen, näringsliv och arbetsmarknadens parter. Västra Götalandsregionen deltar i alla fyra kompetensråd och bidrar bland annat med kunskapsunderlag i form av kartläggningar och analyser om arbetslivets behov. Råden träffas 4–5 gånger per år, och syftet med råden är att de ska bidra till en öppen dialog om vilken kompetens som behövs och hur den skall levereras, med nytta för både privata och offentliga arbetsgivare och med individen/medborgaren i fokus. Under 2020 har denna infrastruktur av delregionala kompetensråd förbättrad matchning på arbetsmarknaden visat sig vara en central plattform för snabbt informationsutbyte som grund för åtgärder för att minska pandemins effekter på arbetsmarknaden.

Därutöver har regionen omfattande dialog och samarbete med ett flertal nationella myndigheter och lärosäten inom kompetensförsörjningsområdet.

Validering

Arbetet med validering drivs främst tillsammans med kommunalförbund i regionen sedan 2011 genom "Validering Väst". Validering Väst har som roll att vara drivande, samordnande, stödjande och kunskapshöjande i valideringsfrågor. Primärt har Validering Väst fokuserat på att utveckla valideringsmodeller och metoder i branscher där det gör mest nytta, men har även haft en bredare ansats. Strukturer kring validering samt etablering av lärcentra är två frågor som specifikt ingått i det projekt som medlen från Tillväxtverket bidragit till.

Yrkesvux

För yrkesvux har regionen primärt en stödjande roll i relation till delregionerna. Samverkan kring regional yrkesvux sker inom ramen för respektive delregion. I samtliga delregioner finns formaliserade samverkansavtal mellan kommunerna som omfattar samarbete kring yrkesvux. Däremot finns det skillnader i hur utvecklad denna samverkan är i övrigt, exempelvis i vilken omfattning statsbidraget för yrkesvux kombineras med kommunala resurser.

Lärcentra

Arbetet med lärcentra sker inom nätverket Westum som består av 32 medlemskommuner som har lärcentra eller som är intresserade av att få detta. Regionen stöttar detta nätverk genom att följa utvecklingen så att de kan bidra med erfarenheter till de nya lärcentra men också att vidareutveckla kompetenser som behövs hos personalen på lärcentra.

ÖVERGRIPANDE RESULTAT AV ARBETET

Villkorsbeslutets uppdrag har utvecklat kommunikationen om regionens roll. Regionen har stärkt sitt interna arbete och fått mer tid från den interna avdelningen för Samhällsanalys att arbeta med frågan. Regionen har sedan tidigare en stark organisation på området. Därmed är resultaten kopplat till villkorsbeslutet primärt att det har stöttat den ordinarie verksamheten. Regionen, delregionala kommunförbund och andra aktörer använder framtaga analyser och rapporter i kompetensförsörjningsarbetet, vilket bedöms ha haft betydande inverkan på insatser för att stimulera utbud och efterfrågan på arbetskraft.

Upplevd förflyttning 2018–2020

Villkorsbeslutets utpekade fokusområden uppges inte ha haft någon markant inverkan på hur regionen arbetar med eller prioriterar frågan. Validering och lärcentra har varit prioriterade områden sedan tidigare, medan yrkesvux fortsatt är ett område som regionen behöver utveckla. Regionen lyfter att det generellt är svårt att mäta resultat inom området och att det är svårt att särskilja resultat från villkorsbeslutets uppdrag från övrigt arbete. Regionen lyfter ändå att villkorsbeslutets uppdrag har bidragit till att synliggöra regionens roll och att det är positivt att samtliga regioner fått samma uppdrag, vilket konkretiserar regionalt utvecklingsansvarigas roll inom området.

ARBETET FRAMÅT

Västra Götalandsregionen har en generellt stabil organisation för att arbeta med frågor om kompetensförsörjning och en långsiktig struktur för arbetet med dessa frågor framöver, särskilt i relation till delregionernas kommunalförbund och därmed kommunal nivå. Regionen har även fått projektfinansiering för ett samarbete med Region Skåne gällande validering, vilket kommer ha förutsättningar att vidareutvecklas ytterligare framöver, som en del av det större arbetet med regional kompetensförsörjning i Västra Götalandsregionen.