

Innehåll

Handlingsplan för näringslivets kompetensförsörjning.....	2
Om kompetensförsörjningen och dess betydelse	2
Problembeskrivning.....	3
Kort internationell utblick	4
Mål för arbetet	6
Tillväxtverkets roll och verktyg för kompetensförsörjningsfrågan.....	5
Insatsområden	6
Insatsområde A: Kunskap om kompetensbehov och målgrupper	6
Insatsområde B: Insatser riktade till företag och företagsfrämjande organisationer	8
Insatsområde C: Stärka regionalt utvecklingsansvariga aktörer	8
Insatsområde D: Nationell samverkan inom olika politikområden.....	9
Organisation och uppföljning	10

Handlingsplan för företagens kompetensförsörjning

Kompetensförsörjning har utsetts till ett prioriterat område för Tillväxtverket eftersom frågan är av vital betydelse för näringslivet och också bidrar till måluppfyllelse inom verkets andra prioriteringar, digitalisering och grön tillväxt.

Följande handlingsplan beskriver Tillväxtverkets övergripande arbete med företagens kompetensförsörjning 2017-2019. Planen är framtagen som ett internt stöd för att tydliggöra målsättningar samt utveckla och följa myndighetens samlade insatser och arbete inom området. En närmare beskrivning av respektive avdelnings arbete med kompetensförsörjningsfrågan görs i verksamhetsplanen.

Om kompetensförsörjningen och dess betydelse

Sverige är en kunskapsekonomi, och kunskap och kompetens är ett av våra främsta konkurrensmedel gentemot omvärlden. Företag och näringsliv behöver ständigt omvandlas och förnyas för att möta den tilltagande globala konkurrensen.

Tillgång till rätt kompetens, på rätt plats och i rätt tid är en avgörande faktor för svenska företags konkurrenskraft. En snabb omvandling av näringslivet pådriven av digitalisering och globalisering gör denna fråga allt viktigare – och central för aktörer med uppgift att bidra till en positiv utveckling av svenskt företagande och arbetsliv. En god matchning på arbetsmarknaden leder också till att fler personer har sysselsättning än vad som annars vore fallet.

Frågeområdet inbegriper både att förtydliga företagens *efterfrågan* på kompetens och att öka *utbudet* av personer som har relevanta kompetenser utifrån företagets behov. Utbudet behöver tillgodoses dels genom en god grundutbildning som har hög relevans för näringslivet, men också genom kompetensutveckling senare i livet. Den regionala dimensionen är viktig att ta hänsyn till, eftersom alla företag inte har möjlighet att flytta sin produktion dit kompetensen finns och alla individer inte har möjlighet att flytta till platser där det finns fler arbetstillfällen.

Tillväxtverket använder följande definitioner:

- Kompetens – förmåga och vilja att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter
- Kompetensförsörjning – process för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov
- Kompetensutveckling – aktivitet för att bredda/höja individers och grupper kompetens

Kompetens innefattar såväl teoretiskt som praktiskt förvärvat kunskap, dokumenterad som odokumenterad. Den innefattar inte bara faktakunskap utan också t ex handlingskraft och kommunikationsförmåga. Det är också viktigt att poängtera att det handlar om såväl affärsmässig kompetens (tex som styrelsekompetens) som företagets yrkesmässiga kärnkompetens.

Kompetensförsörjning är inte enbart en fråga om rekrytering och anställning utan det finns också andra vägar till rätt kompetens. Kunskapsbehov kan exempelvis lösas i samverkan med andra företag och organisationer, genom konsulter och tillfälligt inhyrd personal, genom kompetensutveckling för personer som redan är anställda i ett företag och genom att rekrytera utländsk kompetens.

Det offentliga kan bidra till företagens strategiska kompetensförsörjning bl.a. genom ett utbildningssystem som tillhandahåller den kompetens som samhället är i behov av på kort och lång sikt, genom en arbetsmarknadspolitik som underlättar för individen att hitta arbete, genom en näringspolitik som skapar förutsättningar för företagen att utvecklas på en förändrad marknad och genom en regional tillväxtpolitik som sätter företagens kompetensbehov i relation till styrkeområdena i varje regionen. Ett högt förändringstryck som vi ser idag skapar givetvis svårigheter i att både identifiera och ha uppdaterad kunskap om behov i företagen och dessutom ha förmåga att ställa om utbildningssystemet så att det motsvarar förändrade behov i näringslivet.

Problembeskrivning

Kompetensförsörjningen och matchningen på arbetsmarknaden i Sverige har under de senaste åren allt mer hamnat i fokus. En viktig bakgrund till detta är att många företag anser att det är svårt att hitta lämplig arbetskraft samtidigt som det är en relativt hög arbetslöshet i många regioner och kommuner. Långtidsutredningen 2015 visar att alla regioner långsiktigt behöver hantera utmaningar avseende arbetskrafts- och kompetensförsörjning.

Trots att antalet lediga jobb är tillbaka på ungefär samma nivå som innan finanskrisen har arbetslösheten fastnat på en högre nivå. Problematiken känns igen ifrån andra EU-länder. Sverige har en vakansgrad som är något högre än genomsnittet för EU28 och en något lägre arbetslöshet. Jämförbara länder som Nederländerna och Österrike har lägre vakansgrad och lägre arbetslöshet än Sverige.¹ Det tyder på att Sverige, med rätt insatser, skulle kunna lyckas bättre än idag när det gäller matchningen på arbetsmarknaden. Historiskt har det också sett bättre ut. Matchningen på den svenska arbetsmarknaden försämrades kraftigt i samband med finanskrisen år 2008-2009 och dessa problem består. Mycket talar för att arbetsmarknadens funktionssätt har försämrats sedan 1980-talet. Sedan 1990-talskrisen har vakanstalen uppvisat en trendmässig uppgång och arbetslösheten är högre för en given nivå på vakanserna.²

Undersökningen *Företagens villkor och verklighet* visar att 22 procent av de svenska småföretagen anger att bristande tillgång till lämplig arbetskraft är ett stort hinder för företagets utveckling och tillväxt. Inom byggbranschen är det 32 procent. Företag i Halland, Västmanland och Västernorrland har den högsta andelen företag som anger att arbetskraftstillgång är ett stort hinder.

En studie som bygger på *Företagens villkor och verklighet* visar att företagsledare i företag i storleksklassen 10-49 anställda inte utmärker sig när det gäller nivån på upplevda tillväxthinder, utom just när det gäller tillgången till lämplig arbetskraft (och även när det gäller tillgången på krediter). Företagsledare i företag med 10-49 anställda är 8 % mer benägna att uppleva tillgången till lämplig arbetskraft som ett stort hinder jämfört med företagsledare med 50-249 anställda.³

Det finns alltså ett upplevt behov av förbättrad kompetensförsörjning bland de små och medelstora företagen. Mindre företag kan ha svårare än de större att förutse sina mer

¹ Eurostat.

² *Arbetslöshet, vakanser och utbildning – hur har matchningen på svensk arbetsmarknad utvecklats sedan 1990-talskrisen?* Johan E Eklund, Peter Karlsson och Lars Pettersson, Jönköping International Business School 2015, s 8, 24.

³ *Företag med växtvärk? En kvantitativ studie av svenska små och medelstora företag* av Johan Karlsson och Erik Törnblom. Publicerad i SCB:s Fokus på näringsliv och arbetsmarknad 2015.

långsiktiga kompetensbehov och arbeta med strategisk kompetensförsörjning, pga. begränsade resurser.

Sverige har idag en av de högsta försörjningskvoterna ⁴ i Europa. Denna kommer enligt Långtidsutredningen att öka ännu mer fram till år 2040 eftersom andelen äldre kommer att öka.⁵ Mot denna bakgrund blir det extra viktigt att den kompetens som finns hos de personer som invandrat till Sverige bättre tas till vara. Det handlar både om att fler kommer i arbete och att de får arbeten som ligger i nivå med deras utbildning.

Kort internationell utblick ⁶

- Singapore har gjort stora, välplanerade investeringar i utbildning och uppmuntrat industrins efterfrågan av högkvalitativ arbetskraft, t.ex. genom skatteincitament för företag som anställer utbildad personal. Det interventionsbaserade kompetensförsörjningssystemet är dock på väg att bli mer marknadsorienterat.
- I Norge finns ett stort engagemang från arbetsmarknadens parter i systemet för kompetensförsörjning genom att de har majoriteten i yrkesutbildningsstyrelserna. Fylkena ansvarar för utbildnings- och lärlingssystemet. Det finns ett stort engagemang i vuxenutbildning och livslångt lärande men systemet är också kostsamt. Man har haft problem med att matcha lärlingar med företag och med att matcha kompetensbehoven inom tillverknings- och fiskesektorn.
- I Tyskland går 60 % av eleverna till lärlingsplatser som för det mesta tillhandahålls av privata företag. Arbetsmarknadens parter har stort inflytande över systemet. Det har funnits en brist på lärlingsplatser och kritik mot att elever tidigt, ibland redan vid elva års ålder, fattar beslutet om de ska gå en akademisk eller yrkesinriktad utbildningsbana. Det tyska systemet fungerar väl när det gäller att leverera nya personer till arbetsmarknaden som har industrispecifik kompetens, men rörligheten och investeringarna i vuxenutbildning är på en låg nivå.
- Storbritannien har haft ett kraftigt planerat system men gått mot ett mer marknadsanpassat synsätt. Nio regioner och utvecklingsmyndigheter planerar för utbudet av yrkesutbildning, utifrån undersökningar av arbetsmarknaden och arbetsgivares behov av kompetens. 20 % av finansieringen undanhålls för att kunna möta oväntad efterfrågan från arbetsgivarnas sida. Vidareutbildning stimuleras genom vouchers och lönebidrag till anställda på små och medelstora företag som genomgår särskilda utbildningsprogram.
- I Danmark har många företagen stora utmaningar med att få tag i kvalificerade medarbetare. Det gäller såväl facklärd som medarbetare med högre utbildning. Ökad specialisering, komplexitet och ny teknologi innebär nya utmaningar men också nya möjligheter i kompetensförsörjningsarbetet. Enbart 35 % av de små och medelstora företagen anger att de i hög grad har överblick över sina kompetensbehov. Det sker regionala samarbeten kring nya utbildningar. Till exempel har University College Sjælland sänt en ansökan till Styrelsen för

⁴ Försörjningskvoten visar hur många (inklusive sig själv) var och en i yrkesverksam ålder ska försörja genom sitt arbete. Försörjningskvoten = hela befolkningen/befolkningen i åldern 20-64 år.

⁵ SOU 2015:101, *Demografins regionala utmaningar*, Bilaga 7 till Långtidsutredningen 2015.

⁶ När det gäller Danmark är källan *Kvalificeret arbejdskraft – fremtidens store udfordring for dansk ehvervsliv*, Reglab Danmark 2016. Övriga exempel är hämtade ur *Matching Supply of and Demand for Skills: International Perspectives* av Jack Keating, Australian Centre for Post-Compulsory Education and Lifelong Learning, 2007.

Videregående Uddannelser om att etablera en diplomingenjörsutbildning i bioteknologi i Kalundborg. Det lokala näringslivet är berett att bidra med praktikavtal och projektsamarbeten. Andra företag, som svenska NCC, tecknar jobbserviceavtal med Styrelsen för Arbejdskraft og Rekruttering (STAR) som innebär att STAR:s jobbcentra arbetar mer systematiskt och ingående med att matcha NCC:s efterfrågan av kvalificerad arbetskraft. I gengäld har NCC förbundit sig att rekrytera och kompetensutveckla andra. Andra koncept som prövas är att företag delar på en lärling. Lärlingen är fast knuten till ett företag, men arbetar också på 2-3 andra företag som genom avtal gått samman. En klusterorganisation bistår med att facilitera och koordinera handledningen av lärlingen.

Tillväxtverkets roll i kompetensförsörjningsfrågan

Tillväxtverket tydliggör och förstärker näringslivsperspektivet på kompetensförsörjningsfrågorna. Att arbeta med kompetensförsörjning inom den regionala tillväxtpolitiken och näringspolitiken handlar många gånger om att möta de utmaningar som exempelvis följer av demografisk utveckling, globalisering, en kraftig urbanisering och digitalisering. Jämställdhets- och mångfaldsperspektiven är viktiga för att all kompetens ska kunna tillvaratas.

Tillväxtverkets roll i kompetensförsörjningsarbetet blir främst att ta fram kunskap och föra samman aktörer (t.ex. regioner, näringslivsorganisationer eller andra myndigheter) för en diskussion om nya lösningar. Tillväxtverket testar också operativa verktyg i mindre skala. De verktyg som fungerar skalas upp i samverkan med andra för att ge en betydande påverkan. Eftersom företagen befinner sig i förändring, behöver Tillväxtverkets roll och mandat inom kompetensförsörjningssystemet ständigt utvecklas.

Tanken är att Tillväxtverkets insatser leder till att företags konkurrenskraft stärks genom att de, och företagsnära organisationer, ges ökade kunskaper och verktyg att exempelvis tydliggöra efterfrågan på kompetens eller interagera med målgrupper som då får ökat intresse att söka sig till bristyrken. När det gäller arbetet som riktas mot andra myndigheter, är tanken att samverkande myndigheter skapar bättre förutsättningar för företagets kompetensförsörjning.

Kompetensförsörjning kan kopplas samman med många av Tillväxtverkets uppdrag och uppgifter. Inom exempelvis samhällsplanering kan det handla om hur infrastruktur möjliggör arbetspendling, distansarbete, utökade affärsmöjligheter och kunskapsöverföring. I verkets arbete med företagsstöd kan det handla om att investeringar möjliggör ökad kompetens och konkurrenskraft hos företagen. I arbetet med nationella och strukturfondsmedel kan det handla om att möjliggöra strategiska och strukturella insatser som stärker företags tillgång till kompetens. I arbetet med verksamt.se kan vi exempelvis genom information stärka företagets möjligheter att få tillgång till rätt kompetens.

Under 2015 tog Entreprenörskapsenheten fram en handlingsplan för sitt arbete med kompetensförsörjningsfrågan. Läsning av denna rekommenderas för en fördjupad beskrivning av frågan och utmaningarna för Tillväxtverket.

Tillväxtverkets verktyg

Tillväxtverket arbetar för en strategisk kompetensförsörjning genom verktygen kunskap, finansiering och nätverk.

Kunskap. Tillväxtverket omvärldsbevakar och gör kartläggningar av näringslivets behov, bl.a. i undersökningen *Företagens villkor och verklighet*. Kunskap tillvaratas bl.a. från de projekt som Tillväxtverket finansierat eller medverkat i. Tillväxtverket gör projektportföljanalyser och resultatuppföljning av arbetet som bedrivs inom ramen för Europeiska regionala utvecklingsfonden. Tillväxtverket bidrar också med kunskap i andras satsningar, genom deltagande i referensgrupper, styrgrupper mm.

Nätverk. Tillväxtverket samverkar med regionerna och med offentliga och privata organisationer. Vi sammanför myndigheter och organisationer med regionalt verksamma aktörer. tillhandahåller nätverk för företagen och deras organisationer samt deltar själv i nätverk för att bygga upp och sprida kunskap.

Finansiering. Tillväxtverket kommer att styra en del av sin finansiering till prioriteringen Kompetensförsörjning, t.ex. projektfinansiering och verksamhetsbidrag.

En beskrivning av Tillväxtverkets åtgärder kopplade till de olika verktygen kommer att göras i samband med att de regionala erbjudandena inom kompetensförsörjningsområdet presenteras.

Mål för arbetet

Målbilden i Tillväxtverkets verksamhetsstrategi är att konkurrenskraften i Sveriges näringsliv stärks och regionernas tillväxt ökar. Målen för Tillväxtverkets arbete med kompetensförsörjningsfrågan 2017-2019 är:

1. Relevanta aktörer, som t.ex. branschorganisationer och regionalt utvecklingsansvariga, har fått bättre förmåga att stödja små och medelstora företag i deras arbete med strategisk kompetensförsörjning.
2. Matchningsproblemen minskar inom de näringar som prioriteras särskilt, besöksnäring och industri.
3. Samverkan av olika myndigheters insatser inom kompetensförsörjning har förbättrats, så att exempelvis näringslivsrelevansen i det formella utbildningsväsendet ökat.
4. De regionala kompetensplattformarna är starka och fungerar som viktiga verktyg för att stärka näringslivets konkurrenskraft.

Insatsområden

Nedan följer en beskrivning av insatser inom olika områden. Vissa insatser hade påbörjats eller initierats innan kompetensförsörjning blev en egen prioritering för verket. Andra insatser, främst inom område A, initieras i och med denna handlingsplan. Slutsatserna från analyser och gjorda erfarenheter kan leda till anpassningar av insatserna. Handlingsplanen behöver därför revideras löpande.

Insatsområde A: Kunskap om kompetensbehov och målgrupper

Tillväxtverket har tidigare arbetat med kompetensförsörjningsfrågan men den är ny som prioritering för hela myndigheten. En inventering behöver göras av de kunskaper som inhämtats i det tidigare arbetet och från andra aktörers analysarbete. Utifrån de sammanställningar som finns av kompetensbehoven i olika regioner, ska Tillväxtverkets fokus vara att analysera olika målgruppers bild av och inställning till de branscher som har störst problem att hitta rätt kompetens. Upplever de t.ex. att det finns en kultur eller normer i vissa branscher som begränsar deras intresse av att verka där?

Målgrupper kan exempelvis vara ungdomar som är på väg att lämna gymnasieskolan, eller personer från ett kön som är underrepresenterat i branschen. Vilka som är målgrupper beror på arten av branschens problem och om det finns störst potential i att vidareutbilda personer som redan är på arbetsmarknaden eller att ge relevant utbildning till personer utan arbetslivserfarenhet.

För att arbetet ska få störst effekt och bli resurseffektivt, fokuseras under perioden arbetet inom insatsområdet på industri och besöksnäring. Industri är ett prioriterat område för regeringen och i handlingsplanen *Smart industri* anvisas en roll för Tillväxtverket när det gäller att främja kompetensförsörjningen inom industrin.

Tillväxtverket ska enligt sin instruktion ansvara för kunskapsutveckling och samverkan inom turism och har redan påbörjat ett arbete med att analysera kompetensbehoven inom näringen. I Tillväxtverkets undersökning *Besöksnäringens kompetensbehov och kompetensförsörjning* från 2016 anger nära 60 % av de intervjuade företagsledarna att det finns en brist på en eller flera yrkesgrupper. En viktig lärdom från undersökningen är att det inte alltid är specifika branschkompetenser och yrkesutbildningar som efterfrågas, utan också mer generella förmågor som exempelvis ledarkompetens.

Analysen kan utgå från befintliga studier eller, om dessa bedöms otillräckliga, egeninitierade studier. Analysen kan användas för att ge branschorganisationer och andra aktörer ett underlag i sitt arbete att ge utvalda målgrupper en mer allsidig bild av de yrken och branscher som idag inte är tillräckligt eftertraktade och av att genomföra förändringar för att bli och framstå som mer intressanta att verka i. Det kan t.ex. handla om att förändra normer och synsätt, för att vilja och kunna locka till sig personer med andra bakgrunder än dem som är gängse i branschen.

Tillväxtverkets insatser på området 2017-2019:

- A1 Tillväxtverket gör analyser, eller sammanställer andras analyser, av små och medelstora företags kompetensbehov med fokus på industri. Ett fokus för analyserna bör vara möjligheterna att rekrytera högspecialiserad expertis till små och medelstora industriföretag i behov av sådan.
- A2 Tillväxtverket bedömer om ytterligare kunskap behövs vad gäller kompetensbehoven inom besöksnäringen och gör vid behov ytterligare analyser.
- A3 Tillväxtverket gör regionala analyser, eller sammanställer andras analyser, av ungas och andras målgruppers attityd till arbete inom industri och besöksnäring.
- A4 Resultatet av analysarbetet är utgångspunkt för en dialog med branschorganisationer och andra aktörer som arbetar med att öka intresset för arbete inom industri och besöksnäring. Analyserna ska vara regionalt relevanta och om möjligt mynna ut i rekommendationer och förslag till åtgärder på lång och kort sikt.

Insatsområde B: Insatser riktade till företag och företagsfrämjande organisationer

Tillväxtverket kommer tillsammans med relevanta aktörer att stödja och genomföra insatser för att öka matchningen mellan utbud och efterfrågan av arbetskraft. Insatserna handlar framför allt om att genomföra pilotprojekt för att testa arbetssätt och metoder som, om de fungerar och intresse finns, kan växlas upp och spridas.

Genom att Tillväxtverket stödjer branschorganisationer och andra kan systemet bli bättre på att fånga upp de kompetensbehov som små och medelstora företag har. Små företag kan behöva uppmärksammas på att det finns andra möjligheter att få tillgång till kompetens än att anställa. Till exempel är styrelsen en viktig del av ett företags kompetensförsörjning. En styrelse behöver idag ha en hög kompetensnivå i frågor kring internationalisering och digitalisering för att företaget ska vara konkurrenskraftigt.

Tillväxtverkets insatser på området 2017-2019:

- B1 Verket prövar om affärsutvecklingscheckar kan användas, främst inom besöksnäringen, för att erbjuda finansiering och kunskap som främjar företags strategiska kompetensförsörjningsarbete.
- B2 Arbetet med att stärka företags strategiska styrelsearbete vidgas till att innefatta kompetensförsörjningsfrågor.
- B3 Tillväxtverket stödjer relevanta aktörer, som branschorganisationer och fackförbund, i arbetet med att främja företags strategiska val och förändringsprocesser inom kompetensförsörjning. Arbetet har i första hand fokus på besöksnäringen.
- B4 Verket stödjer relevanta aktörers insatser för att tydliggöra behoven av kompetensutveckling i mindre företag och underlätta för företag att hitta rätt utbildningsanordnare.

Insatsområde C: Stärka regionalt utvecklingsansvariga aktörer

Regionalt utvecklingsansvariga aktörer ska verka för att uppfylla målsättningen för den regionala tillväxtpolitiken; utvecklingskraft i alla delar av landet med stärkt lokal och regional konkurrenskraft. Kompetensförsörjning är ett område som prioriterats i den regionala tillväxtpolitiken. Den regionala nivån, med sina verktyg, har en viktig uppgift att bidra till en väl fungerande kompetensförsörjning i hela landet utifrån de förutsättningar och prioriteringar som görs i respektive län.

Regionalt utvecklingsansvariga ska genom olika insatser stärka den lokala och den regionala konkurrenskraften. Inom kompetensförsörjningsområdet används exempelvis dagens kompetensplattformar som ett verktyg för detta. I arbetet med plattformarna har regionalt utvecklingsansvariga en viktig uppgift att samordna arbetet och lyfta tillväxtperspektivet inom kompetensförsörjningsområdet. Kompetensplattformarnas funktion kan även vara att ta fram fördjupade analys- och kunskapsunderlag samt vara ett stöd i utbildningsplanering. Samsyn behöver skapas mellan aktörer på lokal, regional och nationell nivå avseende vad som bör ingå i grundläggande regionalt kompetensförsörjningsarbete och det måste tydliggöras hur kompetensplattformarna kan användas som verktyg i arbetet.

Regionalt utvecklingsansvariga ska verka för att kontinuerligt utveckla förnyelseförmågan hos näringslivet. Det blir särskilt viktigt att förstärka förnyelseförmågan vid omställningar som exempelvis kommer av omfattande nedläggningar eller större varsel. Det handlar bl.a. om att snabbt kunna fånga upp behov, prioritera och allokera nya och befintliga resurser, främja otraditionella

arbetsätt och kraftsamla regionala och lokala aktörer för att möta utmaningarna. Efter omfattande nedläggningar eller större varsel kan insatser under en övergångsperiod behövas för att förbättra förutsättningarna för nya företag att växa fram, eller etablerade företag att utveckla sina affärsmodeller och stärka sin konkurrenskraft. Tillväxtverket kommer att stödja kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsinsatser i regioner som drabbats. Detta kan exempelvis göras genom att stärka kommuners och regioners förmåga att kontinuerligt utveckla förnyelseförmågan hos näringslivet och i den egna organisationen. På kort sikt handlar det om att snabbt kunna fånga upp behov, prioritera och allokera nya och befintliga resurser, främja otraditionella arbetsätt och kraftsamla regionala och lokala aktörer för att möta utmaningarna.

Tillväxtverkets insatser på området 2017-2019:

- C1 Stödja regionalt utvecklingsansvariga aktörer i framtagning av analys- och kunskapsunderlag, exempelvis genom att förvalta matchningsindikatorerna och tillhandahålla stöd i användningen av indikatorerna.
- C2 Erbjud finansiering som stärker det regionala kompetensförsörjningsarbetet, genom att exempelvis utveckla nya modeller och metoder.
- C3 Erbjud regionalt utvecklingsansvariga aktörer en samlad dialog med berörda myndigheter inom kompetensförsörjningsområdet.
- C4 Stödja kompetensförsörjnings- och kompetensutvecklingsinsatser i regioner där det finns ett stort behov av omställning. Detta kan exempelvis göras genom att stärka kommuners och regioners förmåga att kontinuerligt utveckla förnyelseförmågan hos näringslivet och i den egna organisationen.
- C5 Tillsammans med nationella och regionala aktörer arbeta fram riktlinjer för vad som bör ingå i grundläggande regionalt kompetensförsörjningsarbete och tydliggöra hur kompetensplattformarna kan användas som verktyg i arbetet.

Insatsområde D: Nationell samverkan inom olika politikområden

Kompetensförsörjning är ett komplext område med många aktörer som verkar på olika områden utifrån olika sakfrågor, olika nivåer och med olika målsättningar. På området möts utbildnings-, arbetsmarknads-, närings- och den regionala tillväxtpolitiken. I den nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2020 pekar regeringen ut att ingen enskild nivå eller sektor ensamt kommer att kunna lösa de utmaningar Sverige står inför på kompetensförsörjningsområdet. För att åstadkomma ett framgångsrikt kompetensförsörjningsarbete behövs ett nära samspel mellan olika nationella satsningar där inriktningar och insatser behöver kompletteras och samordnas. De regionalt tillväxtansvariga behöver kunna föra en dialog med en samlad nationell nivå kring kompetensförsörjningsfrågorna.

Ett frågeområde som kräver samordning är *utbildning*. De nya och snabbt föränderliga kompetenskraven innebär en utmaning för såväl ungdomsskolan som den högre utbildningen. Utbildningen måste vara näringslivsrelevant och utbildningsväsendet behöver ha en väl utvecklad kontakt med det regionala näringslivet. De kunskaper om näringslivet som elever och studenter tillägnar sig i skolan och den högre utbildningen behöver ständigt aktualiseras och uppdateras. Det är också centralt att det i ungdomsskolan och i universitet och högskolor ges en god utbildning om entreprenörskap, för att stärka näringslivets möjligheter att få tillgång till kompetenta personer med stark drivkraft.

Rekryteringen till utbildningar där kompetensbehoven är stora bygger på ett löpande strategiskt informationsarbete från företag, branschorganisationer, fackföreningar och offentliga aktörer. Studie- och yrkesvägledningen har en central roll för att elever ska ges en korrekt bild av framtidsutsikterna inom olika yrken men det behövs också information riktad direkt till elever. Det kan vara svårt att få elever i relativt låga åldrar intresserade av information om framtida yrkesval, och här behöver nya grepp prövas där offentliga aktörer går samman och stödjer ett strategiskt informationsarbete. Elevernas valsituationer underlättas genom ökad kunskap om sig själv i en tänkbar arbetslivssituation.

Inom utbildningsområdet samverkar Tillväxtverket med exempelvis Skolverket, Universitetskanslersämbetet och Myndigheten för yrkeshögskolan.

Andra insatser som kräver samordning är de som bidrar till att förbättra matchning mellan företags kompetensbehov och *nyanländas kompetens* och erfarenhet. Företagen behöver känna till de nyanländas formella och informella kompetenser och företagens behov behöver tillgängliggöras för nyanlända på ett systematiskt sätt. Tillväxtverket samverkar på området med exempelvis Migrationsverket och Arbetsförmedlingen.

Socialfonden och regionalfonden kräver samverkan för att ge goda resultat. Eftersom regional tillväxt och sysselsättning går hand i hand, ställer EU i allt högre grad krav på att fonderna samverkar. Ett exempel är samarbetet med temaplattformen för hållbart arbetsliv. Tillväxtverket samverkar här med ESF-rådet.

Tillväxtverkets insatser på området 2017-2019:

- D1 Erbjud relevanta statliga myndigheter att delta i de strategiska regiondialogerna för att skapa en ökad kunskap om det regionala kompetensförsörjningsarbetet.
- D2 Verka för att det etableras ett nationellt kompetensförsörjningsråd bestående av företrädare från näringsliv, departement och/eller myndigheter från olika politikområden samt intresseorganisationer.
- D3 Ta ansvar för att samverkan kommer till stånd mellan strukturfonderna inom området kompetensförsörjning.
- D4 Samverka med myndigheter på utbildningsområdet, t.ex. för att stärka entreprenörskap i den högre utbildningen, för att utveckla modeller för att öka ungas kunskap om arbetslivets behov och möjliga karriärvägar, i pilot-satsningar för att engagera elever och studenter i aktiviteter på och tillsammans med företag samt i Skolverkets programråd.
- D5 Säkerställ att nyanländas kompetens tas tillvara, bl.a. i samverkan med Migrationsverket.

Organisation och uppföljning

En gemensam chefsgrupp bildas för arbetet med samtliga prioriteringar och består av berörda enhetschefer. En av enhetscheferna sammankallar gruppen och har ansvar för att koordinera arbetet samt för att uppföljning av arbetet sker på ett ändamålsenligt sätt. Nedan följer en grov angivelse av indikatorer för att avgöra uppföljningen av respektive mål. Indikatorerna behöver mejslas fram i mer detalj i en uppföljningsplan.

Mål 1: Relevanta aktörer, som t.ex. branschorganisationer och regionalt utvecklingsansvariga, har fått bättre förmåga att stödja små och medelstora företag i

deras arbete med strategisk kompetensförsörjning.

Indikatorer:

- Resultatet av Tillväxtverkets analyser och/eller utprovning av verktyg för arbete med strategisk kompetensförsörjning har presenterats för en handfull relevanta aktörer i ett eller flera dialogmöten.
- En uppföljning görs i form av exempelvis en enkät eller intervjusamtal med relevanta aktörer för att bedöma om de upplever att deras förmåga att stödja strategisk kompetensförsörjning i små och medelstora företag har ökat. Uppföljningen görs dels i början och dels i slutet av den period som handlingsplanen gäller för.

Mål 2: Matchningsproblemen minskar inom de näringar som prioriteras särskilt, besöksnäring och industri.

Indikatorer:

- Företagen inom besöksnäring och industri anger i mindre grad än tidigare att tillgång till arbetskraft är ett stort hinder för tillväxt (enligt Företagens villkor och verklighet).
- Ev. kan ytterligare indikator tas fram utifrån matchningsindikatorer eller annan statistik, beroende på om statistiken är uppbyggd branschvis.

Mål 3: Samverkan av olika myndigheters insatser inom kompetensförsörjning har förbättrats, så att exempelvis näringslivsrelevansen i det formella utbildningsväsendet ökat.

Indikatorer:

- Ett råd för nationell kompetensförsörjning har inrättats med representanter från myndigheter, regionala aktörer, kommuner och arbetsmarknadens parter.
- Fler anser att deras universitet-/högskoleutbildning innehållit inslag av entreprenörskap och/eller egenföretagande (enligt Entreprenörskapsbarometern).

Mål 4: De regionala kompetensplattformarna är starka och fungerar som viktiga verktyg för att stärka näringslivets konkurrenskraft.

Indikatorer:

- Förslag till riktlinjer för vad som bör ingå i grundläggande regionalt kompetensförsörjningsarbete är framtagna
- En uppföljning görs i form av exempelvis en enkät eller intervjusamtal med företag eller andra relevanta aktörer för att bedöma om de upplever att kompetensplattformarna är ett viktigt verktyg. Uppföljningen görs dels i början och dels i slutet av den period som handlingsplanen gäller för.