



Erfarenheter från **kompetensplattformens**arbete

Ett exempel på flernivåstyrning i praktiken

Tillväxtanalys har fått regeringens uppdrag att analysera hur de regionala kompetensplattformarna uppfyller sitt syfte, samt att ta reda på vilka hinder regionerna har upplevt i sitt arbete.

Dnr 2012/012
Myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser
Studentplan 3, 831 40 Östersund
Telefon 010 447 44 00
Telefax 010 447 44 01
E-post info@tillvaxtanalys.se
www.tillvaxtanalys.se

För ytterligare information kontakta Gustav Hansson
Telefon 010-447 44 40
E-post gustav.hansson@tillvaxtanalys.se

Förord

Aktörer med ansvar för regional tillväxt i länen har fått regeringens uppdrag att etablera regionala kompetensplattformar, med syfte att stärka den regionala kompetensförsörjningen.

Tillväxtanalys har i regleringsbrev för 2012 fått i uppdrag att ”analysera hur de regionala kompetensplattformarna uppfyller sitt syfte samt ge förslag till förbättringar till form och innehåll på kort och lång sikt.” I uppdraget ingår även att analysera hur jämställdhets- och integrationsperspektiven har integrerats i arbetet. Tillväxtanalys har också fått i uppdrag att vidareutveckla strategier för regional kompetensförsörjning, vilket kommer att redovisas senast den 15 mars 2013.

I den här rapporten redovisas i huvudsak hur regionerna ser på vilka förutsättningar som krävs för att de ska kunna fullfölja sitt uppdrag om etablering av kompetensplattformar, samt förslag på hur styrningen kan förbättras.

Rapporten visar även på vikten av fortsatt arbete med att förbättra och utveckla förutsättningarna för en effektiv flernivåstyrning.

Rapporten har skrivits av Gustav Hansson. Ett stort tack riktas till alla de regionala aktörer som har medverkat i telefonintervjun (se bilaga), samt Anders Färdeman (Skolverket), Britt-Inger Stoltz (Myndigheten för yrkeshögskolan) och Anders Axelsson (Region Skåne) vilka har bidragit med värdefulla synpunkter till rapporten.

Östersund, juni 2012

Dan Hjalmarsson
Generaldirektör

Innehåll

Sammanfattning	7
Summary	8
1 Inledning	9
2 Uppdragets utformning och programlogik	10
2.1 Uppdragets bakgrund och utformning	10
2.2 Uppdragets syfte och programlogik	11
2.3 Flernivåstyrning i teori och praktik	14
2.3.1 Flernivåstyrning i teorin	14
2.3.2 Flernivåstyrning i praktiken	15
2.4 Sammanfattning	17
3 Uppfyller kompetensplattformarna sitt syfte?	18
3.1 Erfarenheter från tidigare studier	18
3.2 Erfarenheter från regionerna – telefonintervjuer	19
3.2.1 Kompetensplattformarnas arbete på kort och lång sikt	20
3.2.2 Hur jämställdhets- och integrationsaspekten har integrerats i arbetet	22
3.2.3 Hinder och utmaningar med att sprida och förankra kunskapsunderlag	25
3.2.4 Övriga frågor	28
3.3 Analys	29
4 Slutsatser	32
Referenser	33
Bilaga	34

Sammanfattning

Aktörer med ansvar för regional tillväxt i länen har fått regeringens uppdrag att etablera regionala kompetensplattformar med syfte att stärka den regionala kompetensförsörjningen. Tillväxtanalys har fått regeringens uppdrag att analysera hur de regionala kompetensplattformarna uppfyller sitt syfte, samt att ta reda på vilka hinder regionerna har upplevt i sitt arbete. Syftet med uppdraget är att ge Regeringskansliet (Näringsdepartementet) förslag på hur de kan förbättra styrningen av kompetensplattformarna, samt att peka på vilka förutsättningar som krävs för att regionerna bättre ska kunna fullfölja sitt uppdrag.

Flera viktiga erfarenheter från arbetet med kompetensplattformarna har redan uppmärksamats inom ramen för uppdraget om myndighetssamverkan (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012) samt Tillväxtverkets uppföljning av regionalt kompetensförsörjningsarbete (Tillväxtverket, 2012). Tillväxtanalys uppdrag är ett komplement till dessa studier och ger en fördjupad kunskap om: (i) hur kompetensplattformarna har arbetat på kort och lång sikt, (ii) hur jämställdhets- och integrationsaspekten har integrerats i arbetet, samt (iii) hur kompetensplattformarna har lyckats sprida och förankra sina kunskapsunderlag.

Samtliga regioner tycker sig i hög eller mycket hög utsträckning ha möjlighet att bidra till en stärkt regional kompetensförsörjning och uppskattar att de fått uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar.

De flesta regioner har integrerat de mer långsiktiga kompetensförsörjningsfrågorna i regionens övriga tillväxtarbete. Det visar på att kompetensförsörjningsfrågorna anses vara av stor betydelse för regional tillväxt och utveckling.

Regionerna anser att det är viktigt att arbeta med jämställdhets- och integrationsaspekten, men uppger samtidigt att det är svårt att arbeta operativt med frågorna samt att det är många aktörer inblandade. Det finns därför ett behov av att vidareutveckla olika metoder och goda exempel om hur kompetensplattformarna kan arbeta med jämställdhet och integration.

Uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar innebär att skapa arenor för samverkan och samförstånd. Resultaten i den här rapporten visar dock att regionerna möter vissa hinder för samverkan. Regionerna har t.ex. inte något mandat att direkt påverka utbildningsutbudet, och utbudet styrs ofta av andra aspekter än den regionala arbetsmarknadens behov. Att aktörerna inom kompetensförsörjningsområdet har olika mål kan också medföra svårigheter att finna samförståndslösningar.

De hinder som regionerna möter skulle eventuellt kunna lösas genom att utveckla en mer samlad modell för styrning och samverkan mellan den nationella, regionala och lokala nivån. Denna slutsats är i linje med Ansvarskommitténs förslag om att det behövs en ”fastlagd ordning för samråd” (SOU 2007:10), samt Barca (2009) som hävdar att en framgångsrik flernivåstyrning är beroende av att tydliggöra de olika aktörernas roller och ansvar samt att formulera gemensamma mål.

Summary

Sweden's county authorities, who are responsible for regional growth and development, have been commissioned by the government to establish coordination platforms to communicate and coordinate the future supply of and demand for labour in their respective regions. Growth Analysis has in its turn been commissioned by the government to analyse the progress of the platforms and to ascertain whether the counties have experienced barriers preventing them from completing their commission. The purpose of this report (English title: Lessons from the coordination platforms – an example of multi-level governance put into practice) is to inform the Swedish government, through the Ministry of Enterprise, Energy and Communications, of the progress of the work being done by the counties and if possible give advice on ways to improve governance.

Reports on the counties' work on the coordination platforms have previously been published by the National Agency for Higher Vocational Education (2012) and the Swedish Agency for Economic and Regional Growth (2012). This report is partly based on those reports and puts a focus on (i) short and long term labour force coordination, (ii) if and how policies for integration and gender equality are addressed, and (iii) whether the platforms have succeeded in coordinating the demand for and supply of labour.

All the authorities appreciate being given the commission of establishing coordination platforms and think that they are an important and functioning tool to satisfy the demand for labour in their respective regions.

Most have incorporated the work associated with the coordination platforms into their long term growth and development strategies. This illustrates that labour coordination is considered to be an important factor in regional growth and development.

All counties acknowledge the importance of incorporating integration and gender equality into the work done by the coordination platforms, although several also stress that it is difficult to actually incorporate these issues into the platform and that these questions involve multiple stakeholders. There is therefore a need to develop methods for how the coordination platforms can incorporate integration and gender equality aspects to better satisfy the demand for labour.

The commission to establish coordination platforms assumes that functioning multi-level governance and mutual understanding and agreement exist. However, the findings in this report indicate that the counties are experiencing barriers to reaching mutual understanding and agreement. For example, the counties have no mandate to tell schools and universities what education to provide and schools and universities in general have little incentive to respond to the demands of the regional labour market. Since the primary objectives of the counties are different to those of, for example, most schools and universities, it is difficult to find mutual understanding and agreement.

The barriers encountered by the counties in their work on the coordination platforms, could perhaps be resolved by developing a more coherent system for mutual understanding and agreement, i.e. multi-level governance. This is in line with the recommendation of the state commission on regional responsibility (SOU 2007:10), which demands a more organized system of collaboration and Barca (2009) who states that the success of multi-level governance is dependent on a clear allocation of tasks between different levels of government, as well as formulating common goals.

1 Inledning

Sverige och dess regioner står inför omfattande utmaningar när det gäller att klara den framtida kompetens- och arbetskraftsförsörjningen (se t.ex. Tillväxtanalys, 2010). Regeringen har därför gett berörda landsting, samverkansorgan och länsstyrelser i uppdrag att etablera regionala kompetensplattformar med syfte att öka kunskapen om de regionala kompetensbehoven samt att verka för en ökad regional samverkan (Finansdepartementet, 2010).

Tillväxtanalys har fått regeringens uppdrag att analysera hur de regionala kompetensplattformarna uppfyller sitt syfte, samt att ta reda på vilka hinder regionerna har mött i sitt arbete. Syftet med uppdraget är att ge Regeringskansliet (Näringsdepartementet) förslag på hur de kan förbättra styrningen av kompetensplattformarna, samt att peka på vilka förutsättningar som krävs för att regionerna bättre ska kunna fullfölja sitt uppdrag.

Flera viktiga erfarenheter från arbetet med plattformarna har redan uppmärksamats tack vare uppdraget om myndighetssamverkan (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012) samt Tillväxtverkets uppföljning av regionalt kompetens-försörjningsarbete (Tillväxtverket, 2012). Tillväxtanalys uppdrag är ett komplement till dessa studier och ska ge en fördjupad kunskap inom följande tre områden: (i) Hur kompetensplattformarna har arbetat på kort och lång sikt, (ii) hur jämställdhets- och integrationsaspekten har integrerats i arbetet, samt (iii) hur kompetensplattformarna har lyckats sprida och förankra sina kunskapsunderlag.

Rapporten består av två huvudsakliga delar. I Kapitel 2 diskuteras kompetensplattformsuppdragets programlogik, dvs. på vilket sätt plattformarna är tänkta att bidra till en ökad kompetensförsörjning. I detta kapitel diskuteras även hur uppdraget utgör ett exempel på flernivåstyrning i praktiken.

Kapitel 3 innehåller en redovisning av regionernas erfarenheter att etablera de regionala kompetensplattformarna. Detta kapitel utgår dels från de erfarenheter som tidigare har framkommit i rapporter från Myndigheten för yrkeshögskolan (2012) och Tillväxtverket (2012), samt redovisar resultatet av en telefonintervju med företrädare för de regionala kompetensplattformarna. I det avslutande kapitlet, Kapitel 4, redovisas rapportens slutsatser.

2 Uppdragets utformning och programlogik

2.1 Uppdragets bakgrund och utformning

Fram till och med år 2007 fanns under respektive länsarbetsnämnd s.k. regionala kompetensråd, vilka hade till uppgift att samordna olika aktörer för att stärka den regionala kompetensförsörjningen. När länsarbetsnämnderna lades ner år 2008, avslutades successivt även arbetet med de regionala kompetensråden.

I och med finanskrisen år 2008 uppstod återigen ett behov av en ökad samordning inom kompetensförsörjningsområdet. Regeringen utnämnde därför landshövdingar och andra regionala företrädare till s.k. varselsamordnare, som hade till uppgift att kraftsamla och samordna olika aktörer. Uppdraget innebar också ett nytt sätt att arbeta, då det blev tydligare att även regionala aktörer har ett ansvar i en nationell kris. Varselsamordningsuppdraget var dock ett temporärt uppdrag för att möta den ekonomiska krisen (Tillväxtverket, 2012).

I samband med Varselsamordningsuppdraget såg regeringen ett behov av att återigen öka den regionala aktiviteten och medvetenheten om kompetensförsörjningsfrågor. Att delegera samordningsansvaret för kompetensförsörjning till den regionala nivån, är även i linje med den nya regionala tillväxtpolitiken och den s.k. flernivåstyrningen, som baseras på att ta tillvara regionernas olika förutsättningar och kunskaper. Aktörer med ansvar för regional tillväxt i länen (dvs. berörda landsting, samverkansorgan och länsstyrelser¹) fick av regeringen år 2010 i uppdrag att etablera regionala kompetensplattformar, vilket innebär att (se Bilaga):

- 1) Etablera regionala kompetensplattformar på kort och lång sikt,
- 2) ta fram kunskapsunderlag och behovsanalyser som förhåller sig till näringslivets och arbetsmarknadens behov,
- 3) förhålla sig till funktionella analysregioner, samt
- 4) samverka med regionala och lokala aktörer, angränsande län, samt statliga myndigheter inom kompetensförsörjningsområdet.

Att etablera ”regionala kompetensplattformar” innebär att etablera en plattform eller arena för samverkan inom kompetensförsörjningsområdet. Kompetensplattformarna består således av flera aktörer, t.ex. utbildningsanordnare och branschföreträdare. I dagligt tal avses dock de ”regionala kompetensplattformarna” ibland även som de personer eller det organ inom regionen som ansvarar för uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar.

Syftet med uppdraget (ordagrant enligt uppdragsbeskrivningen) är att bidra till:

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

¹ År 2010 benämndes dessa ”regionala självstyrelseorgan, samverkansorgan och länsstyrelser”.

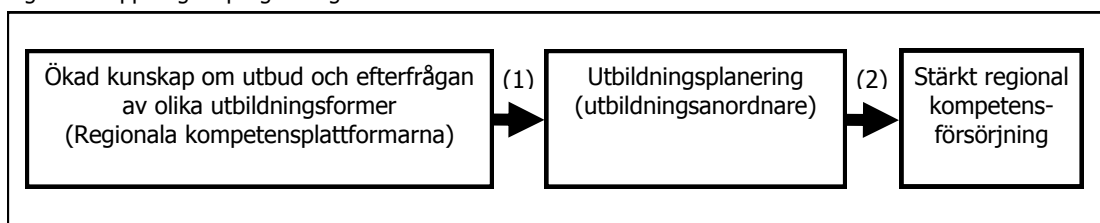
Det fjärde syftet kan tyckas något svårtolkat eftersom det står att en ökad kunskap om utbud och efterfrågan av utbildningsformer ska ske med utgångspunkt i de olika utbildningsformernas nationella mål samt myndigheternas ansvar. Detta innebär dock endast att då det regionala utbildningsbehovet ses över, bör man även vara medveten om vilka (nationella) mål som styr utbildningsformerna, samt vilka myndigheter som har ansvaret.

En intressant aspekt är att uppdraget är givet till län, vilka i genomförande av uppdraget ska beakta ”funktionella analysregioner” och ”funktionella arbetsmarknadsregioner”. Det innebär att länen ska se bortom länets gränser och bl.a. beakta gränspendling. Detta har även poängterats genom att det i uppdraget står att länen ska samverka med angränsande län.

2.2 Uppdragets syfte och programlogik

Syftet med uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar kan sammanfattas med att (i) skapa en ökad kunskap om utbud och efterfrågan av olika utbildningsformer, samt (ii) att skapa en ökad samordning av analyser och utbildningsplanering. De regionala kompetensplattformarna ska således skapa en ökad kunskap som genom samverkan ska bidra till en bättre utbildningsplanering. Detta ska i sin tur bidra till en stärkt regional kompetensförsörjning. Uppdragets programlogik, dvs. hur uppdraget är tänkt att fungera, kan illustreras genom Figur 2-1 nedan.

Figur 2-1 Uppdragets programlogik



Källa: Egen bearbetning

Figuren illustrerar att de regionala kompetensplattformarna först och främst ska skapa en ökad kunskap om utbud och efterfrågan av olika utbildningsformer. Detta kan bestå av att sammanställa befintligt analysmaterial, att ta fram eget analysmaterial, att ta del av arbetsgivares behov av kompetens och arbetskraft, eller en kombination av dessa. Kompetensplattformens första uppgift är således att identifiera ett eventuellt gap mellan det regionala utbudet av utbildningar och den regionala arbetsmarknadens efterfrågan av arbetskraft.

Den ökade kunskapen om utbud och efterfrågan på olika utbildningsformer ska sedan spridas och förankras till de olika utbildningsanordnarna, i syfte att påverka utbildningsutbudet att bättre motsvara den regionala arbetsmarknadens behov (pil 1 i Figur 2-1). Kompetensplattformen fungerar på så sätt som en ”mäklare” mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare på regional nivå.

I detta skede uppstår dock ett problem i programlogiken: kompetensplattformarna, eller de organisationer de tillhör, är inte utbildningsanordnare själva (utom i vissa enskilda fall²) och har således inget mandat att direkt påverka utbudet av utbildningar. Kompetensplatt-

² En del regionförbund ansvarar t.ex. för viss folkhögskoleutbildning.

formarna kan endast försöka påverka utbildningsanordnarna med hjälp av information och underlag.

De flesta utbildningsanordnare har å sin sida inte som huvuduppgift att anpassa utbildningsutbudet till den regionala arbetsmarknaden. Inom gymnasieskolan styrs utbildningsutbudet till stor del av elevens val. Enligt skollagen ska huvudmännen ”så långt som möjligt” anpassa utbildningsutbudet ”med hänsyn till ungdomarnas önskemål” (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012). Införandet av fristående skolor (friskolor) har även gjort att gymnasieskolan är konkurrensutsatt. Det innebär att gymnasieskolan inte bara enligt skollagen måste anpassa utbildningsutbudet efter elevens val, utan också med tanke på lönsamhet och överlevnad måste se till att eleverna inte väljer någon annan skola.³

Att försöka styra utbildningsutbudet inom högskola och universitet är också svårt, eftersom utbudet i första hand styrs utifrån att upprätthålla en hög kvalitet i utbildningen och inte utifrån den regionala arbetsmarknadens behov (SFS 1992:1 434). Utbildningar inom yrkeshögskolan har dock en tydlig och uttalad koppling till den regionala arbetsmarknaden (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012).

Dessa problem i programlogiken kan sammanfattas i följande två punkter:

- Problem 1: Kompetensplattformarna har inget eget mandat att direkt påverka utbildningsutbudet.
- Problem 2: De flesta utbildningsanordnare styrs huvudsakligen av andra incitament än den regionala arbetsmarknadens behov.

Dessa två problem utgör tydliga hinder för kompetensplattformarna att lyckas med sitt uppdrag. Eftersom kompetensplattformarna inte har ett eget mandat att påverka utbildningsanordningen, kanske kompetensplattformarnas uppgift snarare är att försöka påverka elevens och studentens val.

En annan viktig fråga är om den regionala efterfrågan på arbetskraft måste tillgodoses genom utbildningsinsatser inom den egna regionen? Utbildningarna inom högskola och universitet är till stor del inriktade mot den nationella eller internationella arbetsmarknaden. Vissa specialutbildningar inom gymnasieskolan är troligen heller inte tillräckligt lönsamma med endast en regional rekrytering. Det innebär för det första att regionen inte bara behöver rekrytera arbetskraft från sin egen region. Detta har tidigare uppmärksammats i Tillväxtanalys (2012) som föreslår inflyttning och invandring som viktiga strategier för regional kompetensförsörjning.

För det andra är det orimligt för regionerna att kunna erbjuda alla typer av utbildningar inom den egna regionen. Vissa utbildningar har troligen få sökande, vilket gör utbildningen olönsam. Det innebär att utbildningsdimensionering inte bara är ett regionalt ansvar, utan också ett nationellt, dvs. när regionerna ser om sitt eget hus, vem tar det nationella ansvaret? Detta återspeglar återigen att olika aktörer har olika mål: regeringen har ett nationellt mål, regionerna har ett regionalt mål, och utbildningsanordnarna har mål främst kopplade till det egna lärosätet.

Dessa problem med uppdragets programlogik kan sammanfattas i följande två punkter:

³ Den nya gymnasiereformen innebär också att gymnasieskolorna ska göra eleverna mer anställningsbara genom att få en närmare samverkan mellan arbetslivet och gymnasieutbildningarna (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012). Detta handlar dock i första hand om att göra utbildningen mer anpassad till arbetslivet och inte att dimensionera antalet platser efter arbetsmarknadens behov.

- Problem 3: Den regionala kompetensförsörjningen kan och bör inte bara lösas genom en rekrytering inom den egna regionen.
- Problem 4: Regional kompetensförsörjning är inte bara en regional angelägenhet utan också en nationell.

Om kompetensplattformarna lyckas påverka utbildningsanordnarna och/eller individens val, innebär det att det kan bidra till en stärkt regional kompetensförsörjning (Pil 2 i Figur 2-1 ovan). Nu uppstår dock nästa problem: hur vet vi om målet med uppdraget är uppfyllt? Enligt uppdraget är syftet (i) att skapa en ökad kunskap samt (ii) att skapa en ökad samordning. När går det att säga att regionerna har uppnått detta? Tillväxtanalys tolkning är att uppdraget ska leda till en stärkt regional kompetensförsörjning, men det är också oklart, när det målet kan sägas vara uppfyllt.

Enligt Ds 2000:63 ”Ekonomisk styrning, effektivitet och transperens”, bör målformuleringar i budgetpropositioner och regleringsbrev i största möjligaste utsträckning följa de s.k. SMART-kriterierna. Detta innebär att målen ska vara: Specifika, Mätbara, Accepterade, Realistiska och Tidssatta (se även ITPS, 2009). Det femte problemet med uppdragets programlogik är således:

- Problem 5: Det råder en otydlighet kring när syftet med uppdraget kan anses vara uppfyllt.

Uppdraget att etablera kompetensplattformar är ett exempel på flernivåstyrning i praktiken. Nästkommande avsnitt innehåller därför en kort beskrivning av flernivåstyrning samt dess utmaningar. I avsnittet diskuteras även hur de problem med programlogiken som har listats ovan, till viss del är en följd av hur flernivåstyrningen fungerar.

2.3 Flernivåstyrning i teori och praktik

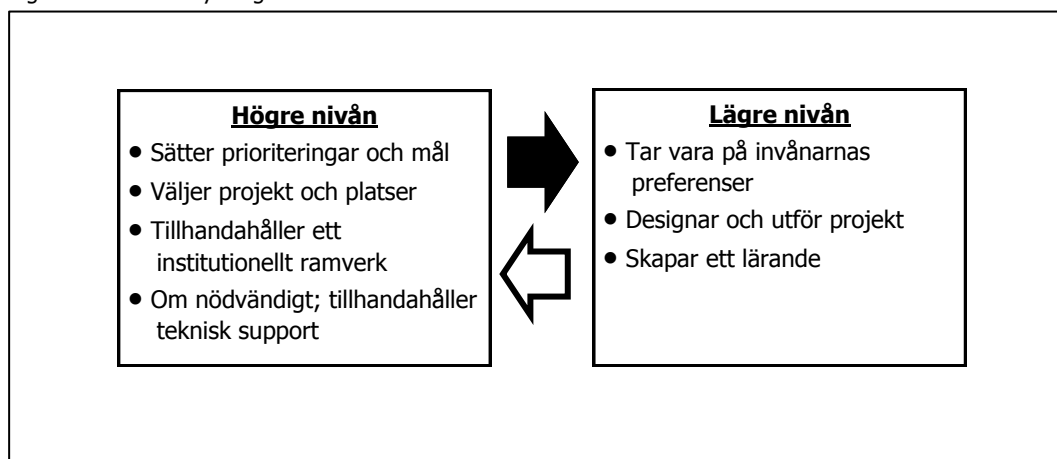
2.3.1 Flernivåstyrning i teorin

Den regionala tillväxtpolitiken har som mål att verka för utvecklingskraft i alla delar av landet, med stärkt lokal och regional konkurrenskraft. Det innebär att regionerna ska utvecklas av egen kraft genom att bättre ta tillvara regioners specifika förutsättningar. För att åstadkomma detta har politiken inriktats mot ett ökat lokalt och regionalt inflytande för de statliga tillväxtresurserna. Den här politiken kan sägas vara ett exempel på ”flernivåstyrning” (*eng.* multi-level governance), vilket innebär att flera nivåer är involverade i att forma och genomföra politiken.

Att beskriva ”flernivåstyrning” eller ”governance” är svårt eftersom det i litteraturen har tolkats och definierats på flera olika sätt (se t.ex. Montin (2010), Montin och Hedlund, 2009; samt Pierre, 2009). I den här rapporten utgår beskrivningen av flernivåstyrning från Barca (2009). Barcas rapport har varit vägledande för EU-kommissionens arbete och borde därför även utgöra en lämplig utgångspunkt för den här rapporten.

Enligt Barca (2009) kan flernivåstyrning beskrivas såsom i Figur 2-2, dvs. att det är den högre nivån som sätter prioriteringar och mål, som väljer projekt och platser, som tillhandahåller ett institutionellt ramverk vilket reglerar de olika nivåernas ansvarsfördelning, samt (om nödvändigt) tillhandahåller teknisk support. Den lägre nivån tar vara på invånarnas preferenser, dvs. det är på den lägre nivån som kunskapen om de lokala och regionala förutsättningarna finns. Den lägre nivån är därför även bättre lämpade att designa och utföra projekt. På den lägre nivån står även lärandet i fokus, där utvärdering och ansvarsutkrävande (*eng.* accountability) ska säkerställa att de allmännas medel kommer till nytta. Detta innebär sammanfattningsvis att det är den högre nivån som genom att bestämma övergripande mål och prioriteringar ”styr” den lägre nivån, medan båda nivåerna är genomförare av politiken.

Figur 2-2 Flernivåstyrning i teorin



Källa: Egen bearbetning baserad på Barca (2009)

Barcas modell antyder ett relativt tydligt ”top-down” perspektiv där den högre nivån i hög utsträckning styr den lägre nivån. Barca antyder t.ex. att den högre nivån ”sätter prioriteringar och mål, väljer projekt och platser...”. På ett övergripande plan har dock olika län-

der valt olika modeller för att organisera samhället. För svenskt vidkommande har det funnits en lång tradition av att hitta samförstånds lösningar också med aktörer som inte står direkt under det politiska systemets kontroll, t.ex. arbetsgivarorganisationer, industriföreträdare, fackförbund och andra intresseorganisationer.

Den svenska samhällsorganisationen bygger också, liksom de övriga nordiska länderna, på starka kommuner vilket manifesteras genom ett långtgående kommunalt självstyre. Detta innebär att det i en svensk kontext finns en tradition av dels en stark centralmakt, dels en stark lokal nivå i form av starka kommuner. Det finns också en tradition av att försöka hitta samförstånds lösningar med aktörer som finns utanför den offentliga sfären. Den svenska samhällsorganisationen styrs således av ett ömsesidigt samspel både vertikalt och horisontellt.

Den svenska modellen att organisera samhället och dess traditioner med viljan att hitta samförstånds lösningar, gör att Barcas modell till viss del kan uppfattas som väl top-down orienterad för svenska förhållanden. Montin (2010) menar dock att kommunerna i praktiken är underställda de överordnande nivåernas strategier, framför allt i fråga om styrning från EU.

En tolkning av Barca, med ett svenskt perspektiv, behöver därför också illustrera att det sker en interaktion mellan den högre och lägre nivån. I Figur 2-2 finns en svart pil som representerar att det är den högre nivån som sätter de övergripande målen och på så sätt styr den lägre nivån. I figuren finns också en vit pil som representerar att det från den lägre nivån sker en återkoppling till den högre nivån. Den lägre nivån kan därför, till viss del, styra den högre nivån. Omfattningen av detta utbyte antas dock vara olika inom olika politikområden (Montin, 2010; Montin och Hedlund, 2009). Montin och Hedlund (2009) menar t.o.m. att detta ”ömsesidiga samspel” ska ses som ett komplement till statens traditionella styrning.

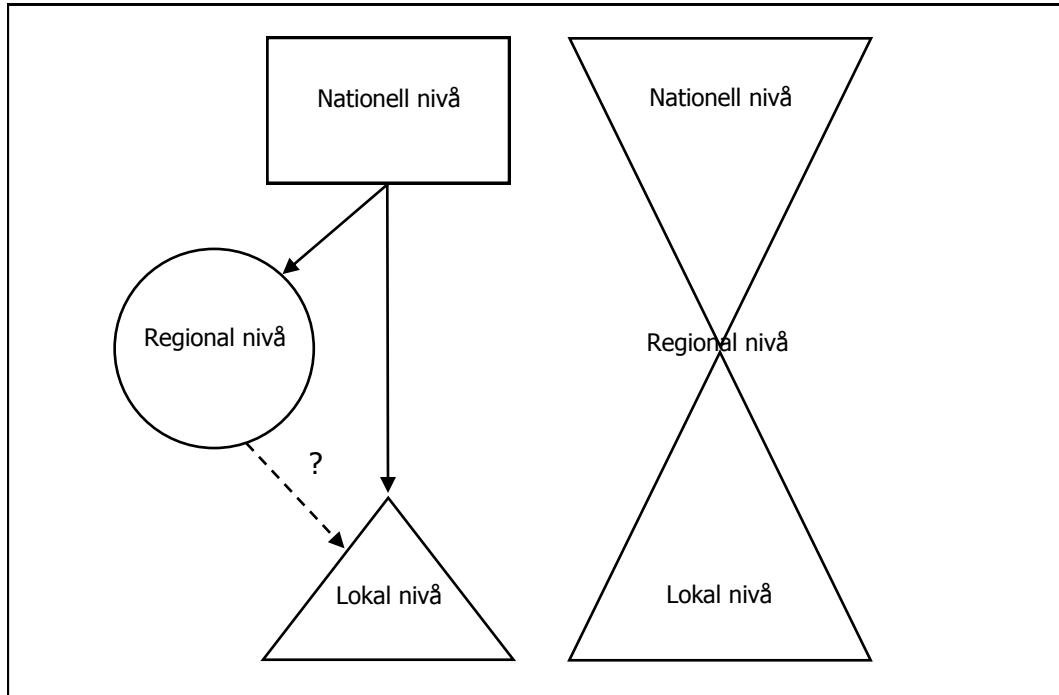
Enligt Barca (2009) är det viktigt att det inte råder en trade-off mellan regionala och nationella mål i och med att den lägre nivån får ett ökat inflytande. Riskerna med ett ökat lokalt och regionalt inflytande är således att det kan innebära att regionala marknader skyddas eller att det upprättas hinder för arbetskraftens rörlighet. Ett annat problem är att då flera olika aktörer är inblandade i genomförandet, riskerar det att skapa en otydlighet om vem som har ansvar för vad. För att flernivåstyrningen ska fungera är det därför enligt Barca (2009) viktigt att klargöra de olika nivåernas roller, som i Figur 2-2 ovan. Dessa slutsatser är även i linje med Ansvarskommittén (SOU 2007:10) som hävdar att det behövs en ”fastlagd ordning för samråd” för att samspelet mellan de högre och lägre nivåerna ska fungera.

2.3.2 Flernivåstyrning i praktiken

Uppdraget att etablera kompetensplattformar kan sägas utgöra ett exempel på flernivåstyrning. Flernivåstyrning i praktiken kan för Sveriges del illustreras som i Figur 2-3 nedan, där den nationella nivån ger uppdrag till den regionala och lokala nivån (dvs. till län och kommuner). Den regionala nivån har å sin sida mycket begränsade möjligheter att styra kommunerna. Detta illustreras i figuren genom att den nationella nivån har heldragna pilar till den regionala och lokala nivån, medan pilen mellan den regionala nivån och den lokala är streckad. Den regionala nivån är således beroende av den lokala nivån för att utföra sitt uppdrag, men har samtidigt inget mandat att direkt påverka den.

Detta har även konstaterats av OECD (2012) som har liknat den svenska samhälls-organisationen vid ett timglas, där midjan (den regionala nivån) är smalare än toppen och botten (den nationella respektive den lokala nivån, se Figur 2-3). Med detta vill OECD poängtera att den huvudsakliga makten och inflytandet ligger på den nationella och lokala nivån, medan den regionala nivån är relativt svag (se även Tillväxtanalys, 2012).

Figur 2-3 Flernivåstyrning i praktiken



Källa: Egen bearbetning baserad på OECD (2010)

Att den regionala nivån har små möjligheter att påverka den kommunala nivån, uppmärksammades även som ”problem 1” i avsnitt 2.2 ovan.

Enligt Barca (2009) är en av riskerna med flernivåstyrning att det kan ske en trade-off mellan lokala, regionala och nationella mål. När de lägre nivåerna får mer inflytande riskerar det således att överskugga de nationella målen. Detta problem uppmärksammades också i avsnitt 2.2, dels som ”problem 2” att olika aktörer har olika mål, men också som ”problem 4” att det förutom ett regionalt ansvar också behövs ett nationellt.

Ett annat problem som Barca (2009) nämner är att det kan skapas en otydlighet om vem som har ansvaret, då flera aktörer är inblandade i genomförandet. Detta kan dels innebära en otydlighet mellan den nationella, regionala och lokala nivån, men också mellan olika aktörer på samma geografiska nivå. På den regionala nivån finns t.ex. tre centrala aktörer: länsstyrelsen, regionförbundet och landstinget, vilka har skilda ansvarsområden. Detta bidrar ytterligare till att skapa både en nationell och regional ”röra” vilket skapar en otydlighet kring vem som har ansvar för vad. Detta innebär ett ytterligare potentiellt problem för de regionala kompetensplattformarna:

- Problem 6: En mångfald av aktörer kan leda till en otydlighet kring vem som har ansvar för vad.

2.4 Sammanfattning

Syftet med uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar är (i) att skapa en ökad kunskap om utbud och efterfrågan av olika utbildningsformer, samt (ii) att skapa en ökad samordning av analyser och utbildningsplanering.

Uppdraget är ett exempel på flernivåstyrning i praktiken och dess programlogik uppvisar följande problem och utmaningar:

- Problem 1: Kompetensplattformarna har inget eget mandat att direkt påverka utbildningsutbudet
- Problem 2: De flesta utbildningsanordnare styrs huvudsakligen av andra incitament än den regionala arbetsmarknadens behov
- Problem 3: Den regionala kompetensförsörjningen kan och bör inte bara lösas genom en rekrytering inom den egna regionen.
- Problem 4: Regional kompetensförsörjning är inte bara en regional angelägenhet utan också en nationell
- Problem 5: Det råder en otydlighet kring när syftet med uppdraget kan anses vara uppfyllt.
- Problem 6: En mångfald av aktörer kan leda till en otydlighet kring vem som har ansvar för vad.

3 Uppfyller kompetensplattformarna sitt syfte?

I avsnitt 3.1 analyseras om kompetensplattformarna kan anses uppfylla sitt syfte, baserat på kunskap och erfarenheter från de två tidigare studierna: Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjningsområdet (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012) härnäst kallad ”Myndighetsgruppens rapport”, och Uppföljning av regionalt kompetensförsörjningsarbete (Tillväxtverket, 2012). Att utgå från tidigare studier gör det möjligt att identifiera vilka frågor som bör studeras ytterligare.

I avsnitt 3.2 presenteras resultatet från en serie telefonintervjuer innehållande frågor inom tre områden: (i) kort och lång sikt, (ii) jämställdhets- och integrationsaspekten, samt (iii) att sprida och förankra kunskapsunderlag. Avslutningsvis i avsnitt 3.3 görs en jämförelse mellan de problem som listades i Kapitel 2 och regionernas erfarenheter redovisade i avsnitt 3.2.

3.1 Erfarenheter från tidigare studier

Uppdraget att etablera regionala kompetensplattformarna består av att regionerna ska (se avsnitt 2.1):

- 1) Etablera kompetensplattformar på kort och lång sikt,
- 2) ta fram kunskapsunderlag och behovsanalyser som förhåller sig till näringslivets och arbetsmarknadens behov,
- 3) förhålla sig till funktionella analysregioner, samt
- 4) samverka med regionala och lokala aktörer, angränsande län samt statliga myndigheter inom kompetensförsörjningsområdet.

Myndighetsgruppens rapport och Tillväxtverket (2012) visar att samtliga län har etablerat en kompetensplattform i någon form. Däremot är det mer oklart hur regionerna arbetar på kort och lång sikt. Från Myndighetsgruppens rapport framkom att det råder lite av en begreppsförvirring vad som menas med kort och lång sikt. Det är också osäkert om och hur arbetet skiljer sig på kort och lång sikt. Det verkar i alla fall som att så gott som alla regioner arbetar långsiktigt, eftersom det enligt Tillväxtverket (2012) ofta finns en tydlig koppling mellan kompetensplattformen och det övergripande tillväxtarbetet i regionen, i t.ex. RUP/RUS.

Tidigare studier har också visat att alla regioner tar fram någon form av kunskapsunderlag. Antingen består kunskapsunderlaget av egna studier, en sammanställning av redan befintliga studier, och/eller genom kontakt med branschföreträdare. Vilken typ av underlag som regionerna är mest betjänta av är svårt att säga och kan troligen variera från region till region. Det kan dock finnas en risk att endast förlita sig på vad branscherna efterfrågar, eftersom de har ett incitament att överskatta sitt behov för att säkra kompetensförsörjningen till den egna verksamheten. Det råder även stora skillnader mellan olika regioners kunskapsunderlag angående omfattning och djup, vilket till stor del kan förklaras av skillnader i resurser. Ett av förslagen från Myndighetsgruppens rapport är att utreda om det går att ta fram ett ”baspaket” med statistik och analyser. Detta förslag är även i linje med tanken om flernivåstyrning, dvs. om det är nödvändigt bör den högre nivån tillhandahålla teknisk support (se Figur 2-2).

I uppdraget står även att regionerna ska förhålla sig till ”funktionella analysregioner”. Intentionen från uppdragsgivaren är att regionen ska se bortom administrativa gränser och istället arbeta med det faktiska arbetsmarknadsområdet. Det innebär även att regionen inte behöver förhålla sig strikt efter Tillväxtverkets definition av FA-regioner, utan att det är upp till regionerna själva att avgränsa det funktionella området. Myndighetsgruppens rapport samt Tillväxtverket (2012) visar att samtliga län samverkar med närliggande län. Detta kan tyda på, men är ingen garanti för, att länen arbetar funktionellt. Tillväxtverket (2012) har också visat att med tanke på den ofta omfattande arbetspendlingen, har funktionella arbetsområden generellt en stor vikt i regionernas analyser.

En viktig del av kompetensplattformarnas uppdrag är att samverka med regionala och lokala aktörer, angränsande län samt statliga myndigheter inom kompetensförsörjningsområdet. Myndighetsgruppens rapport visar, vilket nämndes ovan, att samtliga län samarbetar med angränsande län. Myndighetsgruppens rapport diskuterar också statliga myndigheters samverkan med den regionala nivån. Statliga myndigheters medverkan i det regionala tillväxtarbetet styrs av förordning (2007:713) om regionalt tillväxtarbete. Myndighetsgruppen menar dock att det är oklart hur myndigheter som inte har ett regionalt uppdrag ska förhålla sig till förordningen. För myndigheter som varken har ett regionalt uppdrag eller en regional organisation är det dessutom ”ogörligt” att aktivt medverka i enskilda läns arbeten (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012, sid. 31). Länen har således fått i uppdrag att samverka med statliga myndigheter, men myndigheterna anser att deras ansvar är ottydligt formulerat och att de dessutom inte har resurser för att samverka med enskilda län.

Enligt uppdraget ska kompetensplattformarna även samverka med lokala och regionala aktörer. Det innefattar samverkan i framtagandet av olika underlag, men kanske främst att sprida och förankra kunskapsunderlagen. Att plattformen lyckas sprida och förankra sina kunskapsunderlag är en av de huvudsakliga förutsättningarna för att lyckas med uppdraget.

Den diskussion av programlogiken som presenterades i Kapitel 2, pekade på att regionerna inte har ett mandat att direkt påverka utbildningsutbudet, samt att utbildningsanordnarna huvudsakligen styrs av andra incitament än den regionala arbetsmarknadens behov. Detta problem uppmärksammades även i Myndighetsgruppens rapport.

3.2 Erfarenheter från regionerna – telefonintervjuer

Baserat på Tillväxtanalys uppdrag och de erfarenheter som tidigare har kommit fram genom Myndighetsgruppens rapport samt Tillväxtverket (2012), har den här rapporten som syfte att ge en fördjupad kunskap inom tre områden: Det första området är hur kompetensplattformarna arbetar på kort och lång sikt. Tillväxtverket (2012) visade att de flesta regionerna har en koppling mellan kompetensplattformen och de mer långtgående strategierna för regionen, men det framkommer inte i vilken grad de arbetar med frågor rörande generationsväxling och framtida bristyrken. Hur kompetensplattformarna arbetar på lång sikt är även något som Regeringskansliet (Näringsdepartementet) har visat ett tydligt intresse att få veta.

Det andra området är hur jämställdhets- och integrationsaspekten har integrerats i arbetet. Detta är något som ingår i Tillväxtanalys uppdrag. Det tredje området handlar om regionernas erfarenheter av att sprida och förankra sina kunskapsunderlag. Detta utgör en viktig del för att regionerna ska kunna fullfölja sitt syfte och är därför motiverat att undersöka ytterligare.

För att ta reda på hur regionerna har arbetat inom dessa områden gjordes en serie telefonintervjuer. Dessa utfördes under maj månad år 2012 med representanter från samtliga kompetensplattformar (se bilaga). Frågorna skickades ut i förväg så att regionerna hade möjlighet att förbereda sig.

I redovisningen nedan följer frågan i kursivt, följt av en sammanställning av regionernas svar. Sammanställningen har inte som syfte att återge exakt allt vad respektive region har sagt, utan ska ge en representativ bild av regionernas svar. Det är dock svårt att återge regionernas svar som om de vore en enda homogen röst. I sammanställningen görs därför en skillnad på om det är en majoritet av regionerna som har svarat, eller om det rör sig om några enstaka regioner. Frågorna har dessutom varit relativt öppna, vilket innebär att det har varit upp till regionen att ta upp vilka aspekter som de främst har velat lyfta. Att endast en eller ett fåtal regioner tar upp en viss aspekt, innebär dock inte nödvändigtvis att de andra regionerna inte håller med. I sammanställningen framgår inte vilken eller vilka regioner som har sagt vad. De få gånger en specifik region nämns är det i samband med att informera om ett intressant arbetssätt som kan vara av generellt intresse.

3.2.1 Kompetensplattformarnas arbete på kort och lång sikt

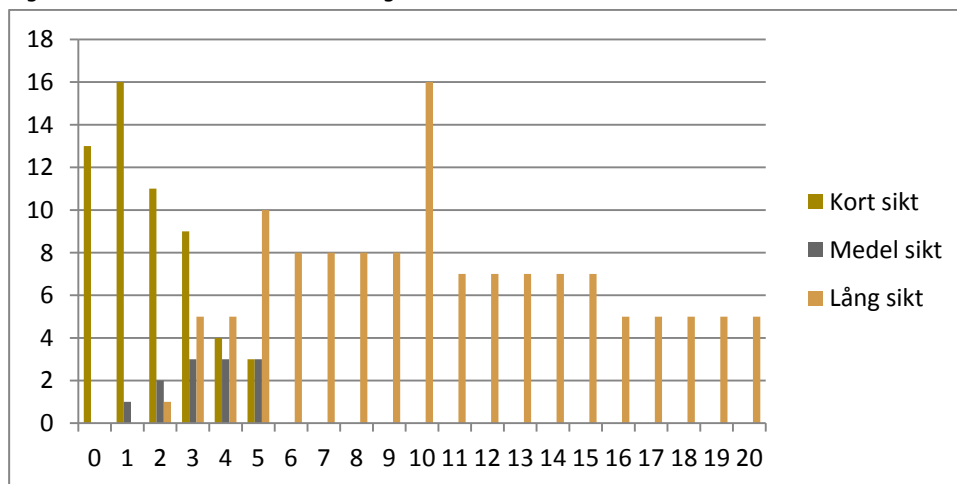
I uppdragsbeskrivningen för kompetensplattformarna står det att

”respektive län ska etablera kompetensplattformar på kort och lång sikt.”

Fråga 1: Hur definierar ni kort och lång sikt?

Fyra regioner säger att de inte har någon definition, eller att de bara arbetar på kort och lång sikt. Figur 3-1 visar hur regionerna tolkar kort och lång sikt, där den vertikala axeln visar antal regioner och den horisontella visar antal år. Av figuren framgår att de flesta regionerna tolkar kort sikt att vara 0-1, eller 0-2 år, medan lång sikt främst är 5 eller 10 år och framåt. Några få regioner har även angett medellång sikt, vilket är mellan 1 och 5 år.

Figur 3-1 Frekvens tabell kort och lång sikt.



Källa: Telefonintervju

Anm. Den horisontella axeln visar antal år, medan den vertikala visar antal regioner.

Fråga 2: Skiljer sig arbetet åt på kort och lång sikt och i så fall hur?

På kort sikt verkar arbetet vara mer operativt och inriktat på problemlösning här och nu. Arbetet handlar också till stor del om att sprida information och att kommunicera med olika aktörer, t.ex. yh-utbildare, studie- och yrkesvägledare (s.k. syvare), samt arbetsförmedlare. Det kortsiktiga arbetet kan också handla om att göra en trendspaning av var arbetskraftsbristen finns just nu, samt vad som händer i omvärlden.

På lång sikt verkar arbetet vara mer inriktat mot långsiktiga strategier och regional utveckling. Det är ett fokus på analyser och prognoser av t.ex. hur näringslivet utvecklas, samt att bygga upp samarbetsformer och ordna mötesplatser. En region poängterar att fack och näringsliv många gånger är inne på det korta perspektivet och att regionen måste engagera sig för att få dem att jobba mer långsiktigt.

Fråga 3: Vilka är de största långsiktiga problemen gällande behovet av arbetskraft och kompetenser i er region?

Många regioner nämner generationsväxlingen och den demografiska utvecklingen som stora problem. Befolkningen minskar i flera regioner och det behövs en inflyttning. Det sker en utflyttning av ungdomar och det är svårt att behålla den kvalificerade arbetskraften, t.ex. att behålla högskolestudenter efter avslutade studier. Bostadsbrist pekas ut som en av förklaringarna till att folk inte bosätter sig och stannar kvar.

Flera regioner nämner att det kommer att finnas en arbetskraftsbrist inom främst teknik, vård och omsorg, och ibland också inom pedagogik. Samtidigt som det råder en arbetskraftsbrist finns det många arbetslösa. Det finns främst en brist på högutbildad arbetskraft, men vissa regioner har även svårt att hitta lågutbildad arbetskraft. Industrin genomgår på många håll även en struktumvandling och måste höja sin kompetensnivå. En region påpekar att det är de mindre och medelstora företagen som har svårast att hitta arbetskraft, eftersom de inte har lika starka varumärken att locka med som de större företagen.

Flera regioner upplever att utbildningsnivån i regionen generellt är för låg. Ett annat problem är att många elever inte går ut gymnasiet och att det finns ett alltför litet intresse att gå vidare till högre studier. Flera regioner nämner även att de behöver jobba bättre att ta tillvara utlandsfödda och att dessa många gånger måste vidareutbilda sig för att få arbete.

En del regioner upplever stora inomregionala skillnader, där vissa områden går bra och andra går sämre. Att satsa på infrastruktur och pendlingsmöjligheter både inom och mellan regioner anses därför viktigt.

Fråga 4: Vad har ni gjort för att motverka dessa långsiktiga problem?

Flera regioner menar att det först och främst är viktigt att ta fram ett kunskapsunderlag, för att få en uppfattning om vilka utmaningar som finns i regionen. Det är sedan viktigt att utveckla en samverkan med olika aktörer, t.ex. utbildningsanordnare, kommuner, politiker, näringslivet och de regionala branschråden. En grupp som nämnts något mer än de andra är studie- och yrkesvägledare, vilka har möjlighet att informera om var jobben finns. En region menar att regionen kan och har resurser till är att ta fram olika typer av analyser och prognoser för att synliggöra situationen, men regionen kan inte säga vad de olika aktörerna ska göra. Samverkan är således ett mycket viktigt arbetssätt för kompetens-plattformarna.

Flera regioner verkar ha ett projektbaserat arbetssätt. De projekt som bedrivs handlar t.ex. om att arbeta med attityder för att öka intresset för olika utbildningar inom bl.a. högre utbildning och inom teknik, vård och omsorg.

Arbetet verkar många gånger vara nära kopplat till det mer övergripande tillväxtarbetet. Detta kan innebära att arbeta med att attrahera folk till regionen eller att arbeta med invandring och integration. En region poängterar att det är viktigt att para ihop den ena utmaningen med den andra, eftersom flera av regionens utmaningar hör ihop.

Fråga 5: Har ni upplevt några hinder, och i så fall vilka, med att arbeta långsiktigt?

Här handlar det inte alltid om hinder, utan om utmaningar av olika slag. En första utmaning är att det är många aktörer inblandade och att det tar tid att hitta nya arbetssätt och samarbetsformer.

Ett av de största hindren är att det inte tillkom några nya medel när uppdraget kom. Det är svårt att få tillgång till statistik och det finns få regionala analyser. Det nämns också att det är svårt att få en långsiktighet i arbetet när en stor del av verksamheten bedrivs i tillfälliga projekt.

Det verkar också finnas en del problem kring samverkan. För det första poängterar regionerna att de inte råder över utbildningsanordnarna och att utbildningsanordnarna många gånger har svårt att förstå varför detta angår dem. Det är heller inte lätt att påverka när dimensioneringen av utbildningen sker efter elevens fria val. För de utbildningar som regionerna kan vara med och påverka, dvs. yh-utbildningarna, är det svårt att få dessa utbildningar beviljade eftersom resurserna är begränsade. Det är ibland även svårt att få arbetslivet att engagera sig i frågorna. En region sammanfattar diskussionen med att säga ”det är lätt att säga att man ska samverka, men det är svårt att göra verkstad av det”. En annan region poängterar att man som region inte kan gå ut och säga vilka som ska samarbeta, utan man måste visa på nyttan av arbetet. Om man inte lyckas visa på nytta av arbetet riskerar prognoserna att bli ”hyllvärmare”.

Några enstaka regioner pekar också på problem inom regionen, att länet är splittrat och drar åt olika håll, eller att kompetensfrågorna inte är så högt prioriterade inom länet. En region uppger att politikerna pratar om att det är en viktig fråga, men att det samtidigt inte får kosta något att arbeta med frågan.

3.2.2 Hur jämställdhets- och integrationsaspekten har integrerats i arbetet

Regeringskansliet (Näringsdepartementet) har i uppdraget till Tillväxtanalys särskilt efterfrågat en analys av hur jämställdhets- och integrationsaspekten har integrerats i kompetensplattformarnas arbete.

I uppdraget till regionerna att etablera kompetensplattformar finns ingen skrivelse om jämställdhets- eller integrationsaspekten. På länsnivå finns ett generellt uppdrag att arbeta med jämställdhet och integration och regionerna anses ha ett allmänt ansvar att arbeta med dessa frågor. Det finns dock en risk att jämställdhets- och integrationsaspekten kan skapa en målkonflikt i kompetensplattformarnas arbete. Kompetensplattformarnas mål är att se till att regionen får tag på efterfrågad kompetens, medan jämställdhet och integration är mål i sig själva. Det är därför viktigt att tydliggöra varför och i vilka fall som kompetensplattformarna bör arbeta med jämställdhets- och integrationsaspekten.

Skälet till att jämställdhetsaspekten bör beaktas inom kompetensplattformarnas arbete är om (1) det råder en arbetskraftsbrist inom vissa branscher och (2) att dessa branscher samtidigt kännetecknas av en skev könsfördelning. Skälet till att kompetensplattformarna bör arbeta med integrationsaspekten är om det råder en arbetskraftsbrist vari arbetslösa ut-

landsfödda utgör en outnyttjad resurs. Att arbeta med jämställdhets- och integrationsfrågor blir på så vis ett sätt att lösa kompetensplattformens mål om regionens kompetens-försörjning.

Nedan redovisas de frågor som ställdes om jämställdhet och integration, samt hur regionerna svarade. Innan frågorna ställdes, framfördes en introducerande text.

På länsnivå finns ett generellt uppdrag att arbeta med jämställdhetsfrågor. De följande fyra frågorna handlar om hur ni inom ramen för kompetensplattformens arbete har arbetat med jämställdhetsaspekten.

Fråga 6: Har ni inom ramen för kompetensplattformens arbete beaktat könsuppdelad statistik?

Så gott som alla regioner uppger att de har beaktat könsuppdelad statistik i någon grad. Den region som uppger att den inte har beaktat någon könsuppdelad statistik uppger dock att den känner till situationen. Många regioner uppger att de har en ”traditionellt” uppdelad arbetsmarknad. Ett problem som nämns är att pojkar generellt har svårare än flickor att gå ut gymnasiet med fullständiga betyg och att pojkar i lägre omfattning än flickor går vidare till högre studier.

Fråga 7: Om ja, har det lett till något agerande, t.ex. en insats eller en ny handlingsplan?

Ungefär hälften av regionerna svarar att den könsuppdelade statistiken inte har lett till något specifikt arbete inom ramen för kompetensplattformen. Flera regioner uppger att jämställdhetsaspekten ofta beaktas i dialoger och diskussioner både internt och externt, samt att frågan finns med i allmänna strategidokument.

Flera regioner försöker på olika sätt att jämnar ut könsskillnaderna inom teknik- och vårdutbildningarna. En region uppger att ”tekniksidan verkar ha lyckats något bättre med att attrahera tjejer än vad vårdsidan har lyckats attrahera killar. Men det är svårt att påverka när statusen på jobbet är som det är.”

Fråga 8: Förutom det som redan nämnts, hur arbetar ni med jämställdhetsfrågor?

Även på den här frågan svarar flertalet regioner att de antingen inte jobbar aktivt med frågorna, eller att arbetet består av att man försöker lyfta frågorna och få in dem i det allmänna strategiarbetet.

Tre regioner nämner att de har en person inom organisationen som jobbar aktivt med frågorna och det har varit ett stort stöd för kompetensplattformens arbete.

Fråga 9: Har ni upplevt några hinder med att arbeta med jämställdhetsfrågor?

Här svarar flera regioner att de inte har upplevt några hinder utan att de flesta parter förstår att det är viktigt att jobba med jämställdhetsfrågor. Däremot säger flera regioner att medan det finns ett stort intresse för frågorna, så vet man inte riktigt hur man ska arbeta mer konkret. Detta verkar även generellt vara fallet för en del arbetsgivare, vilka enligt regionerna uppger att de vill ha en jämnare könsfördelning men att de samtidigt inte kan konkretisera varför. Det verkar således finnas en förståelse för att det är viktigt att jobba med jämställdhetsfrågor, men inte alltid *varför* eller *hur* man bör jobba med dessa frågor.

Flera regioner menar att det råder också en otydlig rollfördelning om vem i regionen som har ansvaret för jämställdhetsfrågorna. Generellt verkar det vara länsstyrelsen som har huvudansvaret för jämställdhetsfrågan.

Flera regioner menar också att det till stor del är en resursfråga och att det hade varit mycket enklare att arbeta med frågorna om de t.ex. hade haft en person med ansvar för frågorna.

Nedan följer frågorna om integrationsaspekten, samt hur regionerna svarade. Innan frågorna ställdes, framfördes en introducerande text

På liknande sätt som med jämställdhetsfrågorna så har man på länsnivå ett generellt uppdrag att arbeta med integrationsfrågor. Följande två frågor gäller hur ni inom ramen för kompetensplattformen har arbetat med integrationsaspekten.

Fråga 10: Hur arbetar ni med integrationsaspekten?

För de regioner som har ett välutvecklat arbete inom detta område verkar arbetet bestå av att (i) ta hand om nyanlända, att ge dem samhällorientering och kunskaper om den svenska arbetsmarknaden, (ii) att tillhandahålla språkundervisning såsom svenska för invandrare (SFI), samt yrkes-SFI som är anpassad till olika yrken eller utbildningar, (iii) att skapa en koppling mellan utbildning och praktik, (iv) att jobba med frågor om validering, dvs. att bedöma individers kunskaper och kompetens. Regionförbundet Östsam nämner här ett intressant arbete om bedömning av yrkeskompetenser, där bedömningen görs ute på företagen.

En del regioner meddelar att de inte jobbar speciellt med dessa frågor inom kompetensplattformen, eller att de ännu inte har kommit så långt i arbetet. Flera regioner försöker också kartlägga vad det är för insatser som behövs. Det finns också flera andra aktörer inblandade och det gäller därför att hitta rätt samarbetsformer.

Fråga 11: Upplever ni några hinder med att arbeta med integrationsfrågor?

Några regioner menar att det inte finns några egentliga problem eftersom det finns en förståelse och vilja att jobba med frågorna. En del regioner jobbar inte med frågorna inom kompetensplattformen, men påpekar att det pågår mycket jobb inom regionen. Att inte kompetensplattformen arbetar mer med dessa frågor är många gånger en resursfråga.

Flera regioner menar att integrationsområdet är svårt att arbeta med, eftersom det är många aktörer inblandade. Integrationsfrågorna ligger rent formellt på länsstyrelserna, samtidigt som länsstyrelserna inte har några andra utvecklingsfrågor. Kommunerna har ansvar för SFI, medan yrkes-SFI måste köpas från andra aktörer. En region säger att de aktar sig för att gå in och ta andras uppdrag, samt att de avvaktar hur frågan hanteras av huvudaktörerna innan de själva går in och agerar. En annan region uppger att de har ett system för flyktingmottagning, men ej ett system för arbetskraftsinvandring.

Flera regioner menar även att företagen måste bli bättre på att ta emot invandrare. Det verkar i många fall saknas en mottagarkapacitet, där företagen inte har en beredskap på hur de ska ta emot eller introducera invandrare på arbetsplatsen. Istället verkar det ”bli lite som det blir” och att det är ”folket på golvet” som får ta hand om invandrarna. Samtidigt kan regionerna också bli bättre på att informera näringslivet om vad regionen kan bistå med.

Några regioner påpekar att invandrarna är en väldigt bred grupp att arbeta mot, med allt från analfabeter till akademiker. En del invandrare behöver även mycket annat stöd innan de kan börja lära sig det svenska språket. Det är således naturligt att det krävs en lång rad av insatser och att det krävs en förståelse för att arbetet tar tid.

För Region Gotland verkar det största problemet vara att de inte får tillräckligt med invandrare och av de få som kommer väljer oftast de flesta att flytta till en annan region efter en tid. En av orsakerna till att invandrarna inte stannar kvar antas vara bostadsbristen.

3.2.3 Hinder och utmaningar med att sprida och förankra kunskapsunderlag

Fråga 12: När det gäller att sprida och förankra era kunskapsunderlag, hur anser du att intresset har varit bland följande regionala utbildningsanordnare?

Respondenterna fick sedan ett antal utbildningsanordnare upplästa för sig, samt vilka svarsalternativ som var möjliga. Tabell 3-1 redovisar utfallet.

Tabell 3-1 Svarefrekvens – upplevt intresse bland olika utbildningsanordnare

	(0) Ej haft kontakt med	(1) Mycket litet intresse	(2) Litet intresse	(3) Stort intresse	(4) Mycket stort intresse	Varierar
a) Grundskola – kommunal	9	2	5	5	0	
b) Grundskola – friskola	11	3	3	4	0	
c) Gymnasieskola – kommunal	4	0	5	7	3	2
d) Gymnasieskola – friskola	5	2	3	6	3	2
e) Vuxenutbildning (Komvux)	0	1	1	10	7	2
f) Folkhögskola	2	1	2	11	4	1
g) YH-utbildningsanordnarna	0	0	0	8	13	
h) Arbetsförmedlingen (arbetsmarknadsutbildningar)	2	3	2	9	5	
i) Högskola och universitet	0	1	6	6	4	4

Källa: Telefonintervju

Regionerna verkar ha tolkat in lite olika vad som menas med utbildningsanordnare, om det t.ex. är ledningen eller studie- och yrkesvägledare (syvare) som har visat ett intresse. Tabellen borde dock ändå ge en översikt hur regionerna har uppfattat intresset från olika utbildningsanordnare.

Ungefär hälften av regionerna har inte haft någon kontakt med grundskolan. Många gånger har grundskolan inte ansetts som en målgrupp för kompetensplattformen. Länsstyrelsen i Västmanland menar dock att arbetet måste ner i grundskolan och att de har ett projekt att ge eleverna arbetsmarknadskunskap, i syfte att de ska börja fundera över sitt framtida yrkesliv.

För gymnasieskolan är resultatet ganska olika. En del regioner anser att de har visat ett stort intresse, medan andra menar att de har visat ett litet intresse. Endast tre regioner anser att de har visat ett mycket stort intresse. Det verkar generellt vara ett större intresse bland studie- och yrkesvägledare än bland ledningen för de olika skolorna. Skillnaden mellan kommunala skolor och friskolor är marginell.

Vuxenutbildning, Folkhögskola, Yrkeshögskole-utbildningsanordnare och Arbetsförmedlingen, upplevs generellt visa ett stort eller mycket stort intresse. En del regioner driver dessutom egna folkhögskolor.

När det gäller högskola och universitet upplever tio regioner att de visar ett stort eller mycket stort intresse, medan sju regioner upplever att de visar ett litet eller mycket litet intresse. Fyra regioner uppger att intresset varierar beroende på vilka man pratar med: ibland får man inget intresse från ledningen men däremot från olika ämnen, medan det ibland är det tvärt om.

Fråga 13: För de aktörer som har visat ett litet och mycket litet intresse, vad tror du det beror på?

När det gäller grundskolan är det många regioner som uppger att grundskolan inte upplever att de har någon koppling till arbetslivet. Ledningen för grundskolan visar därför sällan ett stort intresse, men det finns ett intresse bland studie- och yrkesvägledare.

För gymnasieskolan uppger flera regioner att det främst är elevens val som styr utbildningsutbudet. Gymnasieskolan är dessutom konkurrensutsatt, vilket innebär att gymnasieskolorna har ett incitament att anordna endast de mest populära utbildningarna.

De regioner som uppger att högskola och universitet visar ett litet intresse, förklarar att högskolan inte ser sig som en regional aktör utan utbildar till den nationella eller internationella arbetsmarknaden.

Andra förklaringar till att utbildningsanordnarna upplevs ha visat ett litet intresse är att de inte känner till att regionen tar fram underlag, samt att de konkurrerar med andra studier, eller att analyserna inte är tillräckligt detaljerade.

Fråga 14: För de aktörer som har visat ett stort och mycket stort intresse, vad tror du det beror på?

Flertalet regioner menar att de utbildningsanordnare som har visat ett stort intresse har också ett uppdrag med nära koppling till arbetsmarknadens behov. För yrkeskole-utbildningarna är detta allra tydligast då dessa bestäms efter det regionala behovet och för att utbildningarna endast beviljas för två år i taget. Liknande argument nämns för folkhögskolan och friskolorna, vilka måste profilera sig på en marknad. Det verkar således som att de utbildningsanordnare som har visat ett stort intresse för kompetensplattformarnas arbete, gör det p.g.a. sin egen lönsamhet och överlevnad och inte p.g.a. regionens överlevnad.

En region som svarar att högskolan har visat ett stort intresse, förklarar det med att högskolan har många studenter från regionen. Detta är intressant att jämföra med svaren i fråga 13, då flera högskolor uppfattades ha visat ett litet intresse eftersom de inte ser sig som en regional aktör.

En del regioner framhåller att intresset är stort eftersom kompetensfrågorna har fått en ökad betydelse och att det finns ett behov av regionala beskrivningar. Framtagandet av kunskapsunderlagen har gjort att man inom regionen har fått se situationen ”svart på vitt” och därmed har haft något att diskutera kring. Region Skåne känner att de gjorde rätt i att ta fram ett så pass gediget och ambitiöst arbete, eftersom det har varit förlösande för många aktörer.

Andra regioner menar att det stora intresset beror på att de sedan tidigare har haft ett långsiktigt arbete och ett gott samarbete.

Fråga 15: I vilken utsträckning anser ni att kompetensplattformen har påverkat utbud och inriktning av utbildningar i er region?

Flertalet regioner anger att när det gäller yrkeshögskole-utbildningar har de lyckats påverka utbudet i hög utsträckning. Flera regioner anger även att de har lyckats påverka utbud och inriktning av olika college-utbildningar. Samtidigt uppger en region att de inte får de yrkesskole-utbildningar som de behöver och det beror inte på att ansökningarna är dåliga, utan på att resurserna är för små.

Flera regioner tycker det är svårt att avgöra i vilken utsträckning de har lyckats påverka utbud och inriktningar av utbildningar. En del regioner menar att det har gått för kort tid för att kunna säga något och att arbetet tar tid. En region pekar på att det är svårt att utvärdera detta på ett bra sätt.

I vissa delar har regionerna inte lyckats påverka alls, eller har påverkat endast i mycket liten omfattning. Detta verkar framför allt gälla gymnasiet, vilket till stor del styrs av elevens val. En region menar att: om de lyckas komma överens med kommunerna så kommer friskolorna ändå att starta en massa utbildningar som arbetsmarknaden inte har ett behov av. Detta kan också vara förklaringen till att som en region uttryckte det ”kommunerna kör sitt eget race”.

När det gäller högskolan är det svårt att påverka dem speciellt i det korta perspektivet. För högskolans del syftar heller inte all utbildning till att tillvarata arbetsmarknadens intressen.

En region frågar sig vad uppdraget egentligen går ut på: ska man påverka utbildningsordnarna eller eleverna? Eller ska man kanske påverka näringslivet, för att göra det så konkurrenskraftigt som möjligt?

3.2.4 Övriga frågor

Telefonintervjun avslutades med två övergripande frågor om arbetet med kompetensplattformen.

Det övergripande syftet med uppdraget att etablera kompetensplattformar är att stärka den regionala kompetensförsörjningen.

Fråga 16: I vilken utsträckning anser ni att kompetensplattformarbetet har möjlighet att bidra till en stärkt kompetensförsörjning i er region?

Tabell 3-2 I vilken utsträckning anser ni att kompetensplattformarbetet har möjlighet att bidra till en stärkt kompetensförsörjning i er region?

Svarsalternativ	Antal regioner
0: Inte alls	0
1: I liten utsträckning	0
2: I hög utsträckning	7
3: I mycket hög utsträckning	14

Källa: Telefonintervju

Samtliga regioner har svarat att de i hög eller mycket hög utsträckning tycker sig ha möjlighet att bidra till en stärkt regional kompetensförsörjning. Regionerna påpekar dock att de inte kan påverka direkt utan att besluten ligger någon annanstans. Många regioner har således svarat ”i mycket hög utsträckning” under förutsättningen att man ”får till verktygen”, att man t.ex. lyckas med att skapa en samverkan, att det sker en förankring hos de regionala politikerna osv. Flera regioner påpekar också att de inte är där ännu, men att på lång sikt så tror de att de kan nå målet.

Fråga 17: Tillväxtanalys uppdrag är att försöka förbättra styrningen och förutsättningarna för ert uppdrag att etablera de regionala kompetensplattformarna. Finns det något i uppdragets utformning eller i de förutsättningar som ges som ni skulle vilja ändra på och vad skulle det i så fall vara?

Regionerna verkar uppskatta att de har fått uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar. Uppdraget är dock ganska brett formulerat, vilket både är på gott och ont. Det är bra eftersom det ger regionen möjlighet att själv avgöra hur de ska lösa uppdraget och att det kan ske utifrån regionernas egna förutsättningar. Den breda uppdragsformuleringen har också gjort att regionerna har valt olika sätt att arbeta, vilket har inneburit att det har varit svårt för regionerna att jämföra sig med varandra. Den breda formuleringen verkar också ha lett till en viss begreppsförvirring – vad menas egentligen med kompetensförsörjning? Uppdraget kan på så sätt delas in i ett ”basuppdrag”, där regionerna efterfrågar en tydligare struktur och där det går att jämföra de olika regionernas arbete, samt ett mer ”allmänt uppdrag”, där regionerna själva bestämmer över innehållet.

Så gott som alla regioner har nämnt att de upplever det som ett hinder att de inte har fått några extra finansiella resurser för att lösa uppdraget. En region säger att ”eftersom en central del av uppdraget är att ta fram kunskapsunderlag, är det konstigt att man inte har fått några resurser för detta.” En annan region påpekar att ”om man ska bygga strukturer så krävs pengar.” En tredje region ställer frågan ”hur ska man säkra långsiktigheten i uppdraget då vi ej har fått några resurser för detta?” En fjärde region uttryckte att ”man kan inte göra mer än man har resurser för, men det finns alltid ett ledningsansvar.” Regionen

kan således ta fram resurser för att arbeta med frågan, men det innebär att de måste ta pengarna från något annat område.

Flera av regionernas kommentarer rör frågor kring samverkan. En region tycker att ”det är en miss i uppdraget att andra aktörer inte har fått i uppdrag att samverka.” Flera regioner anser att det borde finnas en bättre samverkan mellan regioner, myndigheter och departement. Detta innebär bl.a. att myndigheter borde ges tydligare direktiv till att samverka med regionerna, samt att de olika departementen borde samverka mera med varandra. En region tycker t.ex. att Utbildningsdepartementet har en otydlig roll och att man saknar utbildningssektorn i uppdraget.

Flera regioner efterfrågar en tydligare målbild i uppdraget. En region uttrycker det genom att säga ”Regeringens målbild är oklar. Hur vet vi om vi har nått målen? Hur vet vi om vi har gjort ett bra jobb eller inte? Om vi inte får veta detta klart finns det en risk att uppdraget bara kommer ’puttra på’”.

Flera regioner efterfrågar också att staten borde ha ett tydligare ansvar. En region säger att ”det är viktigt att staten säger att kompetensförsörjning är en viktig nationell angelägenhet, eftersom det gör att frågan får en legitimitet.” En annan region säger att staten borde ha ”ett tydligare samordningsansvar och kompletterande ansvar.” En tredje region säger att staten skulle kunna nyttja regionernas arbete bättre, i syfte att skapa en nationell kraftsamling om vilka insatser som behöver göras.

Avslutningsvis nämner flera regioner att nationella mötesplatser såsom Reglab och SKL har varit värdefulla. Två regioner nämner att de uppskattar att uppdraget är givet för FA-regioner, eftersom den nivån är den mest relevanta. Att arbeta med länsnivån kommer man inte att komma ifrån, men att arbeta med kommunnivån blir ibland för litet.

3.3 Analys

I kapitel 2 beskrevs uppdragets utformning och sex möjliga problem presenterades, baserade på uppdragets programlogik. I det här avsnittet tas dessa problem upp igen för att undersöka om regionerna har mött dem som problem i sitt arbete. De två första problemen med programlogiken är:

- Problem 1: Kompetensplattformarna har inget eget mandat att direkt påverka utbildningsutbudet.
- Problem 2: De flesta utbildningsanordnare styrs huvudsakligen av andra incitament än den regionala arbetsmarknadens behov.

Enligt avsnitt 3.2 uppger regionerna att de upplever det som ett hinder att de inte har något eget mandat att påverka utbildningsutbudet. Regionerna nämner också att det upplevs som ett hinder att utbildningsanordnarna inte har fått ett liknande uppdrag att samarbeta med kompetensplattformarna, samt att utbildningsanordnarna ofta styrs av andra aspekter än den regionala arbetsmarknadens behov. En region uttrycker det t.o.m. som att det är ”en miss i uppdraget” att andra aktörer inte har fått i uppdrag att samverka.

Regionerna verkar dock positivt inställda och säger att om bara de får till ”verktygen” så kommer de ha goda möjligheter att påverka och skapa en stärkt regional kompetensförsörjning. Regionernas verktyg är således att (i) ta fram ett kunskapsunderlag om utbud och efterfrågan på arbetskraft i regionen, samt att (ii) sprida, förankra och föra en diskussion om sina kunskapsunderlag med elever och studenter, utbildningsanordnare, samt regionala arbetsgivare.

Problem 1 och 2 ovan kan delvis sägas ha uppkommit till följd av en flernivåstyrning, där det ”ömsesidiga samspelet” inte fungerar och de samspelande aktörerna har olika mål. Dessa två problem kan därför troligen också lösas genom att utveckla flernivåstyrningen och att utveckla en mer samlad modell för styrning och samverkan. Detta skulle kunna innebära att först och främst kartlägga vilka principer som styr de olika delarna i det svenska utbildningssystemet, för att sedan i enlighet med Barca (2009) tydliggöra de olika aktörernas roller och ansvar. Detta skulle även kräva tydligare gemensamma mål, vilket troligen också kräver ett ökat samarbete inom regeringskansliet och mellan olika politikområden.

Det två nästkommande problemen med programlogiken är:

- Problem 3: Den regionala kompetensförsörjningen kan och bör inte bara lösas genom en rekrytering inom den egna regionen.
- Problem 4: Regional kompetensförsörjning är inte bara en regional angelägenhet utan också en nationell.

I uppdragets utformning står det att arbetet ska utgå från funktionella arbetsmarknadsregioner, samt att det ska ske en samverkan med angränsande län. Detta verkar också vara ett arbetssätt som regionerna har tagit till sig. Regionerna nämnder dock också att staten borde ta ett tydligare samordningsansvar och kompletterande ansvar, samt att staten skulle kunna skapa en nationell kraftsamling kring viktiga insatser.

Problem 3 och 4 har också en koppling till flernivåstyrning, där själva innebörden av flernivåstyrning är att genomförandet utförs av flera aktörer, dvs. även av den nationella nivån. Den nationella nivån har också ett ansvar att motverka en av riskerna med flernivåstyrning, d.v.s. att regionala marknader skyddas och att det sker en inlåsning av arbetskraft.

Det femte problemet med programteorin är:

- Problem 5: Det råder en otydlighet kring när syftet med uppdraget kan anses vara uppfyllt.

Detta är också något som tas upp av regionerna. En region frågar sig ”Hur vet om vi har nått målen? Hur vet vi om vi har gjort ett bra jobb eller inte? Om vi inte får veta detta klart finns det en risk att uppdraget bara kommer ’puttra på’”. Enligt diskussionen om flernivåstyrning i avsnitt 2.3.1 är det den nationella nivåns uppgift att ta fram tydliga prioriteringar och mål. Enligt Ds 2000:63 bör målformuleringar i budgetpropositioner och regleringsbrev i största möjliga utsträckning följa de s.k. SMART-kriterierna. Detta innebär att målen ska vara: Specifika, Mätbara, Acceperade, Realistiska och Tidssatta (se även ITPS, 2009).

Det är dock ingen enkel uppgift att ta fram tydliga mål för uppdraget. Ett sätt (vilket är gjort i den här rapporten) är att undersöka regionernas arbete med förutsättningarna för att skapa en stärkt kompetensförsörjning, d.v.s. (i) att ta fram kunskapsunderlag, samt (ii) att samarbeta med olika aktörer. Detta säger dock endast något om ”input” och ingenting om vilket ”output” eller resultat som kompetensplattformarna har åstadkommit. Att ta fram lämpliga indikatorer för kompetensplattformarnas resultat skulle kunna vara en lämplig uppgift i samband med Myndighetsgruppens förslag om att utreda förutsättningar för att ta fram ett ”regionalt baspaket” (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012).

Det sjätte och sista problemet som tas upp i Kapitel 2 är:

- Problem 6: En mångfald av aktörer kan leda till en otydlighet kring vem som har ansvar för vad.

Detta är också något som regionerna har upplevt. Det verkar dels råda en otydlighet kring vem som har ansvar för vad inom kompetensförsörjningsområdet. Den kanske största otydligheten verkar dock råda om vem på regional nivå som har ansvar för jämställdhets- och integrationsfrågorna. Förekomsten av flera aktörer verkar i det här fallet ha skapat en risk för dubbelarbete och att ta över andra aktörers uppgifter. Flera av dessa otydligheter kan troligen lösas, förutsatt att aktörerna lyckas skapa lämpliga samarbetsformer. Förekomsten av otydligheter är dock en av förklaringarna till varför arbetet med kompetensplattformarna ibland tar tid.

4 Slutsatser

Telefonintervjuer med representanter från de regionala kompetensplattformarna visar att de flesta regioner är väl medvetna om regionens framtida problem, gällande t.ex. generationsväxling och demografiska förändringar. De flesta regioner uppger att de inom en snar framtid troligen kommer att få en arbetskraftsbrist inom branscherna teknik, vård och omsorg. De flesta regioner uppger också, att kompetensplattformens mer långsiktiga arbete är integrerat i regionens tillväxtarbete.

Så gott som alla regioner tar fram könsuppdelad statistik och är medvetna om de har en skev könsuppdelning på arbetsmarknaden. De insatser som utförs består huvudsakligen av att försöka förändra attityder och att påverka elevernas val av olika utbildningar och yrken. Regionerna anser, att det är viktigt att arbeta med jämställdhets- och integrationsaspekten, men uppger samtidigt, att det är många aktörer inblandade och att det är svårt att arbeta operativt med frågorna. Det finns därför ett behov av att ta fram, sprida och diskutera olika metoder om hur kompetensplattformarna kan arbeta med jämställdhet och integration.

Den svenska samhällsstyrningen har en lång tradition av samverkan och att finna samförståndslösningar. Uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar innebär att skapa en arena för samverkan och samförstånd. Den här rapporten visar dock att regionerna upplever vissa hinder för samverkan. Några hinder som regionerna möts av är att de (i) inte har något mandat att påverka utbildningsutbudet, (ii) att utbildningsutbudet ofta styrs av andra aspekter än den regionala arbetsmarknadens behov, (iii) att det finns en mångfald av aktörer, (iv) att det saknas ett nationellt samordningsansvar, samt (v) att regionerna inte vet när målet med uppdraget kan sägas vara uppfyllt.

En del av de hinder som regionerna möter kan hänföras till brister i flernivåstyrningen, dvs. hur styrning och samverkan mellan olika aktörer har fungerat. Dessa brister kan troligtvis också mildras genom en mer samlad modell för styrning och samverkan. Denna slutsats är i också i linje med Ansvarskommitténs förslag om att det behövs en ”fastlagd ordning för samråd” (SOU 2007:10), samt Barca (2009) som hävdar att en framgångsrik flernivåstyrning är beroende av att tydliggöra de olika aktörernas roller och ansvar, samt att formulera gemensamma mål.

Referenser

- Barca, F. (2009). An Agenda for a Reformed Cohesion Policy – A place-based approach to meeting European Union challenges and expectations. Independent Report – prepared at the request of Danuta Hübner, Commissioner for Regional Policy. http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/regi/dv/barca_report_t_barca_report_en.pdf
- Ds 2000:63. Ekonomisk styrning, effektivitet och transperens. http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Utredningar/Departementserien/ds-2000-63-d1_GOB463d1/
- Finansdepartementet (2010). Regleringsbrev för budgetåret 2010 avseende länsstyrelserna. Fi2010/5408, Fi2009/4938 (delvis).
- Förordning (2007:713) om regionalt tillväxtarbete. http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Forordning-2007713-om-regio_sfs-2007-713/
- ITPS (2009). Metoder för att utvärdera den regionala tillväxtpolitiken – lärdomar och råd för utvärderare och uppdragsgivare. ITPS A2009:002.
- Montin, S. (2010). ”Kommunerna och flernivåstyrning i EU – Inflytande, anpassning eller inbäddning?” ur von Bergman-Winberg. M.L. och P. Tallberg (red.) *Flernivåstyrning – framgångsfaktorer för kommuner, regioner och staten*. Tryck Allkopiering/AM-tryck & reklam.
- Montin, S., och G. Hedlund (2009). ”Governance som interaktiv samhällsstyrning – gammalt eller nytt i forskning och politik?” ur Hedlund. G. och S. Montin (red.) *Governance på svenska*, Santérus Academic Press.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2012). Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjningsområdet. Dnr. YH 2010/348. <http://www.tillvaxtanalys.se/sv/publikationer/externa-publikationer/article0003.html>
- OECD (2010). OECD Territorial Reviews – Sweden.
- Pierre, J. (2009) “Tre myter om governance” ur G. Hedlund och S. Montin (red.) *Governance på svenska*, Santérus Academic Press.
- SOU 2007:10. Hållbar samhällsorganisation med utvecklingskraft.
- SFS 1992:1434. Högskolelagen
- Tillväxtanalys (2010). Regionernas arbetskraftsförsörjning – en analys av nuvarande och framtida kompetens- och arbetskraftsförsörjning i Sveriges FA-regioner. Rapport 2010:06.
- Tillväxtanalys (2011). Utvecklingskraft i kommuner och regioner – Tillväxtarbete i flernivåstyrningens tidevarv. Rapport 2011:01.
- Tillväxtanalys (2012). Regional attraktivitet – tillväxtmotor i en global verklighet. Tillväxtfakta 2012.
- Tillväxtverket (2012). Uppföljning av regionalt kompetensförsörjningsarbete. Rapport 0120.

Bilaga

Utdrag ur Regleringsbrev för budgetåret 2010 avseende länsstyrelserna (Finansdepartementet, 2010)

Regional tillväxt (Näringsdepartementet)

Uppdrag om kompetensförsörjning

21. Länsstyrelser i län utan regionala självstyrelseorgan och samverkansorgan ska i respektive län etablera kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Länsstyrelserna ska ta fram kunskapsunderlag och behovsanalyser som förhåller sig till funktionella analysregioner. Inom ramen för uppdraget ska länsstyrelserna samverka med relevanta regionala och lokala aktörer. De ska även samråda och föra dialog med statliga myndigheter inom kompetensförsörjningsområdet. Etableringen av kompetensplattformen ska bygga på redan etablerade samverkansformer inom kompetensförsörjningsområdet i länet. Uppdraget ska genomföras i dialog med berörda aktörer i angränsande län och förhålla sig till näringslivets och arbetsmarknadens behov samt funktionella arbetsmarknadsregioner.

Syftet med kompetensplattformarna är att bidra 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.

En delrapportering av hur etableringen av kompetensplattformarna genomförts och en beskrivning av vidtagna initiativ och åtgärder ska lämnas till regeringen (Näringsdepartementet) senast den 30 april 2010.

Företrädare för de regionala kompetensplattformarna som har deltagit i en telefonintervju:

Katarina Johansson (Region Blekinge)

Conny Danielsson (Region Dalarna)

Kent Bogren (Region Gävleborg)

Lennart Blom (Region Gotland)

Boel Abelson-Crossley (Region Halland)

Anders Axelsson (Region Skåne)

Britta Zetterlund-Johansson (Region Värmland)

Barbro Lundmark (Region Västerbotten)

Lennart O. Werner (Regionförbundet i Kalmar län)

Håkan Lundmark (Regionförbundet Jämtlands län)

Marlene Ockander och Ola Olsson (Regionförbundet Jönköpings län)

Anette Granberg (Regionförbundet Örebro)

Lejla Gros (Regionförbundet Östsmå)

Linda Vingren (Regionförbundet södra Småland)

Karin Botås (Regionförbundet Sörmland)

Monica Söderström (Regionförbundet Uppsala län)

Marja-Leena Lampinen (Västra Götalandsregionen)

Sten-Olov Altin (Länsstyrelsen Västernorrland)

Karin Åkerman (Länsstyrelsen Västmanland)

Tove Cullhed (Länsstyrelsen Norrbotten)

Karina Uddén (Länsstyrelsen i Stockholms län)

Tillväxtanalys, myndigheten för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser, är en gränsöverskridande organisation med 60 anställda. Huvudkontoret ligger i Östersund och vi har verksamhet i Stockholm, Brasilia, Bryssel, New Delhi, Peking, Tokyo och Washington D.C.

Tillväxtanalys ansvarar för tillväxtpolitiska utvärderingar och analyser och därigenom medverkar vi till:

- stärkt svensk konkurrenskraft och skapande av förutsättningar för fler jobb i fler och växande företag
- utvecklingskraft i alla delar av landet med stärkt lokal och regional konkurrenskraft, hållbar tillväxt och hållbar regional utveckling

Utgångspunkten är att forma en politik där tillväxt och hållbar utveckling går hand i hand. Huvuduppdraget preciseras i instruktionen och i regleringsbrevet. Där framgår bland annat att myndigheten ska:

- arbeta med omvärldsbevakning och policyspaning och sprida kunskap om trender och tillväxtpolitik
- genomföra analyser och utvärderingar som bidrar till att riva tillväxthinder
- göra systemutvärderingar som underlättar prioritering och effektivisering av tillväxtpolitikens inriktning och utformning
- svara för produktion, utveckling och spridning av officiell statistik, fakta från databaser och tillgänglighetsanalyser

Om rapportserien:

Rapportserien är Tillväxtanalys huvudsakliga kanal för publikationer. I rapportserien ingår även myndighetens faktasammanställningar.

Övriga serier:

Statistikserien – löpande statistikproduktion.

Svar direkt – uppdrag som ska redovisas med kort varsel.

Working paper/PM – metodresonemang, delrapporter och underlagsrapporter är exempel på publikationer i serien.

Foto: Alexander Crispin, Matton Bildbyrå