

---

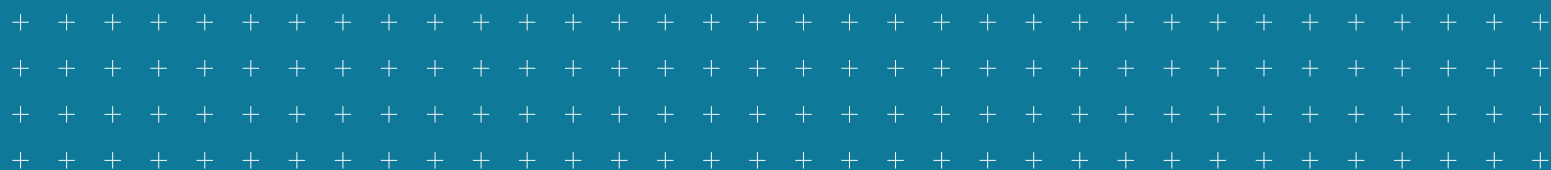
# Regionalt kompetens- försörjningsarbete

---

Systembild, utmaningar och möjligheter

---

Rapport 0186





# **Regionalt kompetens- försörjningsarbete**

Systembild, utmaningar och möjligheter

Rapport 0186

**Tillväxtverkets publikationer**

finns att beställa eller ladda ner som pdf på [tillvaxtverket.se/publikationer](http://tillvaxtverket.se/publikationer). Där finns även material som gavs ut av Nutek

**© Tillväxtverket**

Produktion: Ordförandet AB  
Rapport 0186

**Har du frågor om denna publikation?**

Örjan Johansson, programmedarbetare inom Tillväxtverkets uppdrag att förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna svarar på frågor om skriften. Kontaktuppgifter finns på Tillväxtverkets webbplats samt mer information om innehållet i uppdraget och vilka projekt som pågår.

Telefon, växel 08-681 91 00

# Förord

Tillväxtverket arbetar för att stärka företagens konkurrenskraft genom att skapa bättre förutsättningar för företagande och för attraktiva regionala miljöer där företag utvecklas.

För att stärka kompetensförsörjningen till näringsliv och offentlig sektor på kort och lång sikt krävs en nära samverkan mellan aktörer på olika nivåer. Kompetensförsörjningsområdet berör politikområden som arbetsmarknad, utbildning och näringsliv/tillväxt. Aktörerna inom kompetensförsörjningsområdet är många och ingår i ett komplext system av lokala, regionala och nationella aktörer med olika roller och mandat.

Regeringen gav 2010 aktörer med regionalt utvecklingsansvarig i uppdrag att etablera regionala kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering. De regionala kompetensplattformarna har under perioden 2010–2012 etablerats i samtliga län och plattformarna ses som viktiga verktyg för att säkra kompetensförsörjningen till näringsliv och offentlig sektor i hela landet på kort och lång sikt. Länen har kommit olika långt i arbetet och har olika inriktning på sina plattformar beroende på de skiftande regionala förutsättningarna och prioriteringarna.

Tillväxtverket har av regeringen uppdragits att mellan perioden 2013 och 2016 bedriva insatser som förstärker och vidareutvecklar de regionala kompetensplattformarna. Inom uppdraget för Tillväxtverket ingår att bevilja medel till projekt, sprida kunskap, resultat och erfarenheter.

För att kunna stärka lärande samt skapa en nationell överblick över de regionala kompetensplattformarnas arbete har Ramböll Management Consulting på uppdrag av Tillväxtverket studerat regionala insatser inom kompetensförsörjningsområdet med tillhörande utmaningar och möjligheter. Föreliggande rapport innehåller bland annat en kartläggning över kompetensförsörjningsområdet utifrån arbetsmarknads-, närings- och utbildningspolitiken och vilka roller och ansvar som olika involverade aktörer samt en illustration av effektlogik för regionernas arbete.

Ramböll Management Consulting svarar själv för form och innehåll i denna rapport. Tillväxtverket vill med denna rapport bidra till att synliggöra aktuella insatser, utmaningar och möjligheter inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Förhoppningen är att rapporten kan utgöra ett kunskapsunderlag till lokala, regionala och nationella aktörer.

**Åsa Bjelkeby**

Enhetschef Regionala miljöer  
Tillväxtverket

# Sammanfattning

Ramböll Management Consulting (RMC) har av Tillväxtverket fått i uppdrag att studera regionala insatser inom kompetensförsörjningsområdet samt diskutera tillhörande utmaningar och möjligheter. Studien grundar sig på djupintervjuer, workshops och en enkät till representanter för samtliga regionala kompetensplattformar samt uppföljande samtal med nationella myndigheter och departement, liksom en genomgång av tidigare analyser av det regionala kompetensförsörjnings- och plattformsarbetet. Datasamling har främst skett under hösten 2014.

En utmaning med att kartlägga regionalt kompetensförsörjningsarbete berör förutom områdets definition och avgränsning, vilket går horisontellt över ett flertal politikområden, det höga antal insatser som faktiskt genomförs.<sup>1</sup> Fokus i studien har därför legat på att identifiera centrala *typer* av insatser som bedrivs av regionala självstyrelseorgan, samverkansorgan eller länsstyrelser och belysa tillhörande utmaningar och möjligheter på aggregerad nivå kopplat till dessa. Insatserna i fokus för studien har därmed ej varit avgränsade till enbart det arbete som sker inom ramen för kompetensplattformarna specifikt.

Flertalet utmaningsområden som identifierats är sedan tidigare kända och genomgången har således syftat till att erbjuda en uppdaterad bild och sammanställning av det pågående arbetet. Tillvägagångssättet för att identifiera pågående insatser utgick från en konkretisering av de centrala utmaningsområdena som regionerna lyfter i huvudsakliga regionala strategi- och utvecklingsdokument. Identifierade utmaningsområden har av RMC i nästa steg brutits ned i åtta breda insatskategorier. Kategorierna utger sig inte ut för att vara heltäckande, men anses fånga centrala delar av det arbete inom kompetensområdet som bedrivs av regionalt tillväxtansvariga. De åtta identifierade utmanings- och insatsområdena listas nedan.

1. insatser för att främja intresset för särskilda utbildnings- och yrkesinriktningar
2. insatser riktat till ungas genomströmning i utbildningssystemet
3. insatser för jämställd fördelning mellan män och kvinnor inom särskilda yrkes- och utbildningsgrupper

---

<sup>1</sup> Exempelvis räknar svenska ESF-rådet att Socialfonden under perioden 2007–2013 fördelades mellan cirka 4 000 projekt i Sverige med minst 315 000 deltagare

4. insatser för att stärka kopplingen mellan arbetslivet och utbildningssystemet
5. insatser med fokus på personer med svag ställning på arbetsmarknaden
6. insatser för att utveckla den regionala utbildningsinfrastrukturen
7. insatser för framtagande av regionalt kunskapsunderlag
8. insatser för kompetensutveckling i befintliga företag

Regionerna uppfattar själva det som att insatser till störst del sker med koppling till prioriteringsområdet att producera regionalt kunskapsunderlag, främja intresset för särskilda utbildnings- och yrkesinriktningar, samt insatser för att stärka samverkan mellan arbetslivet och utbildningssystemet. Insatser uppfattas i minst utsträckning bedrivs regionalt för kompetensutveckling i befintliga företag.<sup>2</sup>

### **Kompetensförsörjningsfrågans koppling till övriga politikområden**

De regionala representanterna gavs möjlighet att reflektera kring hur väl kompetensförsörjningsfrågan integreras med andra politikområden i den egna regionen. Överlag uppfattas kompetensförsörjningsfrågan som regionalt sett välintegrerad mellan olika ämnesområden, även ifall det till viss del uppfattas finnas en brist på en helhetssyn och styrning över de insatser som sker. Samtidigt uppfattas det som problematiskt att särskilja mellan arbetsmarknads-, utbildnings- och näringspolitik inte minst vad rör mandatsfrågan, där det regionala mandatet i utbildningsfrågor är svagt. Arbetsmarknadspolitik kopplas exempelvis naturligt till Arbetsförmedlingens uppdrag med att stärka matchningen på arbetsmarknaden med fokus på svaga grupper. Samtidigt bedriver regionerna via exempelvis Socialfonden insatser för att nå ungdomar utan sysselsättning tillsammans med arbetsgivarorganisationer och kommuner genom exempelvis lärlingsprojekt. Systemlogiken förutsätter samverkan och en förståelse för olika aktörers uppdrag, vilket delvis saknas.

### **Flernivåsamverkan inom kompetensförsörjningsområdet**

Den nationella strategin för regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020 slår fast att:

*”Möjligheter till en god kompetensförsörjning skapas om utbildningssystemets olika delar samverkar med varandra och med det omgivande samhället, inte minst med näringslivet. På regional nivå kan denna samverkan drivas och utvecklas inom ramen för de regionala kompetensplattformarna”*

Utifrån detta har följande delar identifieras som centrala utmaningsområden i studien:

---

<sup>2</sup> Notera dock att kategorierna ovan ej följer de som angivs för Socialfonden, exempelvis kopplat till kompetensutveckling



1. *Samverkan med utbildningsanordnare* för regionalt tillväxtansvariga hindras av ett bristande mandat att påverka utbildningsdimensionering för i princip samtliga utbildningsformer samt ett skiftande intresse från utbildningsanordnare och delvis motsättande uppdrag och nationella mål. Vidare upplevs en begränsad regional samsyn och prioritering för arbetslivsinriktade utbildningsformer som YH, yrkesvux och i viss mån Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar. Plattformsuppdragets fokus på framtagandet av behovsanalyser och prognoser på kort och lång sikt uppges dock av flera regioner bidragit till förbättrade relationer med utbildningsanordnare.
2. Avsaknad av ett *nationellt samordningsansvar* har länge varit en för regionerna upplevd barriär med få tydliga ingångar till den nationella nivån, även ifall en genomgående positiv bild av pågående nationell myndighetssamordning inom kompetensförsörjningsområdet kan identifieras. Det finns samtidigt en nationellt delvis orimlig förväntningsbild på kompetensplattformarna som (i) en enhetlig organisationsform som ser lika ut i hela landet och (ii) har mandat att ta ett samlat grepp om regionala kompetensförsörjningsfrågor. Det uppfattas vidare som en utmaning för regionerna att leda samverkansuppdrag inom kompetensförsörjningsområdet när övriga myndigheter inte har i uppdrag att samverka enligt regleringsbrev.
3. Ett framträdande insatsområde utgörs av *samverkan med arbetslivet* i olika former där regionerna via exempelvis branschforum avser fånga specifika delbranschers kompetensbehov i syfte att ge inspel till förbättrad anpassning av befintliga utbildningar (ex. inom collegebildningar), påverka dimensioneringen av dessa eller initiera framtida kompetensutvecklingsinsatser. Det finns i sammanhanget ingen samlad bild av det arbete som enskilda kommunala näringslivsenheter, Arbetsförmedlingens branschråd, SCB, Tillväxtverket, Tillväxtanalys, Socialstyrelsen, Skolverkets Programråd, branschmodeller inom validering, collegebildningar, yrkesprogrammets programråd, MYH, branschorganisationer och regionalt tillväxtansvariga bedriver inom området. Hur långt regionerna har kommit i detta arbete och vilka branscher som utgör huvudsakligt fokus skiljer sig även åt betydligt.
4. *Mångfalden av aktörer och insatser* försvårar för samverkan och ett historiskt fokus på projektdrivna insatser med finansiering från strukturfonderna bidrar till detta ytterligare, även om dessa i sig utgör centrala medel för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Flera respondenter lyfter även fram att man har en bristande kunskap om varandras roller och kompetens. I sammanhanget ska man inte underskatta hur varje län valt att organisera sitt arbete med kompetensförsörjningsfrågor och vilket ansvar som åläggs länsstyrelser, regionförbund eller regionala självstyrelseorgan. Finns det en historik av att ta ett tydligt regionalt ledar-

skap inom tillväxtpolitiska frågor påverkar detta förutsättningarna att ta ett liknande samordnande ansvar inom ramen för kompetensförsörjningsarbetet. Dock betyder det inte att det för regionala självstyrelseorgan naturligt finns en historia av att arbeta strategiskt med kompetensförsörjningsfrågor som går bortom dåtida länsarbetsnämnderna. Resonemanget berör snarare förutsättningarna att utgöra ett naturligt diskussionsforum för kompetensförsörjningsfrågor i regionerna.

### **Det framtida regionala kompetensförsörjningsarbetet**

I den nationella tillväxtstrategin för 2014–2020 kan explicit utläsas att kompetensplattformarna har en central roll vad gäller att bidra till samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Genomförd kartläggning pekar med all tydlighet på att denna bild måste inbegripa en förståelse för de skillnader som existerar mellan länen i hur det regionala kompetensförsörjningsarbetet organiseras, vilka resurser som avsätts för detta samt framförallt den skiftande uppfattningen om vad som ryms inom kompetensplattformsuppdraget specifikt mellan regionerna.

Regionalt tillväxtsansvariga kommer dock inte få ett tydligare mandat att arbeta med utbildnings- och arbetsmarknadsfrågor än vad kommuner och myndigheter med det formella mandatet ålägger dem. Ett sådant mandat kan inbegripa att främst ta en samordnande funktion för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Detta kan konkret innebära en översyn av pågående regionala insatser såsom YH-ansökningar, förstudier och projekt liksom att främja tvärkommunalt samarbete inom den kommunala vuxenutbildningen, verka för länsgemensam studie- och yrkesvägledning eller gemensamma verktyg för praktiksamordning, samt löpande samordning av de aktiviteter och diskussioner som förs kommunalt, regionalt och nationellt.

# Innehåll

<b>1</b>	<b>Introduktion</b>	<b>13</b>
1.1	Uppdragets genomförande	13
1.2	Datainsamling	13
1.3	Definitioner och avgränsningar	14
1.4	Rapportens disposition	15
<b>2</b>	<b>Uppdragsförståelse</b>	<b>16</b>
2.1	Politikområdets bredd och styrning	16
2.2	Logik och utformning av det svenska utbildningssystemet	17
2.3	Etablering av regionala kompetensplattformar	19
<b>3</b>	<b>Kategorisering av regionala prioriteringar inom kompetensförsörjningsområdet</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>Insatser inom regionala prioriteringsområden</b>	<b>23</b>
4.1	Främja intresset för särskilda utbildnings- och yrkesinriktningar	24
4.2	Ungas genomströmning i utbildningssystemet	26
4.3	Jämställdhet inom särskilda yrkes- och utbildningsgrupper	27
4.4	Förstärkt koppling mellan arbetslivet och utbildningssystemet	28
4.5	Grupper med svag ställning på arbetsmarknaden	29
4.6	Utveckling av den regionala utbildningsinfrastrukturen	30
4.7	Framtagande av regionalt kunskapsunderlag	31
4.8	Kompetensutveckling i befintliga företag	33

<b>5 Systemanalys: Flernivåstyre och samverkan inom kompetensförsörjningsområdet</b>	<b>34</b>
5.1 Kompetensförsörjningsfrågans koppling till andra politikområden	34
5.2 Utmaningar och möjligheter med flernivåsamverkan	36
5.3 Samverkan mellan utbildning–arbetsliv	43
5.4 Kompetensplattformsuppdragets inverkan på regionalt kompetensförsörjningsarbete	46
5.5 Illustration av den regionala nivåns funktion och rådighet på utbildningssystemet	48
5.6 Illustration av effektlogik för regionernas arbete inom kompetensförsörjningsområdet	50
<b>6 Slutsatser</b>	<b>54</b>
<b>Intervjuförteckning</b>	<b>57</b>
<b>Litteraturförteckning</b>	<b>58</b>

# 1 Introduktion

Ramböll Management Consulting (RMC) har fått i uppdrag av Tillväxtverket att kartlägga det pågående regionala kompetensförsörjningsarbetet samt erbjuda en uppdaterad systembild med tillhörande utmaningar och möjligheter. Nedan beskrivs uppdragets genomförande med tillhörande datainsamling, uppdragets avgränsning samt disposition av rapporten.

## 1.1 Uppdragets genomförande

Syftet med uppdraget har varit tudelat och kan sammanfattas som att:

- Kartlägga pågående eller nyss avslutade insatser i det regionala kompetensförsörjningsarbetet med tyngdpunkt på att identifiera typinsatser, utmaningar och möjligheter i det arbete som bedrivs av *regionala självstyrelseorgan, samverkansorgan eller länsstyrelser*.
- Presentera övergripande systembild(er) av faktorer som styr dimensionering av utbildningssystemet samt utmaningar och möjligheter för regionalt kompetensförsörjningsarbete

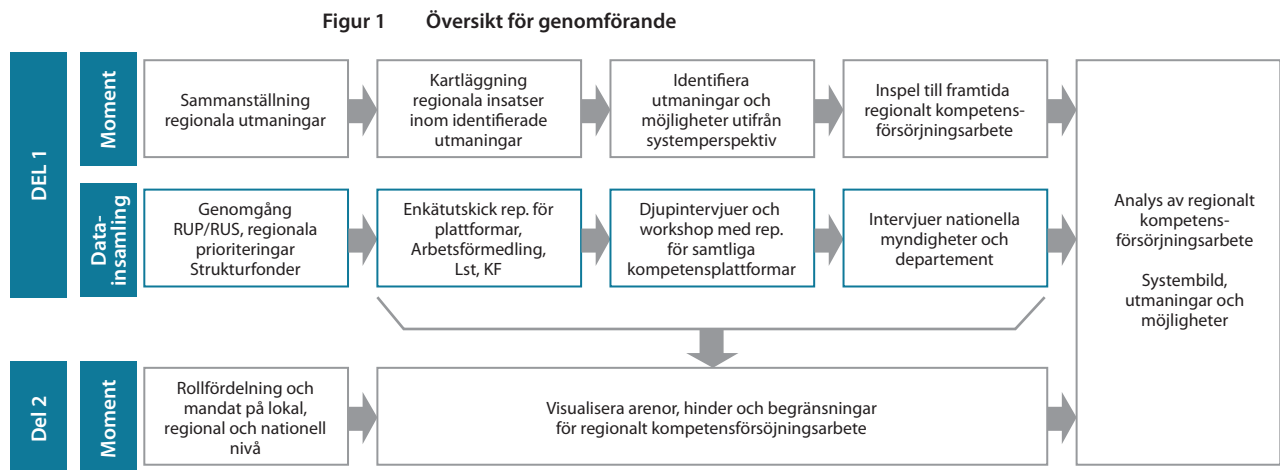
Studien är ej avgränsad till det arbete som sker inom ramen för de regionala kompetensplattformarna specifikt, även ifall identifierade utmaningar har bäring på regeringsuppdraget som sådant.

## 1.2 Datainsamling

Redovisningen av det pågående kompetensförsörjningsarbetet med tillhörande utmaningar och möjligheter grundar sig på följande huvudsakliga källor:

- Litteraturstudie av tidigare analyser av det regionala kompetensförsörjnings- och plattformsarbetet
- 30 djupintervjuer med representanter för samtliga regionala kompetensplattformar samt uppföljande intervjuer med nationella myndigheter och departement
- Enkät till representanter för kompetensplattformsarbetet innefattande Arbetsförmedling, kommunförbund, regionförbund, länsstyrelser och regionala självstyrelseorgan.
- Workshop med representanter för de regionala kompetensplattformarna, myndigheter och departement

Datansamling har skett mellan juli–december 2014 och sammanfattas i figur 1 nedan.



### 1.3 Definitioner och avgränsningar

En första utmaning i att kartlägga det regionala kompetensförsörjningsarbetet är att avgränsa området, vilket går horisontellt mellan ett flertal politikområden såsom arbetsmarknads-, utbildnings-, socialt samt näringspolitik. I olika utsträckning bidrar insatser inom nämnda politikområden till förändrade förutsättningar för ökad matchning på arbetsmarknaden och kan därmed hävdas ha bäring på kompetensförsörjningsarbetet. Med matchning avses dock inte enbart en matchning mellan arbetsmarknadens efterfrågan och efterföljande utbildningsplanering, utan innefattar även arbetslivserfarenhet, ”tyst”-kunskap, praktiska kunskaper och så vidare.<sup>3</sup> Matchningen innefattar därmed två olika typer av matchning bestående av *utbildningsmatchning* – i vilken grad arbetstagare har en utbildning som motsvarar arbetets utbildningskrav – samt *kompetensmatchning* – i vilken grad arbetstagare har en kompetens som motsvarar arbetets kompetenskrav.<sup>4</sup> Vidare har konkreta politiska verktyg som jobbskatteavdrag, förändringar i arbetslöshetsersättningen och sjukförsäkringen liksom rot- och rutavdragen en påverkan på matchningen, men utgör ej ett fokus för rapporten.<sup>5</sup>

För att konkretisera det regionala kompetensförsörjningsarbetet från den övergripande arbetsmarknads-, utbildnings- och näringspolitiken har ett antal centrala utmaningsområden identifierats utifrån regionala strategidokument. En ytterligare central avgränsning ligger i att studien fokuserar på det arbete som bedrivs av regionala självstyrelseorgan, samverkansorgan eller länsstyrelser, fortsättningsvis benämnda regionalt utvecklingsansvariga.

3 Eklund, J., Karlsson, L. & Pettersson, L. (2013). *Kompetensförsörjning för ett konkurrenskraftigt näringsliv*.

4 Karlsson, N. & Skånberg, O (2012). *Matchning på den svenska arbetsmarknaden*. Underlagsrapport nr 9 till Framtidskommissionen.

5 Finansdepartementet (2011). *How Should the Functioning of the Labour Market Be Assessed?* Stockholm.

Givet avgränsningsproblematiken utger sig studien sig inte för att presentera en fullständig kartläggning av det regionala kompetensförsörjningsarbetet, vilket i sig består av ett svåröverskådligt antal lokala insatser. Fokus ligger snarare på att identifiera centrala *typer* av insatser och belysa centrala utmaningar och möjligheter på aggregerad nivå kopplat till dessa. Respektive utmaningsområde innefattar rimligtvis fler dimensioner och aspekter än vad som här redovisas, varför uppdraget i första hand skall ses som en redogörelse av de utmaningar som lyfts av aktörerna själva. Kartläggningen fokuserar dock ej på att beskriva det löpande arbetet inom ramen för kompetensplattformsuppdraget och huruvida dessa uppfyller sitt syfte, vilket har genomförts i tidigare studier.<sup>6</sup>

## 1.4 Rapportens disposition

Rapporten är disponerad i sex kapitel. I nästföljande kapitel ges en kort introduktion till kompetensförsörjningsområdet som sådant liksom uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar. I *kapitel 3* redogörs för den kategorisering av insatser och regionala prioriteringar som tagits fram av RMC följt av en redovisning av ingående insatser och utmaningar för respektive prioriteringsområde i *kapitel 4*. I *kapitel 5* görs en övergripande systemanalys för det regionala kompetensförsörjningsarbetet med fokus på flernivåstyrning och samverkan inom systemet. Studiens slutsatser och inspel till det fortsatta kompetensförsörjningsarbetet presenteras i *kapitel 6*.

---

<sup>6</sup> Ex. Tillväxtverket (2012). *Uppföljning av regionalt tillväxtarbete*. Rapport 0120; Myndigheten för yrkeshögskolan (2012). *Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjningsområdet*; Tillväxtanalys (2012). *Erfarenheter från kompetensplattformarbetet. Ett exempel på flernivåstyrning i praktiken*. Rapport 2012:04

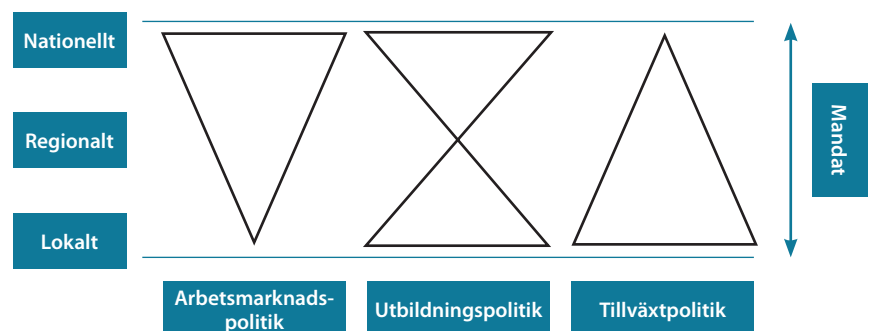
## 2 Uppdragsförståelse

### 2.1 Politikområdets bredd och styrning

Under den kommande tioårsperioden väntas ett stort utträde från arbetsmarknaden samtidigt som ett stort inträde av personer födda på 1990-talet förväntas, med betydande matchningsutmaningar mellan de två grupperna. Framför allt kommer det råda en brist på arbetskraft med eftergymnasial utbildning och då främst med inriktning mot vård, teknik och naturvetenskap.<sup>7</sup> Som Tillväxtanalys<sup>8</sup> understryker är det inte med antalet högre utbildade Sverige kan konkurrera, utan snarare med en så effektiv användning som möjligt av det tillgängliga kunskapskapitalet – det vill säga matchningen på arbetsmarknaden. Av denna anledning behöver regionala skillnader i utbildningsnivå inte innebära att arbetsmarknaden i dessa regioner fungerar sämre, utan snarare ett tecken på arbetsmarknadens funktionssätt.

I syfte att beskriva den regionala nivåns ofta begränsade mandatutrymme inom de för kompetensförsörjningsområdet centrala politikområden kan följande illustration göras där arbetsmarknadspolitiken är föremål för nationell styrning, utbildningspolitiken en nationell och lokal styrning medan tillväxtpolitiken är förlagt till den lokala och regionala nivån. Nedan schematiska bild kan sägas utgöra grunden för de diskussioner som förs i efterföljande kapitel.

Figur 2 Politikområdets styrning och mandat<sup>9</sup>



7 Näringsdepartementet (2014). *Ett analys- och kunskapsunderlag om regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020 – utmaningar, utvecklingstrender och prioriteringar*.

8 Tillväxtanalys (2013). *Regional tillväxt 2013 – en rapport om regional tillväxt och utveckling*.

9 Figuren ovan utgår ifrån Kompetensplattform Västerbotten (2012). *PM: Tankar och idéer om Kompetensplattform Västerbotten*



## 2.2 Logik och utformning av det svenska utbildningssystemet

I syfte att ge en första övergripande bild av det svenska utbildningslandskapet illustreras nedan de huvudsakliga utbildningsformer som existerar från grund- till universitetsnivå. Flödena till och från de olika utbildningsformerna bör kopplas till diskussionen ovan kring vad som styr dimensionering och innehåll mellan de olika utbildningsformerna. Förenklat kan hävdas att skollagen (2010:800) och vuxenutbildningsförordningen (2011:1108) ger stöd för individperspektivet, det vill säga att individens val styr dimensionering av utbildningsplatser även ifall arbetsmarknadsperspektivet är närvarande. Samtidigt ger den nationella strategin för regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020 liksom i regionala utvecklingsplaner- och strategier starkt stöd för tillväxtperspektivet, det vill säga att genom bättre samverkan och planering inom utbildningsområdet möta arbetsmarknadens behov.<sup>10</sup> De två perspektiven behöver inte nödvändigtvis stå i motsats till varandra, men kan i teorin skapa en diskrepans mellan antal examinerade och arbetsmarknadens nuvarande och framtida behov baserat på unga och vuxnas utbildningsval. Samtidigt bör man bära med sig att Universitetskanslersämbetet, liksom Myndigheten för yrkeshögskolan, anger att det är synnerligen osäkert att göra bedömningar om arbetsmarknadsbehovet många år framöver.<sup>11</sup> Det var också erfarenheterna av 1977 års högskolereform, då det visade sig hur svårt det är att prognostisera rätt även för utbildningar där det kan tyckas vara mindre svårt att göra prognoser, såsom utbildningar till läraryrket. Högskoleutbildade kan också skapa sin egen arbetsmarknad, varför studentefterfrågan ansågs vara en relevant utgångspunkt för 1993 års reform.<sup>12</sup> Vidare existerar ett incitament för enskilda utbildningsanordnare att erbjuda utbildningar med tillräckligt ansökningstryck, inte minst i relationen till fristående skolor och det fria skolvalet där gymnasieskolan även måste anpassa utbildningsutbudet efter lönsamhet och verksamhetens överlevnad.<sup>13</sup>

Även om diskussionen ovan lyfts av enskilda bransch- och intresseorganisationer i Sverige har utvecklingen ej tagit den vändning som kan observeras i exempelvis Danmark, där ämnesområden som anses sakna jobbrelevans blivit föremål för betydande nedskärningar.<sup>14</sup> Sammanfattningsvis tar diskussionen om regionalt kompetensförsörjningsarbete sin utgångspunkt inte enbart i regionalt tillväxtansvarigas svaga formella mandat utan även i utbildningssystemets individorienterade logik, vilket tagits fram på goda grunder, som begränsar den faktiska påverkan regionalt tillväxtansvariga kan förväntas ha på arbetsmarknadens matchning med utbildningssystemet.

10 Apel (2015). *Utbud och efterfrågan på kompetens: kritiska utvecklingsområden. Delrapport 1*

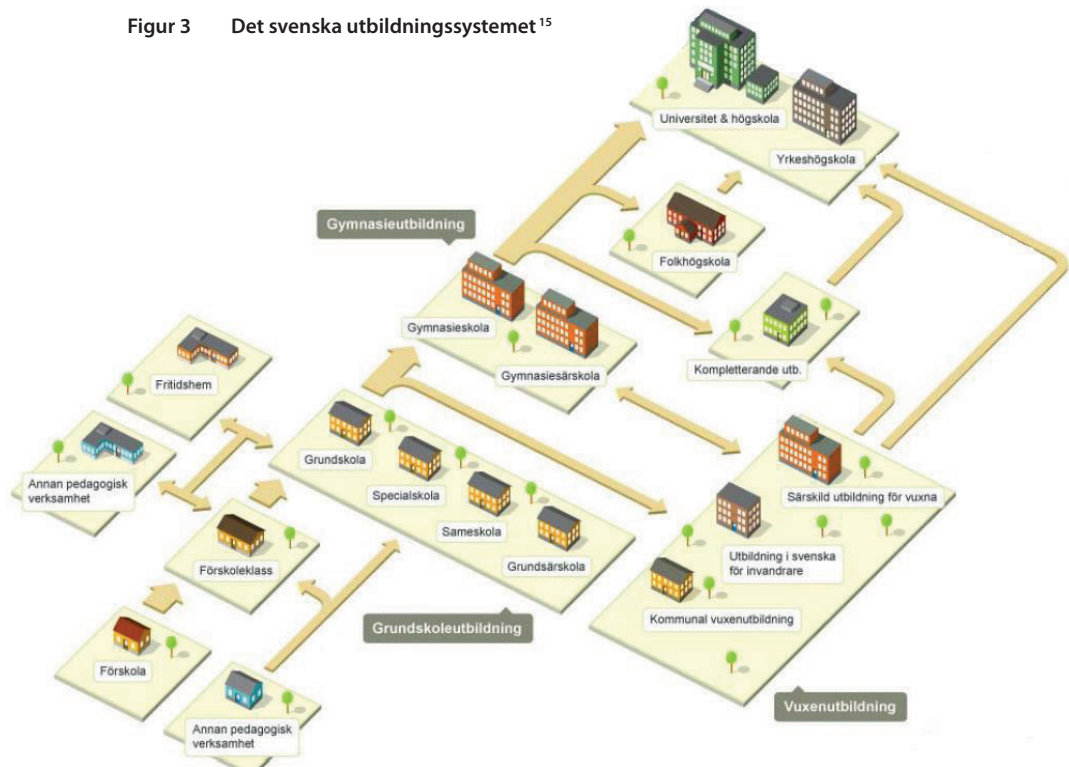
11 Högskoleverket (2012). *Högskoleutbildningarna och arbetsmarknaden. Ett planeringsunderlag inför läsåret 2013/2014*; Myndigheten för yrkeshögskolan (2012). *På väg mot 100 % matchning, en lägesbedömning 2012 från myndigheten för yrkeshögskolan*

12 Ratio (2013). *Saknar den högre utbildningen relevans? En jämförande studie av högskoleutbildning och yrkeshögskoleutbildning.*

13 Tillväxtanalys (2012). *Erfarenheter från kompetensplattformarbetet. Ett exempel på flernivåstyrning i praktiken.*

14 Produktivitetskommissionen (2014). *Det handler om Velstand og velfærd. Slutrapport*

Figur 3 Det svenska utbildningssystemet<sup>15</sup>



Centrala myndigheters roll för respektive utbildningsform och ansvar inom utbildningssystemet kan sammanfattas som nedan.

- *Arbetsförmedlingen*: Nationellt matchningsansvar med prioriterat stöd till personer som står långt från arbetsmarknaden, samordnande ansvar för nyanländas etablering på arbetsmarknaden. Framtagande av Arbetsmarknadsstatistik och prognoser, upphandling av Arbetsmarknadsutbildning.
- *Kommun*: Huvudman för för-, grund- och gymnasieskolan med ansvar att fördela resurser och organisera verksamheterna så att eleverna når de nationella målen. Huvudmän för den kommunala vuxenutbildningen
- *Skolverket*: Förvaltningsmyndighet för förskola, grundskola, gymnasieskola, vuxenutbildning och motsvarande skolformer. Fortbildning av skolpersonal samt beslutar om och utfärdar legitimationer för lärare och förskollärare.
- *Myndigheten för Yrkehögskolan*: Ansvarig myndighet för yrkehögskolan. Fördelar statsbidrag till tolkutbildningar inom folkbildningen, ansvarig myndighet för frågor som rör konst- och kulturutbildningar. Samordnar och stödjer en nationell struktur för validering.

15 Skolverket (2012). En karta över det svenska utbildningssystemet

- *Universitetskanslersämbetet*: Kvalitetsutvärdering av högre utbildning samt examenstillståndsprövning, Tillsyn av universitet och högskolor i Sverige.
- *Universitets- och högskolerådet*: Antagningsregler och antagning till högskola, högskoleprovet och information om högskolestudier, Bedömning av utländsk utbildning (ink. bedömning av eftergymnasial yrkesutbildning)

### 2.3 Etablering av regionala kompetensplattformar

Som stöd för det regionala arbetet med kompetensförsörjning gav regeringen år 2010 regionala självstyrelseorgan och samverkansorgan eller (där dessa organ inte finns) länsstyrelser, i uppdrag att etablera kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Bakgrunden till kompetensplattformarna återfinns i de regionala länsarbetsnämnderna som slogs samman med före detta Arbetsmarknadsstyrelsen i samband med bildandet av Arbetsförmedlingen år 2008, men även delvis i en avsaknad av operativ verksamhet inom kompetensförsörjningsområdet på regional nivå som de regionala kompetensråden tidigare stod för. Uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar bör ses i ljuset av den illustration över politikområdenas mandatsfördelning som presenterats ovan.

Tillväxtverket har av regeringen fått i uppdrag att under perioden 2013–2016 bedriva insatser för minst 60 miljoner kronor som förstärker och vidareutvecklar de regionala kompetensplattformarna som verktyg för att säkra kompetensförsörjningen till näringsliv och offentlig sektor. Regionerna har ett tolkningsföreträdare för insatser som är prioriterade i regionen, även om genomförda insatser samtidigt ska bidra till ett nationellt mervärde utan för den delen behöva vara unika.<sup>16</sup> De regionala kompetensplattformarna utgörs av en sammansättning av olika aktörer med betydelse för regionens kompetensförsörjning, exempelvis regionförbund, kommunförbund, länsstyrelser, Arbetsförmedlingen och näringslivsrepresentanter.

Enligt regeringsuppdraget ska kompetensplattformarna övergripande leda till:

- ökad kunskap och översikt inom kompetensförsörjnings- och utbildningsområdet,
- samordning av behovsanalyser inom kompetensförsörjnings- och utbildningsområdet,
- ökad samverkan kring kompetensförsörjning och utbildningsplanering, samt
- ökad kunskap om utbud och efterfrågan av utbildningsformer, med utgångspunkt i de olika utbildningsformernas nationella mål samt myndigheternas ansvar.

<sup>16</sup> Minnesanteckningar, lämnatverket för kompetensförsörjning 3 oktober 2013 RegLab.

Tidigare uppföljningar visar att det regionala arbetet med kompetensplattformarna (och därmed det bredare regionala kompetensförsörjningsarbetet) varierar stort i termer av prioriteringar och organisering vilket också varit en av utgångspunkterna med uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar.<sup>17</sup>

---

17 Tillväxtverket (2012). *Uppföljning av regionalt kompetensförsörjningsarbete*.

### 3 Kategorisering av regionala prioriteringar inom kompetensförsörjningsområdet

En kartläggning av regionernas arbete inom kompetensförsörjningsområdet blir som påvisats i diskussionen ovan per automatik en vid sådan med insatser som spänner över flera politikområden samt insatser av såväl strategisk som kortsiktig karaktär. I syfte att konkretisera det pågående arbetet har studien tagit utgångspunkt i ett antal regionala strategidokument där regionernas utmaningar inom kompetensförsörjningsområdet utgör viktiga delar.

Under 2010/2011 fick de regionalt tillväxtansvariga i uppdrag av Näringsdepartementet att arbeta fram sina *regionala prioriteringar* inför den kommande strukturfondsperioden 2014–2020 där utmaningar och möjligheter med den framtida kompetensförsörjningen utgjorde en del i rapporteringen till departementet. Utöver redovisade prioriteringar avseende länens framtida regionala tillväxtarbete fr.o.m. 2014 har RMC utgått ifrån regionala insatsområden i *RUS/RUP/RUF 2014–2020* för respektive region där detta finns tillgängligt samt av kompetensplattformarna själva identifierade *prioriteringsområden* och, i det fall det existerar, regionala *kompetensförsörjningsstrategier* och handlingsplaner.

Ovan nämnda regionala strategidokument innehåller enskilt övergripande beskrivningar av regionernas utmaningar kopplat till framförallt strukturuomvandling och demografiska spörsmål med tillhörande prioriterade insatsområden. Aggregerat erbjuder de dock en god samlad bild över de prioriteringar som görs på regionalt plan. Dessa utmaningsområden har av RMC brutits ned i åtta breda men konkreta insatskategorier. Kategorierna utger sig inte ut för att vara heltäckande, men anses fånga in centrala delar av det arbete inom kompetensområdet som bedrivs av regionalt utvecklingsansvariga i framförallt projektform. De åtta utmanings- och insatsområdena listas nedan.

1. insatser för att främja intresset för särskilda utbildnings- och yrkesinriktningar
2. insatser riktat till ungas genomströmning i utbildningssystemet
3. insatser för jämställd fördelning mellan män och kvinnor inom särskilda yrkes- och utbildningsgrupper
4. insatser för att stärka kopplingen mellan arbetslivet och utbildningssystemet
5. insatser med fokus på personer med svag ställning på arbetsmarknaden (fokus utlandsfödda)

6. insatser för att utveckla den regionala utbildningsinfrastrukturen
7. insatser för framtagande av regionalt kunskapsunderlag
8. insatser för kompetensutveckling i befintliga företag

## 4 Insatser inom regionala prioriteringsområden

Följande kapitel grundar sig i stort på den enkätundersökning, intervjuer och workshop som i första hand genomförts med representanter för de regionala kompetensplattformarna innefattande kommunförbund, länsstyrelser, samverkans- och självstyrelseorgan. Tyngdpunkten ligger i första hand på att översiktligt redovisa de utmaningar som lyfts fram av de regionala utvecklingsaktörerna själva kopplat till respektive insatsområde, snarare än att lista pågående eller nyss avslutade insatser från de senaste två åren i sig givet den svåröverskådliga mängd insatser som innefattas, exempelvis under föregående europeiska socialfondsperiod.

Inom ramen för enkätundersökningen gavs respondenterna möjlighet att uppskatta i vilken utsträckning insatser bedrevs inom respektive av de åtta insatsområdena relativt övrigt regionalt kompetensförsörjningsarbete. Hur regionerna uppskattade denna fördelning presenteras i figur 4.

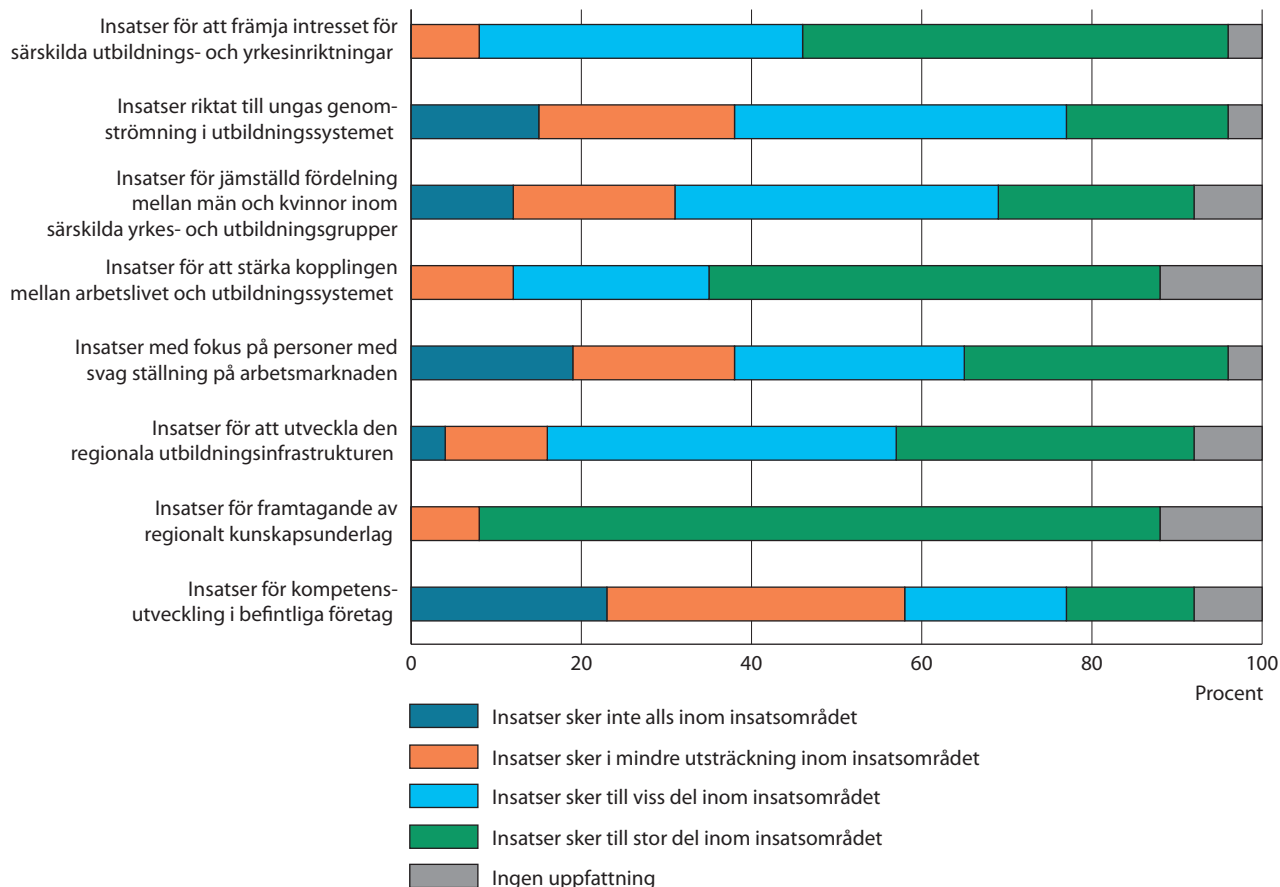
Som kan utläsas ovan uppfattar regionerna att insatser till störst del sker med koppling till prioriteringsområdet att producera regionalt kunskapsunderlag, främja intresset för särskilda utbildnings- och yrkesinriktningar, samt insatser för att stärka samverkan mellan arbetslivet och utbildningssystemet.<sup>18</sup> Insatser uppfattas i minst utsträckning bedrivs regionalt för kompetensutveckling i befintliga företag samt insatser med fokus på att öka ungas genomströmning i utbildningssystemet såsom definierats ovan. Figuren ovan påvisar även att regionalt tillväxtansvariga bedriver insatser som kan kopplas till såväl det arbetsmarknadspolitiska området som inom närings- och utbildningspolitiken, trots den regionala nivåns skilda mandat mellan de tre politikområdena.

Vilka typer av insatser och framförallt utmaningar som regionerna lyfter fram inom respektive prioriteringsområde är i sammanhanget av särskilt intresse och presenteras nedan. Vänligen notera att redovisningen nedan syftar till att lyfta fram utmaningar av systemkaraktär och ge exempel på typinsatser snarare än att diskutera kontextuella utmaningar kopplat till utmaningsområdet. Med andra ord, fokus ligger på systemrelaterade utmaningar av typen bristande arbets-

---

<sup>18</sup> Notera dock att kategorierna ovan ej följer de som angivs för Socialfonden, exempelvis kopplat till kompetensutveckling

Figur 4 Uppskattning av pågående eller nyligen avslutade insatser regionalt inom respektive prioriteringsområde relativt övrigt regionalt kompetensförsörjningsarbete (n = 26)



marknadskunskap i grundskolan snarare än grundutmaningen med ett bristande intresse för särskilda utbildningsinriktningar.

#### 4.1 Främja intresset för särskilda utbildnings- och yrkesinriktningar<sup>19</sup>

Regionala insatser för att främja intresset för särskilda utbildnings- och yrkesinriktningar fokuserar i stor utsträckning på vård- och omsorgssektorn samt tekniska och yrkesinriktade gymnasie- och högskoleutbildningar. Fokus ligger på insatser inför gymnasievalet snarare än eftergymnasiala utbildningar såsom vuxenutbildning eller utbildningar på universitet- och högskolenivå. Enskilda regioner har även påbörjat ett arbete med att ta fram åtgärdsplaner i syfte att stärka ansökningstrycket till framförallt de praktiska gymnasieprogrammen.

Pågående regionala insatser kan kategoriseras genom (i) deltagande i utformning och finansiering av *collegebildningar* inom främst teknik och vård- och omsorg, (ii) *riktade marknadsföringsinsatser för bristyrken* innefattande lärarfortbildningar, didaktikutveckling och del-

<sup>19</sup> Området innefattar additionella insatser bortom det löpande arbetsförmedlararbete som innefattar samtliga yrken och vilket Arbetsförmedlingen står för.



tagande i nationella projekt,<sup>20</sup> (iii) *insatser för studie- och yrkesvägledare* inkluderat fortbildning i regional arbetsmarknadskunskap för SYV:are och arbetsförmedlare; nätverksträffar för SYV:are med speciellt fokus på bristyrken, samt (iv) *Bidra till ökad arbetsmarknadskunskap* genom att bistå med underlag och prognoser kring framtida arbetskraftsbehov, samarbete med Arbetsförmedling och skolledning för utformning av strategier för att öka elevernas arbetsmarknadskunskaper; specifika satsningar på arbetsmarknadskunskap för länets samtliga högstadie- och gymnasieskolor, utveckling av prao- och feriearbete, etc.

Mycket görs redan idag både på kommunal, regional och även nationell nivå för att öka barn och ungas intresse för exempelvis matematik, teknik och naturvetenskap. Problematiken att unga inte väljer att utbilda sig inom dessa områden i tillräckligt hög grad har studerats inom ramen för flera olika initiativ.<sup>21</sup> En övergripande utmaning ur ett systemperspektiv uppges ligga i att utbildningssystemet i Sverige bygger på elevens fria val och att förändringar i elevernas preferenser är svåra att härleda till enskilda insatser samt är en process som styrs av flertalet externa faktorer. Dock är det möjligt att identifiera ett antal konkreta insats- och utmaningsområden som lyfts av regionerna själva.

- Arbetsmarknadskunskap och säkerställa kvaliteten i studie- och yrkesvägledning: En möjlighet som återkommande lyfts fram utgörs av yrkesintroduktionssatsningar samt insatser för ökad arbetsmarknadskunskap redan i grundskolan. Utbildningsanordnare föreslås genom kontinuerliga uppföljningar säkerställa att framförallt högstadie- och gymnasieelever får tillräcklig kunskap om arbetsmarknaden för att möjliggöra ett objektivt studie- och yrkesval. I syfte att höja kvaliteten i verksamheten och öka attraktiviteten till enskilda sektorer har så kallade läns-gemensamma karriärvägar introducerats i enskilda regioner såsom i Uppsala och Östergötland. En utmaning ligger dock i att arbeta gentemot SYV:are på ett sätt så att det inte uppstår en konflikt med Skolverkets instruktioner för studie- och yrkesvägledning som antas ge utrymme för betydligt tolkningsutrymme. Vidare visar tidigare granskningar av Skolinspektionen att det finns omfattande brister i skolors och huvudmäns arbete med att planera och följa upp studie- och yrkesvägledningen samt att kunskaper om arbetslivet och arbetsmarknaden är betydligt eftersatt bland elever i ingående granskning.<sup>22</sup> Studie- och yrkesvägledarna antas därför av somliga intressenter behöva få ett tydligare uppdrag att informera om förutsättningar och olika karriärvägar på arbetsmarknaden än vad

20 Ex. Yrkes SM, Ung Företagsamhet, Tekniklyftet, Tekniksprånget, Snilleblyxtarna, resurscentrum, utställningar, mässor, Industridagar, traineeprogram inom offentlig sektor, etc. samt övergripande insatser kopplat till ämnesdidaktik.

21 Exempelvis inom ramen för Teknikdelegationens arbete i Sverige och det internationella projektet *The Relevance of Science Education (ROSE)*

22 Skolinspektionen (2013). *Studie- och yrkesvägledning i skolan. Skolinspektionens rapport 2013:5*

som är fallet idag, en bild som även delas av flera regionala utvecklingsaktörer.<sup>23</sup>

- Begränsade resurser hos kommuner och skolor samt regelverk: Förutsättningar för mindre kommuner att bedriva ett förändrings- och utvecklingsarbete är begränsade samtidigt som dessa i regel står inför de största utmaningarna vad gäller att attrahera kompetens till offentlig sektor. Ett angränsande utmaningsområde som återkommer är de hinder som idag existerar för personer som avser byta yrke och de antagningsregler som gäller för den kommunala vuxenutbildningen. Utmaningen ligger inte i ett begränsat söktryck utan att nuvarande utformning av regelverket innebär att individer som fullföljt sina gymnasiestudier har mycket begränsade möjligheter att senare i livet förutom tekniskt basår komplettera med nödvändiga ämnen och kurser inom exempelvis teknikämnen för fortsatt utbildning i syfte att byta yrke. En utmaning med dagens system för studie- och yrkesvägledning antas vidare ligga i att detta är beroende av enskilda kommuner, rektorers eller lärares intresse för frågorna och budgetmässiga hinder när sådana insatser ställs mot andra utgiftsposter.

## 4.2 Ungas genomströmning i utbildningssystemet

Insatser riktat till ungas genomströmning i utbildningssystemet innefattar framförallt att öka andelen unga med fullständiga gymnasiebetyg och är ett högt prioriterat insatsområde i regionerna. Frågan om genomströmning är samtidigt komplex och grundar sig på en sammansatt problembild som går bortom utbildningsområdet. Det är därmed ett tydligt exempel på flernivåstyrning där ansvaret är fördelat mellan en rad aktörer och där ansvarsfördelningen dem emellan är splittrat. Arbetet sker i regel därför i förvaltningsöverskridande grupper (gymnasie- och vuxenutbildning, socialförvaltning, hälso- och sjukvårdsförvaltningen, barn och utbildning, etc.) i syfte att tidigt identifiera potentiella avhoppare. Ett konkret exempel på hur samverkan sker inom området är Temagruppen Unga i arbetslivet som delvis samlat kunskap om gruppen unga som varken arbetar eller studerar och vars arbete skett mellan sju samverkansorganisationer på ett förtjänstfullt sätt (MUCE, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Communicare, Skolverket, SKL samt Socialstyrelsen).<sup>24</sup> Regionerna är dock ej delaktiga i pågående kommundialoger med nationell nivå inom området. Den av regeringen nyligen tillsatta delegationen för att uppnå större genomslag för arbetsmarknadspolitiska insatser mot ungdomsarbetslöshet på lokal nivå (A 2014:06) bör därför se över möjligheten att även involvera den regionala nivån i samverkansarbetet.

Främsta insatser inom området sker utifrån medfinansiering från Socialfonden, exempelvis Plug-in från föregående programperiod

<sup>23</sup> Olofsson, J. (2013). *Den svenska yrkesutbildningsmodellen – dess etablering, sentida förändring och framtida utmaningar* (Ratio)

<sup>24</sup> Ramböll Management Consulting (2014). *Utvärdering av Temagruppen Unga i Arbetslivet*

med syfte att motverka avhopp från gymnasiet. Ett antal specifika åtgärder sker genom stöd till ideella föreningar som arbetar med mentorskap för elever i gymnasieskolan liksom särskilda insatser kopplat till ensamkommande flyktingbarn genom exempelvis olika mentorskapsprojekt (ex. Världens Mentor, MINE, Framtid Kronoberg, uppbyggnad av verksamhet för samverkansinläring, etc.). Särskilda ungdomssatsningar med stöd av folkhögskolor liksom användning av studie- och yrkesvägledning som ett strategiskt verktyg för fler unga med ofullständig grund- och gymnasieutbildning lyfts fram. Dock framgår att just folkhögskolorna, vilka kan erbjuda kompletterande utbildning för unga vuxna, i regel inte betraktats i diskussioner om kompetensförsörjning eller inom ramen för kompetensplattformsuppdraget.<sup>25</sup> En förändring på denna punkt uppges dock ha skett under senaste året i flertalet regioner.

### 4.3 Jämställdhet inom särskilda yrkes- och utbildningsgrupper

Arbetsmarknaden är fortfarande mycket könsuppdelad. Av samtliga anställda återfinns endast 13 procent av kvinnorna och 12 procent av männen i yrken med en jämn könsfördelning och bland de 30 största yrkena finns enbart tre som har en jämn könsfördelning<sup>26</sup> I samtliga av Sveriges FA-regioner finns dock betydligt fler högutbildade kvinnor än män i åldersgruppen 20–64 år och i många mindre regioner står kvinnor för mer än 80 procent av den regionala tillväxten av eftergymnasialt utbildade.<sup>27</sup> Även om skillnaderna är betydande mellan regioner, är de särskilt segmenterade utifrån yrkes- och utbildningsval. Insatser för att uppnå en mer jämställd könsfördelning inom särskilda yrkes- och utbildningsgrupper skiljer sig åt mellan regionerna. Tre tydliga insatsområden återkommer dock i form av:

- Utvecklingsarbete i samarbete med *Teknik och VO-college* kring exempelvis ungdomsinformatörer med uppgift att informera om utbildningsval
- Kompetenshöjande insatser och projekt gentemot *SYV:are* kring metoder inom genus och jämställdhet
- Inkludering av jämställdhetsperspektivet i *regionala handlingsplaner* såsom i handlingsplaner för kommande ESF-period

Att synliggöra skillnader mellan kvinnor och män i framtagna kunskapsunderlag genom exempelvis könsuppdelad utbildnings- och arbetsmarknadsstatistik är ett ytterligare insatsområde där dock flertalet regioner understryker att det finns fortsatt förbättringspotential. På samma sätt som integrationspolitiken i regel behandlas som en särfråga i den regionala tillväxtpolitiken<sup>28</sup> finns en uppfattning om att

25 Olofsson, J. & Annvir, D. (2013). *Folkhögskolan – en del av Skånes kompetensförsörjning - om insatser för att omfördela maktresurser och underlätta ungas etablering*; Folkbildningsrådet (2013). "Dom har inte hört av sig". *Folkhögskolor, studieförbund och regionala kompetensplattformar*.

26 Näringsdepartementet (2014). *Ett analys- och kunskapsunderlag om regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020 – utmaningar, utvecklingstrender och prioriteringar*.

27 Vinnova (2009). *Behovet av Genusperspektiv – om innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet*. Utvärdering, VR 2009:16.

28 Se ex. Tillväxtverket (2014). *Mainstreaming av integration i tillväxtpolitiken. Varför och hur – en introduktion*.

ett liknande förhållande existerar för jämställdhetsarbetet. Flera regioner uppger att de ser vinsterna med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i kompetensförsörjningsarbetet samtidigt som några ger uttryck för att det är svårt att operativt arbeta med denna typ av integrering.<sup>29</sup> Det arbete som bedrivs idag kring att bryta könsstereotypa utbildnings- och yrkesval upplevs bedrivas av eldsjälar och enskilda projektinsatser och upplevs inte vara en frågeställning som genom-syrar det löpande arbetet med kompetensförsörjning i regionerna. Detta anses vara särskilt allvarligt då de yrken där kompetensbehovet i regel är som högst – tekniksektorn och inom vård och omsorg – även är de yrkeskategorier där arbetsmarknaden är som mest köns-segregerad. En systemrelaterad utmaning ligger i att Länsstyrelserna ofta anses ha det formella ansvaret att arbeta med jämställdhetsfrågan, varför regionalt tillväxtansvariga ej driver arbetet framåt i samma utsträckning.

#### 4.4 Förstärkt koppling mellan arbetslivet och utbildningssystemet<sup>30</sup>

Starkare koppling mellan arbetslivet och utbildningssystemet inbegriper exempelvis insatser för utveckling av yrkeshögskolan, tillhållande av praktikplatser (APL) samt insatser för att påverka dimensionering och inriktning av särskilda utbildningar genom strategiska dialoger med branschföreträdare.<sup>31</sup> Liksom tidigare beskrivits innefattar detta även de insatser som just nu pågår i regionerna kring att se över möjligheterna att implementera kurser i arbetsgivarkunskap och deltagande i Socialfondsprojekt kring samordning mellan utbildning och praktik för insatsområde 2 tillsammans med arbetslivet. Den främsta insatsstypen inom prioriteringsområdet berör dock framtagandet av kunskapsunderlag, vilket behandlas separat i kapitel 4.7.

Det finns en samstämmighet i dialogen med ansvariga för de regionala kompetensplattformarna om behovet att stärka kopplingen mellan arbetsliv och utbildning. Det främsta insatsområdet föremål för betydande diskussioner för tillfället syftar till att gå bortom en numerär beskrivning av framtida arbetsmarknads- och utbildningsbehov till att skapa sig en bild över framtida trender inom branschen, vad som saknas i befintliga utbildningar och dess dimensionering. Följande huvudsakliga spår går att identifiera i det regionala arbetet på området.

- *Branschforum för strategisk dialog*: Det med SCB gemensamma projektet för utveckling av matchningsindikatorer anses vara ett steg i rätt riktning för förbättrade möjligheter att genomföra behovsinriktat prognosarbete framöver för framförallt mindre regioner. Dock finns det bortsett Arbetsförmedlingens nationella och regionala branschråd stora skillnader mellan regionerna vad gäller etablerade

29 Tillväxtverket (2012). *Delredovisning avseende regionala kompetensplattformar*

30 Utmaningar kopplat till detta centrala prioriteringsområde utvecklas vidare i kapitel 5.3

31 Insatsområdet inbegriper ej insatser för kompetensutveckling i befintliga företag

forum för att diskutera kompetensförsörjningsfrågor med näringslivet. Tekniskt liksom VO-college ses som lämpliga aktörer för att driva sådana branschspecifika kompetensdiskussioner inom sina respektive verksamhetsområde men överlag anser regionerna att kunskapsinsamlingen saknar en övergripande styrning. Bortsett anordnande av årligt återkommande branschdagar anordnas inom ramen för kompetensplattformens arbete projekt kring att utveckla metoder för branschsamverkan. Dessa är särskilt intressanta att dra lärdom av inte minst gällande hur näringslivets engagemang kan säkras liksom hur samverkan konkret kan utformas, inte minst då regionerna har skilda åsikter kring möjligheten att sammanföra utbildningsanordnare och näringsliv i gemensamma forum.

Även frågan om praktikplatser, vilket nämnts i tidigare avsnitt, lyfts fram som ett utmaningsområde där både offentliga verksamheter och privat näringsliv är hårt ansatta. Det råder en stor konkurrens om praktikplatser regionalt mellan olika utbildningsformer och nivåer liksom för de i arbetsmarknadsåtgärder respektive studier där få fungerande modeller kan identifieras regionalt. Ett undantag är dock utformning av gemensamma verktyg för praktiksamordning ([www.praktikplatsen.se](http://www.praktikplatsen.se)) dit ett antal regioner är tillkopplade.

#### 4.5 Grupper med svag ställning på arbetsmarknaden

En betydande del av de regionala insatserna inom området bedrivs med medfinansiering från Socialfonden och ett arbete pågår för att koppla på prioriterade insatser i den regionala handlingsplanen för kommande programperiod. Verksamhet med koppling till nyanländas etablering bedrivs vidare av regionala aktörer med stöd från statliga utvecklingsmedel (§37-medel) via länsstyrelserna.

I stort präglas insatsområdet av ett omfattande flernivåstyre där samverkan mellan myndigheter och kommuner är särskilt tydligt. Ett exempel på detta är insatser för personer med funktionsnedsättning<sup>32</sup> eller de yrkesintroduktionsinsatser som flertalet regioner bedriver i form av erbjudande av praktik för SFI-elever baserat på avtal med Arbetsförmedlingen om att erbjuda praktikplatser inom offentliga förvaltningar. Projekt bedrivs även gemensamt mellan regionförbund, länsstyrelse och Arbetsförmedling kring att integrera SFI i arbetsmarknadsutbildningar i kommunal regi. En otydlig ansvarsfördelning mellan Arbetsförmedling och kommuner lyfts här fram som ett särskilt utmaningsområde i genomförda intervjuer. En vidare utmaning som lyfts fram i tidigare studier är att framgångsrika projektinsatser med fokus på integration och mångfald på lokal eller regional nivå sällan implementeras i ordinarie verksamhet efter projektets slut liksom att området kännetecknas av en stor mängd aktörer och att insatserna därför tenderar att bli splittrade.<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Ungdomsstyrelsen (2012). *Funktionsnedsättning och etablering. Temagruppen unga i arbetsliv.*

<sup>33</sup> Tillväxtverket (2012). *Från ord till handling – Integration och mångfald i ett tillväxtperspektiv.*

Insatser gentemot grupper med särskilt svag ställning på arbetsmarknaden präglas i sin tur även av inomregionala skillnader och förutsättningarna för dessa grupper att etablera sig på arbetsmarknaden.

Ett prioriterat område med koppling till gruppen utlandsfödda är det arbete som sker kring validering av reell kompetens. Området uppfattas ha fått större uppmärksamhet under senare år delvis som ett resultat av Valideringsdelegationens arbete. De utmaningar och möjligheter som anses prägla valideringsfrågan beskrivs dock närmre i nästföljande avsnitt.

#### 4.6 Utveckling av den regionala utbildningsinfrastrukturen

Den regionala utbildningsinfrastrukturen definieras här som att inkludera insatser kopplat till validering, yrkes-SFI, YH-utbildningar samt studie- och yrkesvägledning. För samtliga områden pågår ett aktivt utvecklingsarbete i regionerna även om respektive område kan sägas präglas av betydande utmaningar där regionerna befinner sig i olika utvecklingsstadier.

- *Regionala skillnader för SYV:* Det uppges finnas betydande skillnader i regionerna vad gäller kvalitet och utbud av studie- och yrkesvägledning, varför flera pågående insatser kan identifieras för att å ena sidan organisera SYV:are i egna gemensamma organisationer eller nätverk samt å andra sidan tillhandahålla fortbildning och löpande informationsinsatser gentemot dessa i arbetsmarknads-kunskap. Insatser för att nå en läns-gemensam vägledningsfunktion för att nå likvärdig vägledning har blivit ett tydligt prioriterat område genom exempelvis framtagandet av regionala rekommendationer. Intressanta projekt kan även identifieras med syfte att koppla samman länens studie- och yrkesvägledning med arbetsförmedlingens branschstrategier.
- *Bristande samverkan inom yrkes-sfi:* Samverkan kring yrkes-sfi uppfattas som outvecklad i flertalet regioner. Exempelvis anses det vara en utmaning att skapa konkret samverkan kring yrkes-SFI då det bland annat förgås av olika prissättning och administration i olika kommuner, även om undantag finns exempelvis i Stockholm (ex. via [www.sfx-yrke.se](http://www.sfx-yrke.se)). Insatser för att etablera olika former av SFI-nätverk och samverkan kring yrkes-SFI genomförs i flertalet regioner.
- *Samordning av YH-ansökningar* – YH-utbildningar är en av respondenterna högst uppskattad utbildningsform inte minst för dess utgångspunkt i den starka kopplingen mellan arbetsmarknad-utbildning och regionala förutsättningar. Det finns ett tydligt önskemål om ökade antal studieplatser givet den begränsade andel ansökningar till MYH som bifalles per ansökningsomgång. Det uppfattas dock finnas en bristande samordning och kvalitetsutveckling av YH-aktörer i flertalet regioner. Idag är de samordningen av de ansökningar som går in till MYH från regionerna generellt sett högst begränsade även om ett antal projektinsatser

har initierats för just detta syfte. Regionalt tillväxtansvariga har inte alltid en tydlig överblick över producerade ansökningar och det har historiskt funnits utmaningar i att lyfta fram regionalt prioriterade insatsområden för framtida YH-utbildningar. Sådana prioriteringar bör anses vara centrala inte minst då MYH i liten utsträckning avslår enbart på grund av bristande efterfrågan.<sup>34</sup>

- *Bristande infrastruktur för validering:* Vid sidan av den övergripande stödstruktur som kompetensplattformarna erbjuder, har ett fåtal regioner försökt etablera regionala plattformar för valideringsområdet specifikt. De flesta valideringsplattformar har dock i praktiken fungerat som tidsbegränsade punktinsatser. Bland de pågående regionala initiativen inom valideringsområdet är ”Validering Väst” i Västra Götalandsregionen framstående, tillsammans pågående insatser med Dala Validering i Dalarna samt VALLE i Skåne. De utmaningar som lyfts fram kopplat till validering<sup>35</sup> av reell kompetens kan sammanfattas som bestå av att (i) valideringsområdet präglas av en stor begreppsförvirring med bristande legitimitet bland arbetsgivare, (ii) validering bygger på frivillighet från huvudmännen och utbudet av validering inom vuxenutbildningen påverkas negativt av att kommunerna delvis saknar ett ekonomiskt egenintresse att validera, (iii) samordningen mellan olika branschmodeller, kommuner och valideringsstrukturer samt deras koppling till det övergripande strategiska kompetensförsörjningsarbetet är generellt sett svag. Med undantag från ett fåtal särskilda satsningar hanteras validering som en särfråga i regionerna. Sammantaget finns ingen naturlig aktör på regional nivå som tar ett helhetsgrepp kring validering och undantaget vuxenutbildningen finns det högst begränsad rådighet över det operativa valideringsarbetet i regionerna.

#### 4.7 Framtagande av regionalt kunskapsunderlag

I den nationella tillväxtstrategin för 2014–2020<sup>36</sup> kan utläsas att kompetensplattformarna och därmed det arbete som regionalt utvecklingsansvariga bedriver även fortsättningsvis bör ha en funktion som arena:

*”... för information och framtagande av regionala analyser och prognoser gällande framtida kompetensbehov. Ett relevant analysunderlag spelar en viktig roll vid beslut om inriktning på lokala och regionala utbildningar. Ett sådant kunskapsunderlag kan vidare vara av stor betydelse för studie- och yrkesvägledares kunskaper om arbetsmarknaden och vägledarnas möjligheter att förmedla kunskap till elever som ska välja inriktning för kommande studier respektive arbete.”*

34 Ramböll Management Consulting (2014). *Myndigheten för yrkeshögskolan – en översyn av myndighetens prognosverksamhet*

35 För en utveckling av regionala tillväxtaktörers syn på validering hänvisas till Ramböll Management Consulting (2014). *Regionala tillväxtaktörers roll inom valideringsområdet*.

36 En nationell strategi för regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020, Regeringskansliet

Ett prioriterat insatsområde utgörs av att producera olika former av kunskapsunderlag kring regionens utbildnings- och arbetsmarknadsbehov på kort och längre sikt för att på detta sätt indirekt verka för bättre matchning på arbetsmarknaden. Detta innefattar i sin tur (i) kunskap om arbetsmarknadens behov och efterfrågan på kompetens, och (ii) kunskap om utbildningsutbudet och en analys av hur det svarar mot identifierat behov. Möjligheterna att ta fram sådant underlag skiljer sig betydligt åt mellan regionerna sett till resurser och analyskapacitet liksom regionernas storlek, även om RegLab-projektet för framtagandet av regionala matchningsindikatorer bidragit med insikter för inte minst de mindre regionerna. De analyser och prognoser som tas fram bör även ses som komplement till Arbetsförmedlingens prognosarbete där arbetsmarknadsprognoser presenteras två gånger årligen uppdelade på samtliga 21 län efter bransch.

Fördjupade regionala prognoser inriktar sig i regel mot särskilt utvalda branscher inom regionens styrkeområden, inte sällan listade i regionala strategidokument såsom RUS. Omfattande utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser genomförs främst i storregionerna bestående av Skåne, Västra Götaland och Stockholm samt i Norrbotten och Västerbotten. Överlag anser en majoritet av regionerna att de blivit bättre på att bedriva sådant arbete innefattande även analyser med bäring på regionens kompetensförsörjning såsom pendlingsprognoser, analyser av regionens in- och utflyttning eller uppföljning av särskilda målgrupper (ex. personer med ofullständiga gymnasiebetyg, etc.)

Framtagandet av regionalt kunskapsunderlag har inget egenvärde i sig utan det är i vilken utsträckning som underlaget används för kunskapshöjande insatser för att främja särskilda yrkes- och utbildningsinriktningar eller av utbildningsanordnare för utformning och dimensionering av utbildningar som avgör dess främsta mervärde. Hur regionerna uppfattar arbetet att med att få gehör för det kunskapsunderlag som tas fram hos utbildningsanordnare behandlas särskilt i avsnitt 5.2.1. Samantaget existerar en uppfattning att möjligheterna att etablera och bibehålla kontakter med arbetslivet och utbildningsanordnare kräver betydande resurser. Intressanta initiativ existerar dock för att kommunicera ut det kunskapsunderlag som tas fram, exempelvis Västra Götalandsregionens interaktiva verktyg ”Regional kartläggning av arbetsmarknad och studerande” (REKAS) med data om antal utbildningar, volymer och prognoser kring kompetensbehov.

Parallellt med Arbetsförmedlingens regionala branschråd bedrivs i flertalet regioner ett mer eller mindre strukturerat arbete med att komplettera kvantitativa utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser med kvalitativa inslag baserat på intervjuer, forum eller workshops med utvalda branschrepresentanter i syfte att fånga trender, tekniksiften, etc. Det existerar dock ingen enhetlig metodik för sådant arbete regionalt bortom de regionala branschråden och i viss utsträckning det arbete som sker inom ramen för Collegebildningarna.



## 4.8 Kompetensutveckling i befintliga företag

Med kompetensutveckling åsyftas här insatser riktat till personal i befintliga företag. Detta område anses i den nationella tillväxtstrategin i första hand inte vara ett offentligt åtagande utan något som främst arbetsmarknadens parter ansvarar för.<sup>37</sup> Ser vi till den enkät som skickades ut till regionerna är insatser för kompetensutveckling i befintliga företag likväl det område där störst andel respondenter anger att insatser inte alls sker eller enbart sker i mindre utsträckning. Resultatet kan tyckas vara motsägelsefull då Socialfonden 2007–2013 innehöll betydande satsningar på kompetensutveckling samtidigt som särskilda varselutlysningar gav upphov till specifika kompetensutvecklingsinsatser.

För åren 2007-2013 avsattes exempelvis 3,6 miljarder till Socialfondens programområde 1, dvs. till projekt för kompetensförsörjning. I SKL:s studie över kommuners och regioners betydelse som ägare av socialfondsprojekt riktade till näringslivet<sup>38</sup> kan vi exempelvis utläsa att kommun- och regionägda projekt för drygt 500 miljoner riktades till anställda och chefer i företag. En trolig förklaring till att respondenterna i enkäten ej lyfter fram de insatser som bedrivs inom kompetensutvecklingsområdet är att de insatser som lyfts fram i programtexten för att stärka kopplingen mellan utbildning och arbetsliv (Mål 1.2) genom exempelvis yrkesintroduktionsanställningar, kvalitetssäkring av lärande på arbetsplatsen, validering, utveckling av yrkesutbildningar inkluderat arbetsplatsförlagt lärande eller metoder för studie- och yrkesvägledning behandlas under andra rubriker i aktuell studie.

De typer av insatser som lyfts fram återfinns framförallt i genomförda socialfondsprojekt. Avgränsningen av kompetensutvecklingsinsatser är samtidigt svår att göra. Exempelvis kan hävdas att Tillväxtverkets affärsutvecklingscheckar bidrar till kompetensutveckling liksom VINNOVA:s Forska & Väx eller deltagande i andra insatser såsom Produktionslyftet eller europeiska ramprogram (ex. Horisont 2020, COSME). Aktuell studie har därför valt att ej fokusera på området kompetensutveckling i ytterligare utsträckning.

---

37 Näringsdepartementet (2014). *Ett analys- och kunskapsunderlag om regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020 – utmaningar, utvecklingstrender och prioriteringar*

38 SKL (2014). *Socialfondsprojekt: Kompetens för företag. Kommuners och regioners betydelse som ägare av socialfondsprojekt riktade till näringslivet.*

# 5 Systemanalys: Flernivåstyre och samverkan inom kompetensförsörjningsområdet

I föregående kapitel presenterades översiktligt de huvudsakliga utmaningar som regionala tillväxtansvariga upplever prägla identifierade insatsområden. I följande kapitel lyfter vi blicken och tar ett systemperspektiv på kompetensförsörjningsfrågan baserat på de utmaningar och möjligheter som de regionala representanterna lyfter kopplat till det löpande arbetet med kompetensförsörjningsfrågor. Fokus ligger på följande breda frågeställningar, vilka utvecklas var för sig i efterföljande delkapitel:

- Hur kopplas kompetensförsörjningsfrågan till andra politikområden?
- Vilka utmaningar lyfter regionerna fram relaterat till det flernivåstyre som präglar kompetensförsörjningsarbetet?
- Vilka erfarenheter präglar insatser för stärkt samverkan mellan utbildningssystemet och arbetslivet?
- Vilken inverkan har uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar haft på ovan listade områden?

## 5.1 Kompetensförsörjningsfrågans koppling till andra politikområden

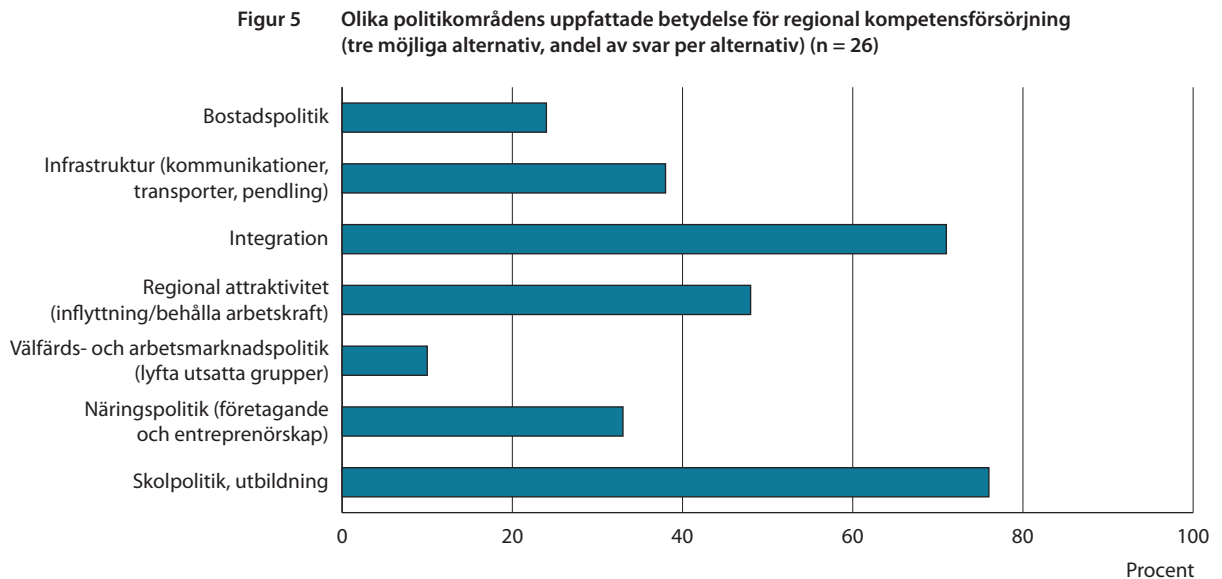
Diskussioner om regionalt kompetensförsörjningsarbete bör ta utgångspunkt i de skillnader som råder mellan regionerna vad gäller såväl dess skilda förutsättningar som hur dessa utmaningar kopplas till kompetensförsörjningsfrågan specifikt. Exempelvis finns det regionala skillnader mellan länen vad gäller andelen företag som ser tillgång till lämplig arbetskraft som ett stort tillväxthinder,<sup>39</sup> samtidigt som detta skiljer sig åt mellan branscher med olika stor närvaro i olika län. Även scenarier för den framtida sysselsättningsutvecklingen skiljer sig kraftigt åt mellan olika regioner i Sverige.<sup>40</sup>

Regionerna ombads inom ramen för studien ange tre av totalt sju politikområden som ansågs ha störst betydelse för den framtida kompetensförsörjningen och matchningen på arbetsmarknaden i sin egen region. I figuren nedan går att utläsa att framförallt skol- och utbildningspolitiken samt integrationsfrågan anses ha störst betydelse för målet om förbättrad matchning på arbetsmarknaden. Att integrationsfrågan ges en sådan framträdande roll bland regionerna är till

39 Tillväxtverket (2014). *Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014*

40 TCO & SCB (2013). *Regionernas arbetsmarknad 2011-2030. Tre demografiska scenarier*

viss del överraskande då flertalet respondenter ej utgörs av länsstyrelser vilka bär ansvar för frågan. Det arbetsmarknadspolitiska området är ej inkluderat utan ses som ett paraplyområde för övriga insatser.



En intressant iakttagelse är hur frågor som ofta i den tillväxtpolitiska debatten lyfts fram som allmängiltiga i praktiken skiljer sig åt mellan regionerna. Utmaningar kopplat till demografi och generationsskifte är i regel ingen framträdande utmaning för storstadsregionerna liksom frågan om regional attraktivitet som medel för att behålla eller attrahera arbetskraft. Utmaningen för dessa regioner kopplas i större utsträckning till bostads- och näringspolitiken. Det motsatta kan sägas utanför storstadsregionerna där infrastruktur och regional attraktivitet ges betydligt större vikt för förbättrad matchning på arbetsmarknaden än enskilda utbildningsinsatser.

Ovanstående resultat är måhända förväntade men relevanta i den mening att regionerna inte bara har skilda resurser eller organisatoriska strukturer för att bedriva ett regionalt kompetensförsörjningsarbete, de skiljer sig även åt utifrån vilka politikområden de anser ha störst inverkan på detta arbete bortom de strukturella förutsättningar som råder för samtliga regioner.

Representanter för kompetensplattformarna har även givits möjlighet att reflektera kring hur väl kompetensförsörjningsfrågan integreras med andra politikområden i den egna regionen. Överlag uppfattas det som problematiskt att särskilja mellan arbetsmarknads-, utbildnings- och näringspolitik kopplat till kompetensfrågor inte minst vad rör mandatsfrågan. Arbetsmarknadspolitik kopplas exempelvis naturligt till Arbetsförmedlingens uppdrag med att stärka matchningen på arbetsmarknaden innefattande ett fokus på svaga grupper. Samtidigt bedriver regionerna via exempelvis Socialfonden insatser för att nå

ungdomar utan sysselsättning tillsammans med arbetsgivarorganisationer och kommuner genom exempelvis lärlingsprojekt.

Regionalt finns en generell uppfattning om att det finns mindre ”stuprör” mellan de olika politikområdena än vad som existerar på nationell nivå mellan utbildnings-, närings- och arbetsmarknadsdepartementet. Detta bör rimligen vara en följd även av organisatoriska skillnader och möjligheter att bygga upp kontaktytor inom den egna organisationen. Den största utmaningen på regional nivå handlar främst om en bristande helhetssyn över de insatser som sker.

Ovan involverar även huruvida det finns en uppfattning om kompetensförsörjningsfrågan som en regionalt prioriterad fråga och huruvida tillräcklig finansiering allokerats till detta område inom ramen för det regionala tillväxtarbetet. Om vi bortser från den medfinansiering som följer inom ramen för kompetensplattformsuppdraget är det möjligt att dra slutsatsen att trots kompetensförsörjningsfrågans framträdande roll i regionala strategidokument, uppfattas medföljande finansiering för *löpande* och *övergripande* kompetensförsörjningsarbete på regional nivå som kopplar samman de olika politikområdena med få undantag vara begränsad. I regel finns mellan en halvtidstjänst eller ett par årstjänster avsatt för detta arbete, vilket i flera fall tillkommit som ett resultat av kompetensplattformsuppdraget. Storleken på regionen är här den enskilt mest avgörande faktorn liksom mandatet för det regionala utvecklingsarbetet.

## 5.2 Utmaningar och möjligheter med flernivåsamverkan

Den nationella strategin för regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020<sup>41</sup> slår fast följande kopplat till stärkt flernivåsamverkan inom kompetensförsörjningsområdet:

*”Möjligheter till en god kompetensförsörjning skapas om utbildningssystemets olika delar samverkar med varandra och med det omgivande samhället, inte minst med näringslivet. På regional nivå kan denna samverkan drivas och utvecklas inom ramen för de regionala kompetensplattformarna”.*

I Tillväxtanalys studie från 2012 kring erfarenheter från kompetensplattformsuppdraget<sup>42</sup> identifierade ett antal centrala hinder för regionalt kompetensförsörjningsarbete med koppling till flernivåstyrning. Dessa har i aktuell studie sammanfattats som att bestå av följande delar och tillhörande aktiviteter:

- Begränsat mandat att påverka utbildningsutbudet – erfarenheter av samverkan med utbildningsanordnare
- Mångfalden av aktörer på regional nivå – erfarenheter av samordning och samhandling

<sup>41</sup> Regeringskansliet, En nationell strategi för regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020

<sup>42</sup> Tillväxtanalys (2012). *Erfarenheter från kompetensplattformarbetet. Ett exempel på flernivåstyrning i praktiken.*

- Avsaknad av nationellt samordningsansvar och samverkan med nationella departement och myndigheter

I följande delavsnitt redovisas för hur regionalt utvecklingsansvariga uppfattar respektive utmaningsområde.

### 5.2.1 Samverkan med utbildningsanordnare

Den regionala nivån har inget mandat att direkt påverka dimensionering och utbud av i princip samtliga utbildningsformer, bortsett delar av folkhögskolan. Utbildningsutbudet styrs vidare i stor utsträckning av andra aspekter än den regionala arbetsmarknadens behov. En vidare utgångspunkt är det intresse som regionala aktörer upplever bland olika utbildningsanordnare för det kunskapsunderlag som tas fram. Tillväxtanalys undersökning från 2012 i denna fråga antydde att YH-utbildningsanordnarna visade störst intresse medan minst intresse visas av grundskolan, även om bilden likt för gymnasieskolan samt högskola och universitet skiljer sig åt mellan regionerna.<sup>43</sup> De möjligheter och utmaningar som uppfattas präglar den regionala nivån arbete inom detta område samt i dialogen med utbildningsanordnare på regional nivå kan sammanfattas som följer baserat på genomförda intervjuer.

- *Kunskapsunderlag som grund för samverkan med utbildningsanordnare:* Framtagande av regionala behovsanalyser upplevs i olika utsträckning utgöra ett viktigt komplement till främst Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprognoser på länsnivå. Uppdraget att fokusera på framtagandet av behovsanalyser och prognoser uppges av flera regioner bidragit till förbättrade relationer med utbildningsanordnare. Flera av de djupgående och branschspecifika analyser som genomförts i exempelvis Skåne, Västra Götaland och Västerbotten under senare år uppfattas ha fungerat som en murbräcka där kommuner, Arbetsförmedling, SYV:are och utbildningsanordnare efterfrågat denna typ av stringenta regionala behovsanalyser. En särskilt viktig aspekt av framtagna behovsanalyser är att verka för en gemensam bild över hur behovet i en region ser ut liksom att skapa en dörr in i kompetensförsörjningsfrågorna i regionerna.
- *Svag incitamentsstruktur för utbildningsdimensionering:* Det finns en incitamentsstruktur där enskilda huvudmän för exempelvis gymnasieskolan, en strikt kommunal angelägenhet, är måna om att bedriva en fortsatt verksamhet som bygger på ett visst ansökningstryck, varför insatser för att påverkas dess dimensionering i den egna kommunen utifrån arbetsmarknadens behov uppfattas som känsligt. Detta gäller inte minst för glesbefolkade områden i närheten till större orter där konkurrensen om elevunderlag är hårt. Vad regionalt utvecklingsansvariga fokuserar på med koppling till just gymnasieskolan är att verka för samordning av gymnasieantagning

---

43 ibid

och etablerandet av olika forum för gymnasiesamverkan. En utmaning ligger dock i att ifall en påverkan på dimensioneringen hypotetiskt skulle uppnås finns möjligheten för en privat aktör att fylla det behov som marknaden (läs studenterna) efterfrågar även ifall detta behov ej kan styrkas från arbetslivets sida. Genom Skolverkets nationella programråd inom den gymnasiala yrkesutbildningen har i sammanhanget en formaliserad samverkan mellan myndigheten och arbetslivet skapats som tidigare saknats, dock med begränsad fokus på frågor som rör rekrytering utifrån arbetsmarknadens behov.<sup>44</sup>

- *Samordning och prioritering av regionala yrkesinriktade insatser:* Då regionala utvecklingsaktörer i högst begränsad utsträckning kan påverka grund- och gymnasieskolans utbildningsdimensionering ligger fokus i genomförda insatser på utbildningsformer där arbetslivets behov i större utsträckning styr dess utformning, nämligen YH-utbildningar, yrkesvux och i viss mån Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar. Även ifall den faktiska inverkan på exempelvis YH-utbildningar är svår att härleda regionala insatser givet att de enskilda anordnarna själva inte har beslutsrädighet över dess dimensionering, används regionalt framtaget kunskapsunderlag på olika sätt för detta syfte. Dessa insatser uppfattas bestå av att (i) uppnå en gemensam regional behovsbild för utformning av nya projektinsatser, samt (ii) underlag för prioriterade ansökningar till exempelvis MYH eller collegebildningar där aktörernas behovsbild optimalt ska återspegla framtaget regionalt kunskapsunderlag. Det finns dock skillnader mellan regionerna vad gäller till vilken grad ansökningar till MYH samordnas och prioriteras, exempelvis genom egna YH-organisationer, även om insatser för ökad samordning på detta område genom olika former av YH-nätverk har initierats i flertalet regioner.
- *Tvärkommunal samverkan:* Enligt skollagen är varje kommun skyldig att tillhandahålla grundläggande vuxenutbildning men det betyder inte att utbildningen måste bedrivas i hemkommunen. Ökad samverkan mellan kommuner som huvudmän för utbildningsinsatser på regional eller delregional nivå vad gäller exempelvis skapandet av länsgemensamma ingångar till den kommunala vuxenutbildningen, såsom idag sker i exempelvis Östergötland eller Stockholm, är därmed önskvärt. Det upplevs vidare som att det förs en begränsad diskussion om kompetensförsörjningsutmaningar med utgångspunkt i kommunernas egen kompetensförsörjning. I somliga län är kommunerna de största arbetsgivarna samtidigt som insatser för att säkra ett förvaltningarna relevant utbildningsutbud tillsammans med andra motparter upplevs som mindre prioriterat. Inom ramen för detta arbete kan regionala aktörer spela en mer framträdande roll.

---

44 Ramböll Management Consulting (2013). *Utvärdering av de nationella programrådets arbete*

- *Regional samverkan med universitet och högskola:* Den nationella strategin slår fast att kompetensplattformarna i högre grad behöver ”verka för att högskolor och universitet involveras mer i det regionala kompetensförsörjningsarbetet.” Även ifall UoH inte har ett formellt uppdrag att utbilda för en regional arbetsmarknad sker samverkan med den regionala nivån genom exempelvis (i) framtagande av kunskapsunderlag för dialoger med den nationella nivån kopplat till tilldelning av utbildningsplatser inom för lärosätena inom prioriterade områden, (ii) agera som en mellanhand i dialogen mellan kommuner och lärosäten inom områden som lärarutbildning, (iii) kontakter med samverkansfunktioner på lärosätena kopplat till studenternas kontakt med näringsliv, samt (iv) delfinansiering av utbildningsinriktningar och professurer inom bristyrken. Överlag uppfattas dock regional samverkan med högre lärosäten som en utmaning där rollen för regionalt tillväxtansvariga är fortsatt otydlig. Flertalet respondenter uppfattar denna fråga som ett högst begränsat insatsområde.

### 5.2.2 Mångfald av aktörer och insatser regionalt inom kompetensförsörjningsområdet

En ytterligare utmaning som lyfts i Tillväxtanalys studie över kompetensplattformensarbete slår an på den mängd aktörer som verkar inom kompetensförsörjningsarbetet på olika nivåer nationellt, regionalt och kommunalt. Mångfalden av aktörer och insatser bottenar i sin tur i (i) områdets bredd och tydliga koppling till andra politikområden, (ii) den fördelning av mandat som råder mellan myndigheter och nivåer, samt (iii) ett historiskt fokus på projektdrivna insatser inte minst med finansierade från strukturfonderna och inom nationella program.<sup>45</sup>

Enligt andra studier<sup>46</sup> bekräftas bilden av att det existerar ett stort antal så kallade ”arbetsmarknadsintermediärer” som i en vid bemärkelse arbetar med kompetensförsörjningsfrågor på den regionala nivån, såsom kommunförbund, regionala utvecklingspartnerskap, projektägare till strukturfondsprojekt, med flera. Ett stort antal intermediärer på regional nivå innebär dock inte nödvändigtvis en styrka och det är svårt att uttyda deras huvudsakliga syfte och verksamhet. Det regionala sammanhanget karakteriseras i denna studie av en splittring på många aktörer, en dåligt anpassad länsindelning, en fragmenterad tillväxt- och utvecklingspolitik och en svag och svåröverskådlig regional samhällsorganisation.

En av de främsta svårigheterna med att kartlägga regionalt kompetensförsörjningsarbete berör såväl områdets avgränsning liksom den mängd insatser som faktiskt genomförs, exempelvis räknar svenska ESF-rådet att Socialfonden under perioden 2007–2013 fördelades mel-

<sup>45</sup> För en översiktlig genomgång av ett urval insatser på området, se SKL (2012). *Kompetensförsörjning, lokala och regionala exempel.*

<sup>46</sup> Wallo, A. & Kock, H. (årtal saknas). *Intermediärer som stöd för kompetensförsörjning: Ett kunskapsbidrag.* HELIX VINN Excellence Center, Linköpings universitet, Apel FoU.

lan cirka 4 000 projekt i Sverige med minst 315 000 deltagare.<sup>47</sup> Det förefaller därmed som naturligt att flertalet regioner upplever en utmaning med att skapa sig en överblick över dessa och andra löpande insatser i regionen. Liksom inför tidigare programperioder har ett intensivt arbete pågått för att samordna framtida projekt med de prioriteringar som görs med koppling till kompetensförsörjningsområdet regionalt. Ett mindre antal regioner såsom Östergötland och för tillfället Stockholms län genomför aktörskartläggningar både vad gäller regionala aktörer och nationella sådana liksom arbetsmarknadsparter för att skapa sig en överblick av vem som gör vad och vilka forum som existerar för diskussion kring kompetensförsörjningsfrågor.

Vad gäller mångfalden av aktörer lyfts från såväl regionalt som nationellt håll att det riskerar leda till en otydlighet kring vem som är ansvarig för vad. Det formella mandatet upplevs inte alltid styrande för att skapa sig en sådan bild. I sammanhanget ska man inte underskatta hur varje län valt att organisera sitt arbete med kompetensförsörjningsfrågor och vilket ansvar som åläggs länsstyrelser, regionförbund eller regionala självstyrelseorgan. Finns det en historik av att ta ett regionalt ledarskap inom tillväxtpolitiska frågor påverkar detta säkerligen förutsättningarna att ta ett liknande samordnande ansvar inom ramen för kompetensförsörjningsarbetet. Dock betyder inte tidigare regionbildningar som för Region Skåne eller Västra Götalandsregionens del att det naturligt finns en historia av att arbeta strategiskt med kompetensförsörjningsfrågor som går bortom dåtida länsarbetsnämnderna. Resonemanget berör snarare att om det regionala ledarskapet inte är splittrat finns i regel mer resurser som kan användas till ett bredare kompetensförsörjningsarbete och därmed möjliggöra ett naturligt discussionsforum för exempelvis utbildningsanordnare och näringsliv att vända sig till.

### 5.2.3 Samverkan med nationella myndigheter och departement

Stora samhällsutmaningar ställer krav på stat, landsting, samverkansorgan, kommuner och näringsliv att arbeta aktivt och strategiskt med kompetensförsörjning, dels för de regionala arbetsmarknaderna, dels för sina egna verksamheter. Här har aktörer med regionalt utvecklingsansvar en central roll vad gäller att bidra till samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Regionernas roll har i tidigare studier beskrivits som en samverkansmotor och dörröppnare, som fungerar som en katalysator för samverkan och som skapar gemensamma mötesplatser, samt som en kunskapsspridare och en inspiratör, som tar fram ny kunskap samt nya idéer och arbetssätt.<sup>48</sup>

Även om delar av samordningsansvaret för att identifiera behov och driva kompetensförsörjningsarbetet framåt ligger på regional nivå i och med uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar, kan

<sup>47</sup> [www.esf.se/en/Vara-fonder/Socialfonden-2007-2013/](http://www.esf.se/en/Vara-fonder/Socialfonden-2007-2013/)

<sup>48</sup> Tillväxtanalys (2012). *Strategier för regional kompetensförsörjning*.



det i praktiken liknas vid ett timglas där de formella mandaten är som störst på nationell och kommunal nivå med begränsad rådighet på regional nivå.<sup>49</sup> Trots de utmaningar som lyfts ovan kan ett antal övergripande reflektioner göras gällande samverkan mellan framförallt den regionala och nationella nivån baserat på genomförda intervjuer:

- *Positiv bild regionalt av nationell myndighetssamordning:* Det nationella initiativet för myndighetssamverkan inom kompetensförsörjningsområdet<sup>50</sup> uppfattas som positiv bland regionala utvecklingsaktörer liksom det ökade deltagandet från departement och myndigheter på de aktiviteter som anordnas inom ramen för Regkomp. Dock uppfattas samordningen mellan arbetsmarknads-, utbildnings- och näringsdepartementet vara mer bristfällig och tydliga kommunikationsvägar gentemot departementen efterfrågas. Förfrågningar från departementen och myndigheter ses som delvis resurskrävande men i stort positiva då det ofta bidrar till en övergripande bild av enstaka politikområden i regionerna. Ett större inkluderande av Försäkringskassan, inte minst i frågan om gymnasieavhopp och den psykiska ohälsa detta ofta kan kopplas till, efterfrågas delvis.
- *Avsaknad av gemensam regional röst försvårar för dialog med nationella nivån:* Kompetensförsörjningsrådets bredd, komplexitet och diffusa avgränsning liksom det stora antalet intressenter och bristande mandat regionalt medför att det i regel är svårt för regionalt utvecklingsansvariga att tala med en gemensam röst gentemot den nationella nivån rörande prioriterade regionala utmaningsområden och pågående insatser. Det finns samtidigt en nationellt orimlig förväntningsbild på kompetensplattformarna som (i) en enhetlig organisationsform som ser lika ut i hela landet och (ii) har mandat att ta ett samlat grepp om regionala kompetensförsörjningsfrågor. Vem den nationella nivån ska kontakta för diskussioner om regionala kompetensförsörjningsfrågor i länen är fortfarande otydlig och utgörs enbart i somliga fall av representanter för de regionala kompetensplattformarna. Bilden liknar därmed den som påvisats för regionalt tillväxtarbete där nationella myndigheter har uttryckt en osäkerhet rörande vilka de regionala behoven är liksom deras egen medverkan i det regionala tillväxtarbetet.<sup>51</sup> Även det motsatta förhållandet med tydligare kommunikationsvägar gentemot departement och myndigheter lyfts fram. De diskussioner som förts i Myndighetssamverkansgruppen kring någon form av webbportal för detta ändamål är positivt, inte minst för den nationella nivån att skapa sig en förbättrad överblick av de insatser som sker regionalt.

---

49 Tillväxtanalys (2012). *Erfarenheter från kompetensplattformarbetet. Ett exempel på flernivåstyrning i praktiken.*

50 Myndigheten för yrkeshögskolan (2012). *Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjningsområdet.*

51 Tillväxtverket (2013). *Med örat mot marken – Om myndigheternas medverkan i det regionala tillväxtarbetet.*

- *Samverkan grundat på frivillighet:* I Tillväxtanalys genomgång av regionernas kompetensförsörjningsarbete framgår att det för myndigheter som varken har ett regionalt uppdrag eller en regional organisation uppfattas som "ogörligt" att aktivt medverka i enskilda läns arbeten. Länen har således fått i uppdrag att samverka med statliga myndigheter, men myndigheterna anser att deras ansvar är otydligt formulerat och att de dessutom inte har resurser för att samverka med enskilda län. Detta trots att det existerar ett samverkansuppdrag inom ramen för den nationella tillväxtstrategin. Det uppfattas därmed som en utmaning för regionerna att leda samverkansuppdrag inom kompetensförsörjningsområdet när övriga aktörer inte har i uppdrag att samverka enligt regleringsbrevet. Med samverkan avses här deltagande i gemensamma forum för diskussion kring kompetensförsörjningsfrågor, deltagande i gemensamma projektinsatser, nyttjande av kunskapsunderlag och prognoser, formella samarbetsavtal inom avgränsade områden, etc. Oberoende form av samverkan kan vi dock observera betydande skillnader gällande graden av samverkan mellan främst Arbetsförmedlingen och regionala utvecklingsaktörer. Vad denna skillnad bottnar i går ej att finna en systematik i men i stort anses det vara en prioriteringsfråga som är individbaserat vilket i sig kan bottna i det faktum att Arbetsförmedlingens regionala utredare ej har fysiska representanter på plats i samtliga län.
- *Efterfrågan på fler lärandeinsatser och mötesplatser:* Tillfällen som Kompetensförsörjningsdagarna uppfattas som ett bra sätt tackla den flernivåkontext som präglar sakområdet. Även de lärandemoment som erbjuds inom ramen för Reglabs nätverk inom kompetensförsörjning (Regkomp) är högt uppskattade. Det finns en tydlig efterfrågan för denna typ av sammankomster där deltagandet från nationella myndigheter och departement ökat på senare tid. Det är i sammanhanget främst inte fler forum som efterfrågas utan snarare ett fördjupat arbete inom befintliga sådana.
- *Analysstöd och möjliggörande för regionala jämförelser:* I den nationella tillväxtstrategin uttrycks att det är "särskilt betydelsefullt med en utvecklad regional analyskapacitet för att möjliggöra ett mer strategiskt regionalt tillväxtarbete och skapa förutsättningar för prioriteringar och samplanering utifrån t.ex. regionala mål- och strukturbilder."<sup>52</sup> Regionernas behov av olika former av statistiska "baspaket" nedbrutna på regional nivå har lyfts även i tidigare sammanhang och givit uppkomst till bland annat de matchningsindikatorer som utvecklats tillsammans med SCB. Behovet kvarstår dock och inte minst de mindre regionerna har begränsade möjligheter att omsätta detta material i konkreta handlingsplaner liksom att det rimligen är olika nyckeltal som bör stå i fokus vid jämförelser mellan regioner. Av denna anledning har ett antal regioner såsom i Östra

---

52 Näringsdepartementet (2014). *Ett analys- och kunskapsunderlag om regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020 – utmaningar, utvecklingstrender och prioriteringar.*

Mellansverige gått samman för att genomföra liknande prognoser som storstadsregionerna genomfört. Vidare efterfrågas förenklade processer att ta del av information kring antal inskrivna i kommunernas vuxenutbildning, fördelning av elever i gymnasieutbildningar där regionerna idag måste kontakta respektive kommun för att få ut uppgifter samtidigt som dessa rimligen rapporteras till Skolverket. En återkommande uppmaning är att denna fråga fortsätter att vara i fokus för deltagande aktörer i Myndighetsövervakningen inom kompetensförsörjningsområdet.

### 5.3 Samverkan mellan utbildning–arbetsliv

I propositionen Yrkehögskolan (prop. 2008/09:68)<sup>53</sup> anges att tidigare erfarenheter har visat att det är svårt för utbildningssystemet att förutsäga behov och utvecklingen på arbetsmarknaden.<sup>54</sup> Utmaningen ligger i att på makronivå förutsäga större förändringar och för arbetsgivarna att bedöma rekryterings- och kompetensbehoven på längre sikt. Utbildningssystemet behöver samtidigt utformas på ett sådant sätt att framtida arbetskraftsefterfrågan kan matchas med arbetskraftsutbudet, vilket i sin tur i stor utsträckning avgörs av utbildningssystemet. Det finns således ett problem i form av tidsdimensionen, dvs. att dagens utbildningssystem utformas på ett sådant sätt att kompetensen hos morgondagens arbetskraft kan matchas mot den framtida efterfrågan.<sup>55</sup>

Den nationella tillväxtstrategin slår fast att kompetensplattformarna bör fungera som dialogforum mellan utbildningsanordnare och näringsliv i syfte att *”bidra till en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft”*. Ett framträdande insatsområde är att regionalt via olika former av branschforum eller näringslivsdialoger fånga specifika delbranschens kompetensbehov bortom den arbetsmarknadsstatistik som produceras i syfte att (i) utforma nya/befintliga utbildningar som bättre överensstämmer med arbetsmarknadens framtida behov (ex. inom Teknik- samt VO-college) samt (ii) säkerställa att output från utbildningssystemet motsvarar arbetslivets behov på sikt. I stort handlar det om att fånga andra aspekter som reell kompetens och teknikskiften inom branschen med inverkan på utbildningssystemet.

Det råder en stor skillnad mellan regionerna i hur långt samarbetet med arbetslivet är utvecklat inom ramen för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Där ett formellt samarbete sker är detta i regel inriktat mot särskilda branschsegment såsom exempelvis tillverkande industri, besöksnäring eller vård- och omsorg. Det förekommer även vitt skilda erfarenheter av näringslivets engagemang och hur samverkan konkret bör utformas. Samverkan kan i sin tur praktiskt organiseras genom avtal inför en YH-ansökan, utformning av

53 Utbildningsdepartementet (2008). Yrkehögskolan. Prop 2008/09:68

54 I diskussionen innefattar termen näringslivet privata företag medan arbetslivet även inkluderar offentliga arbetsgivare.

55 Eklund, J., Karlsson, L. & Pettersson, L. (2013). *Kompetensförsörjning för ett konkurrenskraftigt näringsliv*.

nya utbildningar eller som input till strategisk utbildningsplanering. Samtidigt finns det en historia att regionalt arbeta med dessa frågor genom de kompetensråd som fanns knutna till Länsarbetsnämnderna fram till 2008. Följande konstaterande från en enskild region kan sägas vara representativt för hur flera regioner uppfattar detta samspel mellan arbetslivet och utbildningsanordnare.

1. Alla utbildningsanordnare är självständiga och fastställer själva sitt eget utbud
2. Individen väljer utbildning
3. Ska arbetslivets företrädare komma på de möten vi arrangerar måste de se nyttan med att delta. Erfarenheten är att de ofta uteblir
4. Utbildningsanordnare är lättare att samla och det existerar redan flera forum för dessa, men även anordnarna ska se nyttan med mötesplatserna
5. Antalet möten särskilt för arbetslivsföreträdarna bör minimeras i så stor utsträckning det går
6. Det kan vara problematiskt att arbeta med representanter men ofta blir vi hänvisade till det av praktiska skäl
7. Vi bygger på det som redan finns före att nya mötesplatser och grupper bildas.

Utifrån genomförda djupintervjuer och tillika workshop och enkätutskick med regionala utvecklingsaktörer kan ett antal ytterligare centrala utmaningsområden identifieras, vilka listas nedan.

- *Parallella system:* Det upplevs förekomma betydande parallella strukturer för att på olika sätt kvalitativt samla in arbetslivets framtida kompetensbehov. I so mliga fall sker sådana dialoger i forum som nämnts ovan bestående av företag, Arbetsförmedling, arbetsmarknadsparter, högskola och region medan andra fokuserar på direkta dialoger mellan exempelvis kommunalförbund-näringsliv. Det finns i sammanhanget ingen samlad bild av det arbete som enskilda kommunala näringslivsenheter, Arbetsförmedlingens branschråd, SCB, Tillväxtverket, Tillväxtanalys, Socialstyrelsen, Skolverkets Programråd, branschmodeller inom validering, col legebildningar, yrkesprogrammets programråd, MYH, branschorganisationer och regionalt tillväxtansvariga bedriver. Framförallt efterfrågas större samordning med Arbetsförmedlingens regionala branschråd samt anpassning av de metoder som används för insamling av företagets behov utifrån regionala behov och förutsättningar och formerna enhetliga krav. I sammanhanget bör bäras med att tidigare uppföljningar visat på att det finns stora skillnader i kvalitén för arbetet i branschråden mellan branscher vilket medför att dess syfte och uppdrag uppfylls i olika hög grad.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Arbetsförmedlingen (2010). *Uppföljning av arbetet i Arbetsförmedlingens branschråd.*

- *Utbildningssystemets tröghet kontra näringslivets kortsiktighet:* Som nämnts ligger en utmaning för enskilda företag i att precisera sina kompetensbehov inte minst på längre sikt, även om detta skiftar något per bransch. Inom vård och omsorg upplevs det exempelvis vara lättare att föra långsiktiga diskussioner än inom konjunktur känsliga branscher vilket försvårar för välunderbyggda informationsinsatser kring den framtida arbetsmarknaden. I nästa led finns en förväntan att när ett behov väl är definierat att detta får genomslagskraft i dimensionering och innehåll av utbildningar, vilket sällan är fallet. Regionala utvecklingsansvariga kan i princip aldrig möta upp den efterfrågan som näringslivet efterfrågar utan samverkan med utbildningsanordnare på andra nivåer, vilket i sin tur ofta sker i ett längre tidsperspektiv. Kopplat till ovan involveras näringslivet samtidigt i en mängd olika satsningar i syfte att exempelvis tillhandahålla praktikplatser för gymnasieskola och vuxenutbildning, delaktighet i utformning av YH-utbildningar och Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsinsatser, etc. samtidigt som dessa insatser är bristfälligt koordinerade. I praktiken uppfattas detta medföra att enskilda företag som visar på engagemang fort blir föremål för en stor mängd förfrågningar.
- *Legitimitet och nivå för samverkan:* Det föreligger en inhytt risk i samverkan mellan utbildning och arbetsliv enligt en majoritet av respondenterna. I stort berör det två olika centrala legitimitetsfrågor bestående av (i) på vilken nivå samverkan bör ske, och (ii) hur arbetslivets engagemang vid uteblivna resultat på kort sikt kan säkerställas. Rörande den förstnämnda utmaningen finns det ett begränsat utbud av engagerade företag att involvera i arbetet. Detta föranleder frågeställningar kring vilka aktörer som kan sägas företräda det regionala näringslivet inom en särskild bransch och hur denna bransch i sin tur bör avgränsas? Vilka organisationer och på vilken nivå samverkan ska samverkan ske både vad gäller det enskilda företaget och utbildningssystemet? Ska fokus i arbetet ligga på marknadsföring, innehåll i utbildningar, praktikplatser eller annat? Hur regionerna praktiskt ska möjliggöra resurser att bedriva flertalet parallella dialoger inom olika branscher är en grundläggande utmaning kopplat till dessa frågeställningar.
- *Kompetensutveckling snarare än kompetensförsörjning ur ett tillväxtperspektiv:* Kompetensutveckling av befintlig personal i näringslivet lyfts av flera fram som ett viktigt insatsområde för att följa med i utvecklingen på arbetsmarknaden och behålla en global konkurrenskraft. Även ifall denna typ av kompetensutveckling i första hand ansvaras för av arbetsmarknadens parter, anses det utgöra ett viktigt insatsområde inte minst för små- och mikroföretag som ej har bedriver internt kompetensutvecklingsarbete genom exempelvis insatser kopplat till validering eller inom Socialfonden. Ett antal framgångsfaktorer lyfts av respondenterna fram som centrala för att möta delar av de utmaningar som nämns ovan. Dessa kan sam-

manfattas som (i) vikten av att företagen själva driver dessa forum genom att arbeta utifrån de branschsammanlutningar som redan existerar (ex. kluster), (ii) att arbetet bedrivs inom för arbetslivet relevanta branschavgränsningar och utgår från relevanta utbildningsformer, samt (iii) att det operativa arbetet har en tydlig målbild bortom de externa mervärden som följer av denna form av samverkan (ex. nya utbildningar). Ett bra exempel på hur ett sådant arbete kan utformas återfinns i Uppsala där denna form av insatser skett redan före uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar.

#### 5.4 Kompetensplattformsuppdragets inverkan på regionalt kompetensförsörjningsarbete

En intressant frågeställning berör vilken inverkan uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar haft på ovan listade områden kopplat till integration med andra politikområden, flernivåstyre och samverkan utbildning–arbetsliv. En utgångspunkt är den bild som förmedlas i den nationella tillväxtstrategin där det kan utläsas att:

*”Flernivåsamverkan och dialog avseende strategiska frågor inom kompetensförsörjningsområdet mellan sektorer och nivåer som kommuner, aktörer med regionalt utvecklingsansvar, myndigheter inklusive Regeringskansliet samt näringslivet har utvecklats. Denna samverkan är viktig och kan i vissa delar, t.ex. vad gäller lokala och regionala utbildnings- och kompetensförsörjningsfrågor, utvecklas vidare.”<sup>57</sup>*

Uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar var delvis ett resultat av de varsel som följde av den ekonomiska krisen 2008 och tog sin utgångspunkt i utbildningspolitiken och en identifierad begränsad kunskap om kompetensbehov och tillgängliga utbildningsresurser inom exempelvis vuxenutbildningen i regionerna. Regional samverkan inom kompetensfrågor har dock en lång tradition som går tillbaka till länsarbetsnämndernas tid och de regionala kompetensråden. Denna samverkan upplevs dock ha varit av mindre operativ karaktär och fokus låg framförallt på utbildningsfrågor. Efter det att länsarbetsnämnderna försvann fanns ett stort behov av att blicka framåt i statistik och samla aktörer. För inte minst de regionala utvecklingsorganen upplevs samtidigt att regeringsuppdraget inneburit ett breddat uppdrag där frågan nu tydligare slår an till andra politikområden som integration, arbetsmarknads- och utbildningspolitik. Skillnaden mellan regionerna att samverkan inom området skiljer sig dock betydligt åt.

En intressant fråga kopplat till utvecklingen av en systembild för regionalt kompetensförsörjningsarbete är huruvida etableringen av kompetensplattformar påverkat regionernas arbetssätt och självbild kring

---

57 Regeringskansliet, En nationell strategi för regional tillväxt och attraktionskraft 2014-2020

arbetet med dessa frågor. Följande slutsatser kan dras utifrån en aggregerad sammanställning av genomförda intervjuer och workshop.

- *Regionernas uppfattning om kompetensplattformens funktion, omfattning och effekt skiljer sig åt:* Kompetensplattformarna som begrepp har väldigt olika betydelse i regionerna och det pågår fortfarande ett arbete med att definiera och förankra plattformarnas uppdrag. I regel har det regionala arbetet med kompetensförsörjning utgått ifrån de prioriteringar som görs i exempelvis RUP/RUS samtidigt som tillväxtansvariga uppges fått en tydligare roll i samband med plattformsuppdraget. Uppdraget ses dock inte som en isolerad uppgift utan något som är integrerat i flera politikområden och det löpande arbetet, varför nya strukturer sällan har byggts upp som ett direkt resultat av uppdraget. När så har skett har det ofta varit sammanhängande med andra organisatoriska förändringar i regionerna.
- *Uppdraget har sammantaget bidragit till ett mer systematiskt helhetsgrepp om kompetensfrågan och samverkan över organisationsgränser:* Trots de oklarheter som redovisas för ovan kring regeringsuppdraget uppges det för flertalet regioner bidragit till en ökad förmåga att ta ett systematiskt helhetsgrepp om kompetensfrågan genom förstärkt samverkan mellan olika aktörer som regionförbund, kommuner, länsstyrelse, Arbetsförmedling, etc. Dock kvarstår ett tydligt behov av förbättrad regional överblick och styrning av pågående insatser i form av exempelvis YH-ansökningar, förstudier och projekt med bäring på exempelvis de utmaningsområden som nämns i kapitel 4 ovan. Samverkan med universitet och högskola samt gymnasieskolan uppges dock ha påverkats i begränsad utsträckning som en effekt av plattformsuppdraget.
- *Regeringsuppdraget har medfört ett tydligare mandat för den regionala nivån att verka inom kompetensförsörjningsområdet:* Framtagandet av analyser kring regionernas kompetensbehov på kort och längre sikt utgör kärnan av plattformsuppdraget där även den största förändringen kan identifieras för det regionala arbetet. Den stora utmaningen är att förmedla sådant kunskapsunderlag till avnämnersidan i form av framförallt utbildningsanordnare, offentlig sektor och näringsliv vilket kompetensplattformsuppdraget uppges ha stärkt. Den regionala nivån har ett högst begränsat mandat inom utbildningspolitiken. Genom det kunskapsunderlag som tagits fram inom ramen för kompetensplattformsuppdraget och det mandat som regeringsuppdraget innebär uppfattas dock kontaktytorna och mottagarkapaciteten bland inte minst utbildningsanordnare ha stärkts.

Det finns en betydande skillnad mellan regionerna i möjligheterna att bygga upp nya regionala strukturer genom kompetensplattformsuppdraget. Det finns även en osäkerhet huruvida plattformsuppdraget ska bidra till att skapa en funktion för att vara just en plattform som

tar ett helikopterperspektiv för samordnande av regionalt kompetensarbete eller huruvida målet är att vara ett forum för nya former av projektbaserade insatser. Det finns en förväntan på kompetensplattformarna att vara samordnande men även att operativt arbeta med kompetensförsörjningsfrågor vilket dock går utanför plattformarnas uppdrag eller mandat. Överlag finns dock ett antal tydliga exempel på regioner där ansvariga för kompetensplattformsuppdraget fått en större och mer naturlig plats i samtalen mellan aktörer vars arbete har bäring på kompetensförsörjningsfrågan. Man upplever att det i viss utsträckning börjar formeras en ”en-väg-in” tanke med återkommande förfrågningar om exempelvis arbetsmarknadsstatistik, deltagande i nätverk eller inbjudningar till discussionsforum kring kompetensförsörjningsfrågor regionalt. Givet det begränsade mandat som den regionala nivån besitter inom området är detta en utveckling som är inte hade skett på naturlig väg enligt flera respondenter.

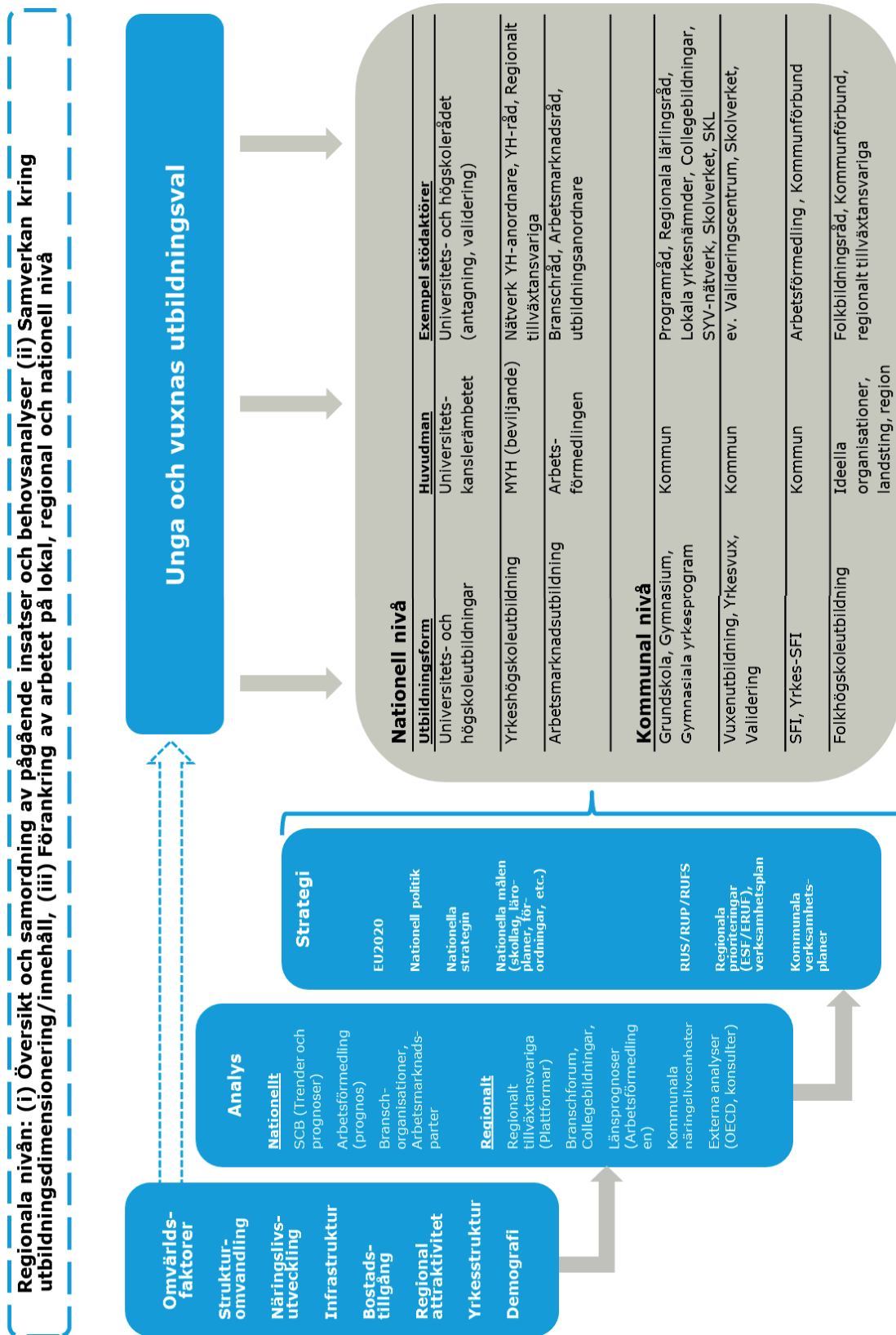
## 5.5 Illustration av den regionala nivåns funktion och rådighet på utbildningssystemet

Med fokus på utbildningssystemets dimensionering och innehåll utifrån den regionala arbetsmarknadens behov framträder en roll för regionalt tillväxtansvariga som präglas av faktorer utanför dess direkta rådighet. Hur denna roll präglas av andra faktorer rörande utbildningssystemets dimensionering och innehåll illustreras nedan, liksom de begränsningar som präglar dess förmodade genomslag. Figur 6 kan förstås som en övergripande schematisk bild över vad som styr utbildningssystemets dimensionering och innehåll. I boxen längst till vänster listas ett antal huvudsakliga omvärldsfaktorer som på olika sätt har en inverkan på matchningen på arbetsmarknaden och dess utveckling. Analysen av dessa förändringar sker på såväl nationell som regional nivå genom verktyg såsom exempelvis SCB:s Trender och prognoser, Arbetsförmedlingens länsvisa arbetsmarknadsprognoser eller yrkeskompassen samt regionala behovsanalyser baserat på regionala prognosmodeller och direkta diskussioner med berörda arbetsgivare.

Baserat på de utmaningar och möjligheter som beskrivs utarbetas såväl europeiska som nationella och regionala strategier, vilka fungerar som underlag för kommande prioriteringar för till exempel satsningar inom den europeiska socialfonden eller underlag för proaktiva insatser för att öka berörda utbildningsformers attraktivitet och innehåll. Bortsett till Yrkehögskolan och Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar har insatser för påverkan av utbildningssystemets dimensionering utifrån identifierade behovsområden en begränsad inverkan om behovet inte överensstämmer med de utbildningsval som unga och vuxna gör. Det finns därmed i teorin en motsättning mellan exempelvis skollagens individperspektiv och tillväxtperspektivet i europeiska, nationella och regionala tillväxtstrategier där arbetsgivarnas behov sätts i större fokus. Detta trots att den nya skollagen tydliggjort att gymnasieutbildningen ska vara en bas för



Figur 6 Utbildningssystemets utformning och regionala tillväxtaktörers roll



den nationella och regionala kompetensförsörjningen samt att yrkesprogrammen förändrats för att öka studenternas anställningsbarhet direkt efter avslutad utbildning.<sup>58</sup> Den regionala nivån bör i detta avseende ses som ett forum eller intermediär där verktyg gentemot exempelvis SYV:are, Collegebildningar och spridning av behovsanalyser till utbildningsanordnare reducerar avståndet mellan de två perspektiven.

## 5.6 Illustration av effektlogik för regionernas arbete inom kompetensförsörjningsområdet

I syfte att ytterligare belysa de utmaningar som präglar det regionala kompetensförsörjningsarbetet bör figuren ovan kompletteras med den logik som styr de regionalt tillväxtansvarigas insatser på området. På ett övergripande plan kan de regionala insatserna inom kompetensförsörjningsområdet delas in i tre typer bestående av (i) framtagande av behovsanalyser och underlag om arbetsmarknadens behov och tillgängligt utbildningsutbud, (ii) främja samverkan mellan utbildningsanordnare i regionen, samt (iii) deltagande i och finansiering av regionala projekt i syfte att utveckla nya metoder för att möta regionens identifierade utmaningar.<sup>59</sup> Inom den sistnämnda kategorin ryms även insatser för att utveckla den regionala utbildningsinfrastrukturen genom att bistå ansökningar om YH-utbildningar, bedriva lobbyarbete gentemot den nationella nivån kring särskilt prioriterade högskoleutbildningar eller främja utvecklingen av den kommunala vuxenutbildningen.

De tre insatstyperna utgår från skilda effektlogiker som präglas av olika förutsättningar att uppnå en reell förändring. En utmaning med det arbete som regionalt tillväxtansvariga bedriver inom kompetensförsörjningsområdet ligger därmed i att det inte finns en tydlig målbild för att avgöra arbetets måluppfyllelse. Matchningen på arbetsmarknaden styrs av flera faktorer som ej är kopplat till utbildningssystemets dimensionering och innehåll såsom policyverktyg som jobbskatteavdrag, förändringar i arbetslöshetsersättningen och sjukförsäkringen liksom rot- och rutavdragen.<sup>60</sup> I figur 7 på nästföljande sida illustreras en sådan övergripande effektlogik för de tre huvudsakliga insatstyperna och de förutsättningar som präglar regionalt tillväxtansvarigas arbete inom respektive insatsområde.

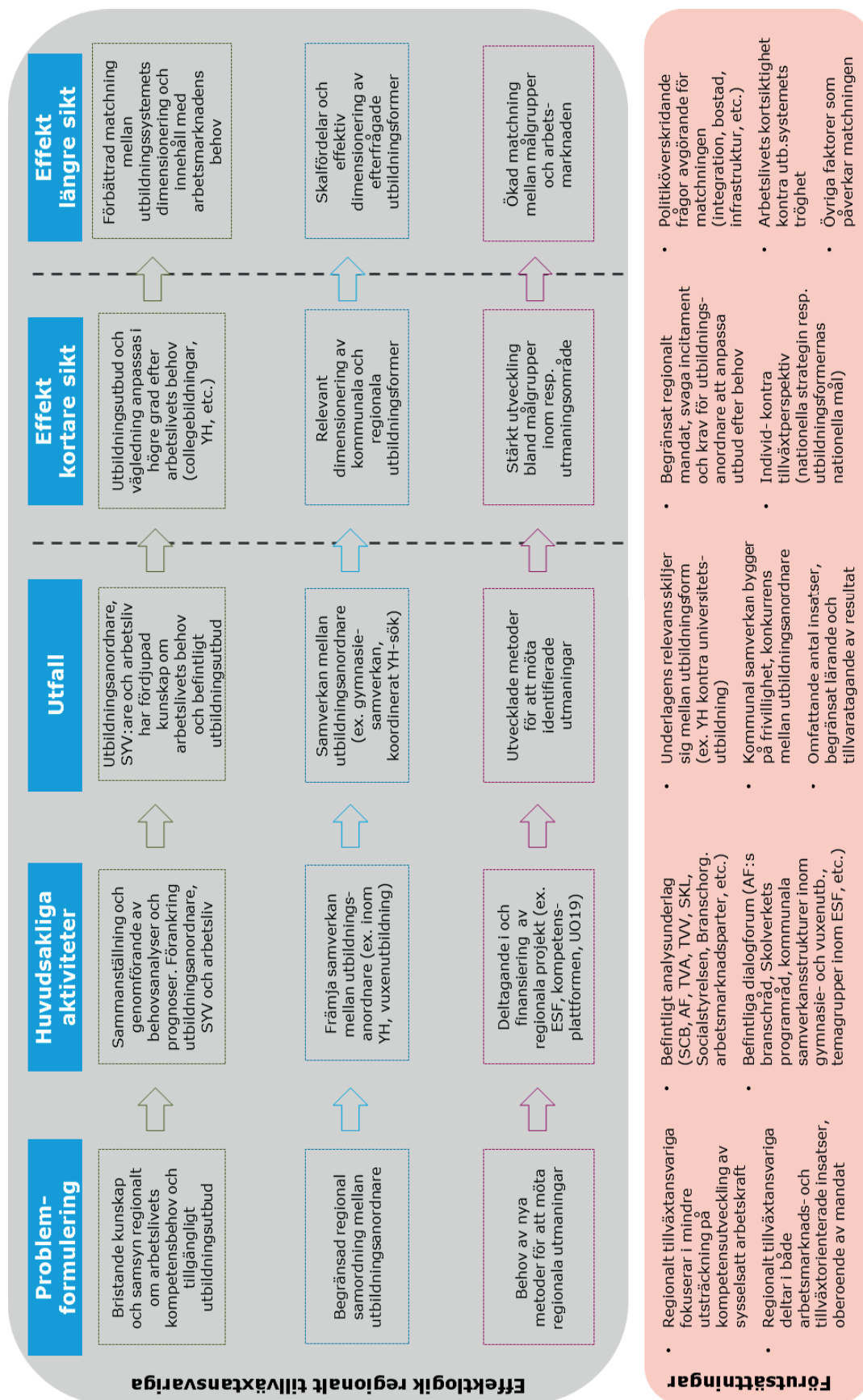
Figuren skall läsas från vänster till höger med tillhörande förutsättningar i textboxen längst ner för respektive insatstyp. Gällande den första insatstypen kring att producera kunskapsunderlag i syfte att erhålla ett utbildningsutbud som i högre utsträckning är anpassat efter arbetslivets behov finns ett antal utmaningar i effektlogiken.

58 15 kap. 3 och 30 §§ skollagen (2010:800)

59 Prioriterade insatsområden utgörs främst av insatser för att stärka samverkan mellan utbildning–arbetsliv, insatser för att främja intresset för särskilda utbildnings- och yrkesinriktningar, insatser riktade till ungas genomströmning i utbildningssystemet, insatser med fokus på personer med svag ställning på arbetsmarknaden samt insatser för att utveckla den regionala utbildningsinfrastrukturen (ex. validering, yrkes-SFI, YH, etc.). (Se kapitel 4 för en närmare genomgång av respektive område).

60 Finansdepartementet (2011). *How Should the Functioning of the Labour Market Be Assessed?*

Figur 7 Effektllogik och förutsättningar för regionala tillväxtaktörers arbete inom kompetensförsörjningsområdet



Först och främst måste framtaget material och efterföljande förankringsarbete hos utbildningsanordnare komplettera redan befintliga analysunderlag och dialogforum. Framtaget underlag kommer i nästa led ha olika relevans för exempelvis anordnare av YH-utbildningar jämfört med högskoleutbildningar samtidigt som det finns en inboende problematik med att i prognoser förutse arbetsmarknadens behov på sikt. Vidare finns det svaga incitament för utbildningsanordnare inte minst på kommunal nivå att anpassa utbildningsutbudet efter den regionala arbetsmarknadens behov (se avsnitt 2.2). I nästa led finns en begränsning i påverkansmöjligheterna för framtaget underlag givet utbildningsformernas nationella mål såsom stipulerat i skollagen, läroplaner, skol- gymnasieförordning och så vidare.

Gällande insatser att främja en regional samverkan mellan utbildningsanordnare finns goda exempel på samverkan inom gymnasiet och på tvärkommunal samverkan för länsgemensam ansökan och finansiering av den kommunala vuxenutbildningen. Ett övergripande syfte med en sådan samverkan är att stärka den regionala utbildningsinfrastrukturen och säkra en mer effektiv utbildningsdimensionering i regionen genom att relevanta utbildningar kan ges med hög kvalitet, givet att exempelvis kommuner delar resurser och kostnader för detta ändamål. Dock präglas en inte minst tvärkommunal samverkan av svaga incitament att anpassa utbildningsutbudet efter arbetsmarknadens behov samt kan vara mer/mindre ekonomiskt attraktivt för enskilda kommuner. Bortsett kommuner av bruksortskaraktär utbildar kommuner vidare i regel ej för det kommunala arbetslivet, varför incitamentet att samverka för ett utbildningsutbud som ej kommer den egna kommunen till godo kan anses vara svagt.

Att genom egna medel, inom ramen för kompetensplattformarbetet eller genom deltagande i Socialfondsfinansierade projekt arbeta med metodutvecklande insatser för att möta regionala utmaningar utgör den sista insatstypen av regionalt kompetensförsörjningsarbete. En reflektion från genomgången av detta insatsområde ligger i att regionalt tillväxtansvariga inte minst inom ramen för Socialfonden deltar i såväl arbetsmarknadsorienterade projekt, där Länsstyrelse och Arbetsförmedlingen har viktiga nationella uppdrag, som mer tillväxtorienterade insatser med fokus på särskilda branschers kompetensbehov. Antal insatser inom området är samtidigt omfattande och problematiskt att överblicka, med begränsat lärande och tillvaratagande av resultat som följd.

Avslutningsvis kan hävdas att regionalt tillväxtansvarigas arbete med framtagande av kunskapsunderlag och insatser för ökad samverkan mellan utbildningsanordnare har begränsad effekt ifall arbetet inte resulterar i en faktisk förändring i dimensionering och innehåll i utbildningsutbudet, vilket i sin tur styrs av en mer individorienterad effektlogik. Ambitionsnivån för det regionala arbetet med kompetensförsörjningsfrågor bör därmed anpassas utifrån de faktiska förutsättningar som omger området samt kopplas på de övriga policyom-

råden såsom integration, bostadspolitik och infrastruktursatsningar som gemensamt påverkar matchningen på arbetsmarknaden.

## 6 Slutsatser

Studien har tagit en i huvudsak deskriptiv ansats baserat på genomförda intervjuer, enkätundersökning och workshop relaterat till ett stort antal områden rörande regionalt kompetensförsörjningsarbete. På bakgrund av den bredd av frågeställningar som berörts i föregående kapitel redogörs nedan i första hand slutsatser av särskild och systemrelaterad betydelse. Fokus ligger därmed på att belysa utmaningsområden på en aggregerad och bredare nivå snarare än att redogöra för enskilda insats- och sakområden. Syftet är att belysa de huvudsakliga frågeställningar som anses prägla det fortsatta regionala kompetensförsörjningsarbetet.

### **Vem ansvarar egentligen för vad inom det regionala kompetensförsörjningsarbetet?**

En bakgrund till denna studie var en efterfrågan från nationell nivå att erhålla en större förståelse för det pågående regionala kompetensförsörjningsarbetet och de utmaningar som präglar detta. Vad som står tydligt efter genomförd studie är att denna begränsade överblick av pågående insatser och tillhörande utmaningar även kan identifieras regionalt. För att skapa sig en bild av pågående kompetensförsörjningsarbete är det ej görligt att fokusera uteslutande på formella mandat inom olika sakområden. Ett sådant exempel är tillvaratagandet av utlandsföddas kompetens där ansvaret fördelas mellan länsstyrelser, kommuner, Arbetsförmedling samtidigt som exempelvis Regionförbundet kan vara projektägare för insatser med finansiering från Socialfonden med samma målgrupp. Mångfalden av aktörer och insatser kan i sin tur sägas böttna i (i) områdets bredd och tydliga koppling till andra politikområden, (ii) den fördelning av mandat som råder mellan myndigheter och nivåer, samt (iii) ett historiskt fokus på projektdrivna insatser inte minst finansierade från strukturfonderna och inom nationella program.

### **Hur uppfattar regionalt utvecklingsansvariga själva sin roll?**

En följdfråga kopplat till ovan är vilken roll aktörer med regionalt utvecklingsansvar kan ta inom kompetensförsörjningsområdet. En utgångspunkt för en sådan diskussion är de skillnader för hur varje län valt att organisera sitt arbete med kompetensförsörjningsfrågor och vilket regionalt tillväxtansvar som åläggs länsstyrelser, regionförbundet eller regionala självstyrelseorgan i respektive län. Baserat på genomförd datainsamling utkristalliseras en bild bestående av ett

antal övergripande insatsområden vilka delvis tangerar uppdraget om att etablera regionala kompetensplattformar. Dessa huvudsakliga insatsområden utgörs av:

- (i) *Verka för regional samsyn:* Det uppfattas idag finnas en avsaknad av en gemensam regional röst vilket försvårar för dialog med den nationella nivån. Regionalt utvecklingsansvariga kan här utgöra en gemensam nod som utifrån regionala strategidokument och ett helikopterperspektiv bidrar till en gemensam regional behovsbild kopplat till kompetensförsörjningsfrågan specifikt. Detta innefattar samordning av de kunskapsunderlag och diskussioner som förs kommunalt, regionalt samt nationellt. Regionalt utvecklingsansvariga behöver nödvändigtvis ej själva vara ansvariga för framtagandet av sådant underlag, dock finns ett behov av att de sammanställer och verkar för att lyfta fram de huvudsakliga slutsatser som framkommer och bidrar till höjd kunskap och en gemensam uppfattning om hur regionen ska möta identifierade utmaningar.
- (ii) *Samordning och koordinering av insatser:* Regionalt utvecklingsansvariga kommer inte få ett tydligare mandat än vad kommuner och myndigheter med det formella mandatet ger dem. Ett sådant tydligt mandat är att ta en samordnande funktion för det regionala kompetensförsörjningsarbetet, inte minst då det finns ett generellt behov av en regional översyn av pågående insatser. Detta kan konkret innebära ett informellt mandat att verka för samordning av ansökningar till MYH, driva igenom insatser baserat på regionala prioriteringar inför kommande strukturfondsperiod, främja tvärkommunalt samarbete inom den kommunala vuxenutbildningen, verka för länsgemensam studie- och yrkesvägledning eller gemensamma verktyg för praktiksamordning.
- (iii) *Uppföljning och lärande:* Både vad gäller det arbete som sker inom den egna eller inom andra regioner finns en uppfattning om att lärandet och överförandet av fungerande metoder och modeller brister. Mellanregionalt sker ett utbyte delvis inom ramen för kompetensplattformsuppdraget och Regkomp liksom i Socialfondens temagrupper. Ytterligare strukturerade forum där genomförda insatser och prövade metoder diskuteras efterfrågas. Exempelvis skiljer sig uppfattningen mellan regionerna vad gäller att främja samverkan mellan utbildningsanordnare-näringsliv varför det finns utrymme att lära av goda exempel. Även inom regionerna finns utrymme att tydligare lyfta fram de projektinsatser som visat sig vara framgångsrika i större utsträckning än vad som görs idag.

### **Vilken är kompetensplattformarnas roll i framtida nationella uppdrag?**

I den nationella tillväxtstrategin för 2014–2020 kan explicit utläsas att kompetensplattformarna har en central roll vad gäller att bidra till

samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Genomförd kartläggning pekar med all tydlighet på att denna bild måste inbegripa en förståelse för de skillnader som existerar mellan länen i hur det regionala kompetensförsörjningsarbetet organiseras, vilka resurser som avsätts för detta arbete samt framförallt den skiftande uppfattningen om vad som ryms inom kompetensplattformsuppdraget specifikt mellan regionerna. Det finns således olika ingångar till det regionala kompetensförsörjningsarbetet där gränsdragningen mellan detta och plattformsuppdraget i flera avseenden är vag. Hur nationella uppdrag dockar in i plattformsuppdraget skiljer sig därmed åt och en motsvarande flexibilitet som tagits i aktuellt regeringsuppdrag bör genomsyra även framtida insatser på området.



# Intervjuförteckning

Anne Kolmodin, Tillväxtanalys  
Barbro Lundmark, Region Västerbotten  
Bengt Landefelt, universitets- och högskolerådet  
Birgitta Hänström-Söderlund, Länsstyrelsen i Västernorrland  
Britta Zetterlund Johansson, Region Värmland  
Britt-Inger Stoltz, Myndigheten för Yrkehögskolan  
Carin Peters, Region Skåne  
Carl-Johan Klint, Näringsdepartementet  
Conny Danielsson, Region Dalarna  
Diana Unander, Regionförbundet Södra Småland  
Elin Mattsson, Regionförbundet Jämtlands Län  
Gustaf Rehnström, Västra Götalandsregionen  
Håkan Gustavsson, Arbetsförmedlingen  
Håkan Lundmark, Regionförbundet Jämtlands Län  
Johan Hansson Lindberg, Region Halland  
Karin Botås, Region Sörmland  
Katarina Johansson, Region Blekinge  
Lejla Gros, Regionförbundet Östsmåland  
Lennart Werner, Regionförbundet Kalmar län  
Maria Svensson Hallberg, Regionförbundet Örebro  
Mats Lindell, Länsstyrelsen Norrbotten  
Mikaela Zelmerlöw, Skolverket  
Monica Söderström, Regionförbundet Uppsala  
Ola Olsson, Regionförbundet Jönköping  
Sara Haffling, Länsstyrelsen i Västmanland  
Susanna Jansson, Tillväxtverket  
Therese Kullåker, Region Gotland  
Tomas Stavbom, Regionförbundet Uppsala  
Ylva Disheden, Länsstyrelsen Stockholm

# Litteraturförteckning

Arbetsförmedlingen (2010). *Uppföljning av arbetet i Arbetsförmedlingens branschråd.*

Eklund, J., Karlsson, L. & Pettersson, L. (2013). *Kompetensförsörjning för ett konkurrenskraftigt näringsliv.*

Folkbildningsrådet (2013). *"Dom har inte hört av sig". Folkhögskolor, studieförbund och regionala kompetensplattformar.*

Kompetensplattform Västerbotten (2012). *PM: Tankar och idéer om Kompetensplattform Västerbotten.*

Minnesanteckningar, lärnätverket för kompetensförsörjning 3 oktober 2013 RegLab.

Myndigheten för yrkeshögskolan (2012). *Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjningsområdet.*

Näringsdepartementet (2014). *Ett analys- och kunskapsunderlag om regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020 – utmaningar, utvecklingstrender och prioriteringar.*

Olofsson, J. & Annvir, D. (2013). *Folkhögskolan – en del av Skånes kompetensförsörjning – om insatser för att omfördela maktresurser och underlätta ungas etablering.*

Olofsson, J. (2013). *Den svenska yrkesutbildningsmodellen – dess etablering, sentida förändring och framtida utmaningar (Ratio).*

Ramböll Management Consulting (2013). *Utvärdering av de nationella programrådets arbete.*

Ramböll Management Consulting (2014). *Myndigheten för yrkeshögskolan – en översyn av myndighetens prognosverksamhet.*

Ramböll Management Consulting (2014). *Regionala tillväxtaktörers roll inom valideringsområdet.*

Regeringskansliet, *En nationell strategi för regional tillväxt och attraktionskraft 2014–2020*

SKL (2012). *Kompetensförsörjning, lokala och regionala exempel.*

SKL (2014). *Socialfondsprojekt: Kompetens för företag. Kommuners och regioners betydelse som ägare av socialfondsprojekt riktade till näringslivet.*

Skolinspektionen (2013). *Studie- och yrkesvägledning i skolan. Skolinspektionens rapport 2013:5*

Skolverket (2012). *En karta över det svenska utbildningssystemet* (Tillgänglig på: <http://www.skolverket.se/skolformer/karta-over-utbildningssystemet/utbildningssystemet>)

TCO & SCB (2013). *Regionernas arbetsmarknad 2011–2030. Tre demografiska scenarier.*

Tillväxtanalys (2012). *Erfarenheter från kompetensplattformarbetet. Ett exempel på flernivåstyrning i praktiken.* Rapport 2012:04

Tillväxtanalys (2012). *Strategier för regional kompetensförsörjning.*

Tillväxtanalys (2013). *Regional tillväxt 2013 – en rapport om regional tillväxt och utveckling.*

Tillväxtverket (2012). *Delredovisning avseende regionala kompetensplattformar*

Tillväxtverket (2012). *Från ord till handling – Integration och mångfald i ett tillväxtperspektiv.*

Tillväxtverket (2012). *Uppföljning av regionalt kompetensförsörjningsarbete.*

Tillväxtverket (2012). *Uppföljning av regionalt tillväxtarbete.*

Tillväxtverket (2013). *Med örat mot marken – Om myndigheternas medverkan i det regionala tillväxtarbetet.*

Tillväxtverket (2014). *Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag. Företagens villkor och verklighet 2014.*

Tillväxtverket (2014). *Mainstreaming av integration i tillväxtpolitiken. Varför och hur – en introduktion.*

Ungdomsstyrelsen (2012). *Funktionsnedsättning och etablering. Tema-gruppen unga i arbetsliv.*

Utbildningsdepartementet (2008). *Yrkehögskolan.* Prop 2008/09:68

Wallo, A. & Kock, H. (årtal saknas). *Intermediärer som stöd för kompetensförsörjning: Ett kunskapsbidrag.* HELIX VINN Excellence Center, Linköpings universitet, Apel FoU.

Vinnova (2009). *Behovet av Genusperspektiv – om innovation, hållbar tillväxt och jämställdhet.* Utvärdering, VR 2009:16.

**Tillväxtverket arbetar för att  
stärka företagens konkurrenskraft.**