



## Strategier för regional kompetensförsörjning

I den här rapporten presenteras strategier och verktyg som syftar till att ge en överblick och en struktur över hur regionerna kan arbeta med kompetens- och arbetskraftsförsörjning. Rapporten innehåller en beskrivning av de viktigaste frågorna och arbetsätten, samt regionala exempel på metoder och verktyg.

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](mailto:info@tillvaxtanalys.se)  
[www.tillvaxtanalys.se](http://www.tillvaxtanalys.se)

För ytterligare information kontakta Gustav Hansson  
Telefon 010-447 44 40  
E-post [gustav.hansson@tillvaxtanalys.se](mailto:gustav.hansson@tillvaxtanalys.se)

## Förord

Tillväxtanalys har fått regeringens uppdrag att utveckla strategier för regional kompetens- och arbetskraftsförsörjning. Tillväxtanalys fem strategier för kompetensförsörjning syftar till att ge en överblick och en struktur över hur regionerna kan arbeta med kompetens- och arbetskraftsförsörjning. De strategier och verktyg som diskuteras utgår således utifrån att regionerna ska få en helhetsyn över de viktigaste frågorna och arbetsformerna, tillsammans med regionala exempel på metoder och arbetssätt. I rapporten diskuteras även hur den nationella nivån kan skapa bättre förutsättningar för regionernas arbete med kompetens- och arbetskraftsförsörjning.

Rapporten har skrivits av Gustav Hansson. Författaren vill rikta ett stort tack för synpunkter och underlag till Pär Sellberg (Myndigheten för yrkeshögskolan), Karina Uddén (Länsstyrelsen Stockholms län), Monica Söderström (Regionförbundet Uppsala län), Diana Unander Nordle (Regionförbundet södra Småland), Marja-Leena Lampinen (Västra Götalandsregionen), Maria Svensson Hallberg (Regionförbundet Örebro), Karin Åkerman (Länsstyrelsen i Västmanlands län), Conny Danielsson (Region Dalarna), samt till Jaana Kurvinen (Region Gävleborg).

Östersund, mars 2013

Dan Hjalmarsson  
Generaldirektör



## Innehåll

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>7</b>
<b>Summary .....</b>	<b>8</b>
<b>1 Inledning .....</b>	<b>9</b>
<b>2 Strategier för kompetensförsörjning .....</b>	<b>10</b>
2.1 Fem strategier för regional kompetensförsörjning .....	10
2.2 Tidsaspekter .....	11
2.3 Arbetsformer .....	12
<b>3 Strategi 1: Kompetensutveckling .....</b>	<b>13</b>
3.1 Tre åtgärder .....	13
3.1.1 Annan kompetens .....	13
3.1.2 Omskolning och kompetensutveckling .....	13
3.1.3 Anpassning av utbildningsutbudet .....	14
3.2 Att främja jämställdhet, integration och mångfald .....	15
3.2.1 Jämställdhet .....	15
3.2.2 Integration .....	17
3.2.3 Funktionsnedsättning .....	21
<b>4 Strategi 2: Ökat arbetskraftsutbud .....</b>	<b>22</b>
4.1 Öka arbetskraftsdeltagandet .....	22
4.2 Öka arbetskraftsdeltagandet bland yngre och äldre .....	22
4.2.1 Tidigare inträde .....	22
4.2.2 Senare utträde .....	24
<b>5 Strategi 3: Inpendling .....</b>	<b>26</b>
5.1 Fördelar och nackdelar .....	26
5.2 Arbetsmetoder .....	26
<b>6 Strategi 4: Inflyttning .....</b>	<b>28</b>
<b>7 Strategi 5: Invandring .....</b>	<b>30</b>
<b>8 Metoder för att främja innovation .....</b>	<b>31</b>
8.1 Innovation som begrepp och dess betydelse för ekonomisk tillväxt .....	31
8.2 Innovation på regional nivå .....	33
8.3 Kompetensförsörjning och innovation .....	34
<b>9 Kompetensförsörjning i regioner med demografiska utmaningar .....</b>	<b>36</b>
9.1 Ett framtidsscenario .....	36
9.2 Strategi 1 och 2 – Kompetensutveckling och ökat arbetskraftsutbud .....	38
9.3 Strategi 3, 4 och 5 – Inpendling, inflyttning och invandring .....	40
<b>10 Viktiga frågor för den nationella nivån .....</b>	<b>41</b>
10.1 En fungerande flernivåstyrning .....	41
10.2 Strategi 1 och 2 – Kompetensutveckling och ökat arbetskraftsutbud .....	43
10.3 Strategi 3, 4 och 5 – Inpendling, Inflyttning och Invandring .....	45
<b>Referenser .....</b>	<b>47</b>



## Sammanfattning

Den demografiska utvecklingen innebär att flera av Sveriges regioner står inför en betydande utmaning att hantera den framtida kompetens- och arbetskraftsförsörjningen (se Tillväxtanalys, 2010a). Tillväxtanalys har därför fått regeringens uppdrag att utveckla strategier för regional kompetens- och arbetskraftsförsörjning, och den här rapporten utgör redovisning av uppdraget. De strategier och verktyg som presenteras syftar till att ge en överblick och en struktur för hur regionerna kan arbeta med kompetens- och arbetskraftsförsörjning. Rapporten innehåller en beskrivning av de viktigaste frågorna och arbetsätten, samt regionala exempel på metoder och verktyg. Rapporten innehåller även en diskussion om hur regionerna kan arbeta med kompetensförsörjning för att främja innovation, jämställdhet, integration och mångfald.

En regional kompetens- och arbetskraftsbrist kan hanteras på två olika sätt: (i) att bättre ta tillvara den kraft som finns inom regionen, eller (ii) att locka arbetskraft till regionen. Med utgångspunkt ur dessa två arbetssätt har Tillväxtanalys utarbetat följande fem strategier:

Strategi 1 – Kompetensutveckling

Strategi 2 – Ökat arbetskraftsutbud

Strategi 3 – Inpendling

Strategi 4 – Inflyttning

Strategi 5 – Invandring.

Den första strategin, *kompetensutveckling*, innefattar (i) att anställa personal med annan kompetens och att på så sätt anpassa arbetsuppgifterna mot befintlig kompetens, (ii) att kompetensutveckla eller omskola befintlig arbetskraft, samt (iii) att försöka anpassa det regionala utbildningsutbudet till den regionala efterfrågan. Den andra strategin, *ökat arbetskraftsutbud*, innebär att försöka öka arbetskraftsutbudet genom att öka deltagandet i arbetskraften. Denna strategi innebär bl.a. att få en snabbare genomströmning i utbildningssystemet samt att få arbetstagare att arbeta längre upp i åldrarna.

De två första strategierna innefattar således olika angreppssätt för att bättra ta tillvara den kraft som finns inom regionen. Det finns dock en begränsning till vilken grad den regionala efterfrågan kan tillgodoses av arbetskraft från den egna regionen. I dessa fall måste arbetskraft komma till regionen. Strategi 3, 4 och 5 handlar därför om *inpendling* och *inflyttning* från andra regioner, samt *arbetskraftsinvandring* från andra länder. De två sista strategierna innefattar således att skapa en regional attraktivitet.

I rapporten diskuteras även viktiga förutsättningar för att den regionala nivån skall kunna lyckas med sitt uppdrag. En av de kanske viktigaste förutsättningarna för regionernas arbete är en fungerande flernivåstyrning. Regionerna upplever dock brister i hur flernivåstyrningen fungerar, vilket innebär att det finns ett behov av att skapa en tydligare struktur för samverkan.

## Summary

Demographic development means that several regions in Sweden are facing a considerable challenge in handling future demand and supply in the labour market (see Tillväxtanalys, 2010a). The Swedish Agency for Growth Policy Analysis has been commissioned by the government to develop strategies for regional demand and supply in the labour market and this report constitutes the results of that commission. The strategies and tools presented are intended to provide an overview and a structure for how the regions can work with competence and labour supply. The report describes the most important issues and ways of working and regional examples of methods and tools. The report also contains a discussion of how the regions can work with competence maintenance to promote innovation, equality, integration and diversity.

A shortage of regional competence and labour can be handled in two ways: (i) take better advantage of the labour that exists, or (ii) attract labour to the region. On the basis of these two approaches, Growth Analysis has devised the following five strategies:

Strategy 1 – Competence development

Strategy 2 – Increased labour supply

Strategy 3 – In-commuting

Strategy 4 – Attract people to the region

Strategy 5 – Immigration

The first strategy, *competence development*, comprises (i) employing people with other competence and thus adapting tasks to existing competence, (ii) retraining existing labour or developing its competence, (iii) trying to adapt the regional education supply to the regional demand. The second strategy, *increased labour supply*, involves trying to increase the supply of labour by increasing involvement in the labour force. This strategy also involves accelerating throughput in the education system and getting employees to continue to work past retirement age.

The two first strategies thus comprise different approaches for taking better advantage of existing labour in the region. There is, however, a limit to how far the region's demand can be met with labour within the region. In these cases, labour must be attracted to the region. Strategies 3, 4, and 5 therefore involve *in-commuting* and *attracting labour* from other regions and *labour immigration* from other countries. The last two thus involve making the region more attractive.

The report also discusses important prerequisites for the regional level to succeed with its assignment. Perhaps one of the most important of these is functioning multi-level governance. However, the regions perceive shortcomings in how multi-level governance functions, which means that a clearer structure needs to be created.



# 1 Inledning

Den demografiska utvecklingen innebär att flera av Sveriges regioner står inför en betydande utmaning att hantera den framtida kompetens- och arbetskraftsförsörjningen (Tillväxtanalys, 2010a). Tillväxtanalys har därför fått regeringens uppdrag att vidareutveckla strategier för regional kompetens- och arbetskraftsförsörjning. I uppdraget ingår att ge förslag på hur regionerna kan arbeta med kompetensförsörjning för att främja innovation, jämställdhet, integration och mångfald, samt att särskilt uppmärksamma de regioner där de demografiska utmaningarna är som störst. Den här rapporten utgör redovisning av uppdraget.

Den huvudsakliga målgruppen för rapporten är regionala organ med ansvar för kompetensförsörjning och regional utveckling. Rapporten diskuterar även viktiga förutsättningar för att regionerna ska kunna fullfölja sitt uppdrag, vilket innebär att även Regeringskansliet utgör en viktig målgrupp för rapporten.

OECD (2012) har liknat den svenska samhällsorganisationen vid ett timglas, eftersom den huvudsakliga makten och inflytandet ligger på den nationella och lokala nivån. Den regionala nivån har dock en mycket viktig roll eftersom den befinner sig mellan den nationella och lokala nivån och därmed kan bidra med ett ”helikopterperspektiv men med ett öra mot marken”. Enligt Stockholms läns landsting (SLL, 2012) kan regionens roll bäst beskrivas som en samverkansmotor och dörröppnare, som fungerar som en katalysator för samverkan och som skapar gemensamma mötesplatser, samt en kunskapsspridare och inspiratör, som tar fram ny kunskap samt nya idéer och arbetssätt. De strategier och verktyg som diskuteras i den här rapporten utgår därför ifrån att försöka ge regionerna en helhetsyn över de viktigaste frågorna och arbetsformerna, men även konkreta exempel på arbetssätt i regionerna.

Rapporten är indelad i tio kapitel. Kapitel 2 ger en övergripande beskrivning av de olika strategierna för regional kompetens- och arbetskraftsförsörjning. I Kapitel 3 t.o.m. 7 diskuteras de olika strategierna. Kapitel 8 diskuterar hur regionerna kan arbeta med kompetensförsörjning för att främja innovation, medan Kapitel 9 diskuterar strategierna utifrån ett framtida scenario över den regionala kompetensförsörjningen. Det sista kapitlet, Kapitel 10, diskuterar viktiga frågor för den nationella nivån med syfte att underlätta regionernas arbete med kompetens- och arbetskraftsförsörjning.

## 2 Strategier för kompetensförsörjning

### 2.1 Fem strategier för regional kompetensförsörjning

De fem strategier som presenteras i den här rapporten är en vidareutveckling av de strategier som presenterades i ”Regionernas arbetskraftsförsörjning” (Tillväxtanalys, 2010a) samt ”Regional utveckling – utsikter till 2020” (SOU 2004:34). Strategierna kan delas in i två grupper, där den första gruppen innefattar att ta tillvara de resurser som finns inom regionen, medan den andra gruppen innefattar att ta tillvara arbetskraft från andra regioner och länder. De fem strategierna är:

Grupp 1: Ta tillvara den kraft som finns inom regionen

Strategi 1 – Kompetensutveckling

Strategi 2 – Ökat arbetskraftsutbud

Grupp 2: Ta tillvara arbetskraft från andra regioner och länder

Strategi 3 – Inpendling

Strategi 4 – Inflyttning

Strategi 5 – Invandring

Den första strategin, *kompetensutveckling*, innefattar (i) att anställa personal med annan kompetens och att på så sätt anpassa arbetsuppgifterna mot befintlig kompetens, (ii) att kompetensutveckla eller omskola befintlig arbetskraft, samt (iii) att försöka anpassa det regionala utbildningsutbudet till den regionala efterfrågan. Till denna strategi hör även åtgärder för att bättre ta tillvara personer med utländsk härkomst, personer med funktionsnedsättning, samt strategier för att bättre rekrytera arbetskraft från båda könen. Det arbete som har utförts i de regionala kompetensplattformarna (se t.ex. Tillväxtanalys 2012, Myn-digheten för yrkeshögskolan 2012 och Tillväxtverket 2012) omfattas till stor del av strategi 1. Denna strategi behandlas i Kapitel 3.

Den andra strategin, *ökat arbetskraftsutbud*, innebär att försöka öka arbetskraftsutbudet genom att öka deltagandet i arbetskraften. Denna strategi innebär således att få ut personer snabbare i arbetslivet, samt att få arbetstagare att arbeta längre upp i åldrarna. Strategi 2 behandlas i Kapitel 4.

Strategi 1 och 2 innefattar således olika angreppssätt för att bättra ta tillvara arbetskraften inom regionen. Det finns dock ett tak för hur mycket den egna regionens resurser kan tillgodose den regionala efterfrågan. Detta innebär att det finns ett behov av att få arbetskraft till regionen genom inpendling, inflyttning eller invandring. Den tredje strategin är *inpendling* och behandlas i Kapitel 5. Den fjärde strategin är *inflyttning*, vilket innebär att arbetskraft från andra delar av Sverige flyttar in och bosätter sig i regionen. Den femte och sista strategin är *invandring*, vilket innebär att arbetskraft från andra länder bosätter sig i regionen. De två sista strategierna innefattar således att skapa en regional attraktivitet. Detta illustrerar att regional kompetensförsörjning inte bara innefattar utbildning och utbildningsplanering. De två sista strategierna (4 och 5) behandlas i Kapitel 6 respektive 7.

För att få en enklare överblick över strategierna kan de delas in i huruvida de syftar till att ta tillvara arbetskraft inom den egna regionen eller från andra regioner. Ett alternativt sätt att sammanfatta strategierna är att de handlar om ”flexibilitet” och ”attraktivitet”. Att skapa en flexibilitet innebär att bättre nyttja den arbetskraft som finns inom regionen (dvs. strategi 1 och 2), medan att skapa en attraktivitet innebär att locka arbetskraft till regionen (dvs. strategi 3, 4 och 5).

## 2.2 Tidsaspekter

I uppdragsbeskrivningen för de regionala kompetensplattformarna står det att kompetensplattformarna ska etableras på kort och lång sikt (Finansdepartementet, 2010). Detta har inneburit att kompetensplattformarna på kort sikt framför allt har arbetat med analys och utbildningsplanering, samt kommunikation och samverkan med olika aktörer, t.ex. yrkeshögskolor, studie- och yrkesvägledare och arbetsförmedlare osv. Arbetet på lite längre sikt har framför allt inneburit strategiarbete och att utarbeta visioner för den framtida regionala utvecklingen. Arbetet på kort sikt har således varit mer operationellt, medan arbetet på lite längre sikt har varit inriktat mot visioner och tillväxtfrågor (Tillväxtanalys, 2012).

För de fem strategierna sker arbetet för strategi 1 (kompetensutveckling) troligen på både kort och lång sikt, medan de övriga strategierna; ökat arbetskraftsutbud, inpendling, inflyttning och invandring, troligen är strategier för mer lång sikt.

Förutom att arbeta på kort och lång sikt, kan det vara bra att även ha en beredskap för krishantering. Varselsamordningsuppdraget och uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar uppkom båda från den finansiella krisen 2008 (se t.ex. Tillväxtanalys, 2012). En viktig uppgift för regionerna och de regionala kompetensplattformarna torde således vara att även ha en beredskap för att möta en eventuell framtida kris.

Ett första steg i att skapa en krisberedskap är att försöka skapa en förståelse över regionens sårbarhet. Detta innebär att analysera under vilka olika omständigheter, scenarier eller typer av externa chocker som regionen är sårbar. En analys av en regions sårbarhet kan vara användbar för att ta fram en handlingsplan eller att försöka minska sårbarheten.

Om en extern chock inträffar är det i slutänden regionens anpassnings- och återhämtningsförmåga som är avgörande. Det pågår ständigt en strukturomvandling vilket innebär att ekonomin och näringsstrukturen är under ständig förändring. En region med en god anpassningsförmåga följer på så sätt utvecklingen och är därmed troligen även bättre rustad för en oväntad extern chock. En region kan kännetecknas av en ”spårbundenhet” dvs. att regionen är låst till ett visst produktionssystem eller till ett visst tankemönster. En spårbundenhet kan visa sig genom att det regionala näringslivet är specialiserat, vilket gör det sårbart för externa chocker. En spårbundenhet kan också visa sig som gemensamma normer och värderingar, vilket sätter gränser för vad som kan och bör göras i en region. En bruksort kan t.ex. ha svårt att byta produktionssystem och anpassa sig till en mer tjänstebaserad ekonomi (Tillväxtanalys, 2011c).

En region som drabbas av en extern chock måste bemöta den uppkomna krisen relativt skyndsamt. En region kan förbereda sig för detta arbete genom att skapa en förståelse för under vilka scenarier regionen är sårbar, att ta lärdom från tidigare erfarenheter (se Statskontoret, 2011), samt att försöka främja en anpassningsförmåga och att försöka bryta en eventuell ”spårbundenhet”.

## 2.3 Arbetsformer

Regionerna fyller en viktig roll eftersom de befinner sig mellan den nationella och lokala nivån och att de därmed har ett ”helikopterperspektiv men med ett öra mot marken”. Regionernas roll kan på så sätt beskrivas 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 (SLL, 2012).

De regionala kompetensplattformarna spelar givetvis en viktig roll för regionernas arbete med kompetensförsörjning. De regionala kompetensplattformarna har troligen en fördel att hålla samman och skapa en överblick över hela kompetensförsörjningsområdet, dvs. att kompetensförsörjning inte bara är utbildningsplanering utan också kan innefatta inpendling, inflyttning och invandring. Det kan således vara fördelaktigt att det inom regionen finns en aktör som har en helhetssyn på kompetensfrågorna även om detta inte behöver innebära att det är en och samma aktör som utför allt arbete. Att organisera arbetet genom att en aktör ansvarar för en helhetssyn medan arbetet utförs av flera olika aktörer, är troligen inte bara ett gynnsamt upplägg för att hantera de olika strategierna, utan kan också användas för att skapa en bättre samverkan inom regionerna. I Region Gävleborg har det förutom den regionala kompetensplattformen även etablerats s.k. lokala kompetenscentra. Syftet med de lokala kompetenscentren är att skapa en bättre lokal närvaro och koppling mot arbetslivet. Den regionala kompetensformen ansvarar således för den regionala helheten, medan en stor del av samverkan kring tillgång och efterfrågan på kompetens sker hos de lokala kompetenscentren.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> [regiongavleborg.se/1/verksamhet/kompetensforum-gavleborg/lokala-kompetenscentra.html](http://regiongavleborg.se/1/verksamhet/kompetensforum-gavleborg/lokala-kompetenscentra.html)

## 3 Strategi 1: Kompetensutveckling

### 3.1 Tre åtgärder

Strategi 1 innefattar tre olika åtgärder:

- 1) Att anställa personal med annan kompetens än den direkt efterfrågade
- 2) Att satsa på omskolning och kompetensutveckling av befintlig arbetskraft
- 3) Att anpassa utbildningsutbudet till den regionala efterfrågan på arbetskraft

#### 3.1.1 Annan kompetens

Om det är svårt att få tag på personal med efterfrågad kompetens kan arbetsgivare vara tvungna att anställa personal med en annan kompetens och att anpassa arbetsuppgifterna mot denna kompetens. Den här åtgärden är inte lämplig eller ens möjlig inom alla yrkesgrupper. Inom t.ex. vården krävs ofta en viss utbildning vilket gör att det inte är möjligt att anställa personal med en annan kompetens än den som formellt efterfrågats.

Om det är svårt att få tag på rätt kompetens borde det undersökas om det inte går att jobba på ett annat sätt. Inom vårdsektorn har de t.ex. börjat vidareutbilda sjuksköterskor för att avlasta en del av läkarnas arbetsuppgifter.<sup>2</sup> Ett annat exempel är uppbyggnaden av s.k. akademiska vårdcentraler i Stockholm, där vårdstudenter och studenter inom psykologi och sociologi avlastar befintlig personal genom att utföra en del av sin praktik på vårdcentralen. Vårdcentralen får på så sätt ett tillskott av vårdpersonal samtidigt som det även skapas fler praktikplatser och därmed fler utbildningsplatser.<sup>3</sup>

#### 3.1.2 Omskolning och kompetensutveckling

Om det är svårt att få tag på efterfrågad kompetens och det inte är möjligt att på olika sätt använda annan kompetens för att t.ex. avlasta läkare osv, kan det istället vara nödvändigt att omskola den befintliga arbetskraften. Omskolning och kompetensutveckling av arbetskraft innefattar till stor del utbildningsformerna vuxenutbildning (Komvux), folkhögskola, Yh-utbildningar och arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutbildningar. Utbildningsanordnare för dessa utbildningsformer har generellt visat ett stort intresse för kompetensplattformarnas arbete, eftersom dessa utbildningsformer generellt har en nära koppling till arbetsmarknadens behov (Tillväxtanalys, 2012).

Omskolning och kompetensutveckling är givetvis också av stor betydelse för personer som redan har en anställning. Det ligger i arbetsgivarens intresse att kontinuerligt kompetensutveckla och vidareutveckla sin personal i syfte att säkerställa företagets och arbetsplatsens konkurrenskraft och attraktivitet.

I Region Gävleborg finns projektet ”BraFöre – Branschknuten och företagsnära kompetensförsörjning i Gävleborgs län” vilket är inriktat på att stimulera företag att arbeta mer långsiktigt med sin kompetensplanering. Bakgrunden till projektet är att Region Gävleborg identifierade att kompetensplanering många gånger är en nedprioriterad fråga i speciellt små och medelstora företag. Kompetensplaneringen består av att företagen först och främst utför en kartläggning av de anställdas kompetens. Företagen ombeds sedan

<sup>2</sup> [www.hu.liu.se/nyheter/Nyhetsarkiv/1.317304?l=sv](http://www.hu.liu.se/nyheter/Nyhetsarkiv/1.317304?l=sv)

<sup>3</sup> [www.sll.se/Handlingar/Arbetsutskottet/110125/tjut.pdf](http://www.sll.se/Handlingar/Arbetsutskottet/110125/tjut.pdf)

beskriva hur de ser på framtiden, varefter företagens målsättning samt kartläggningen av de anställdas kompetens används för att identifiera eventuella kompetensgap. Därefter görs en planering av vilka olika typer av insatser som behövs. Region Gävleborg kommer också att bistå med att utföra utbildningar inom projektets regi.<sup>4</sup>

### 3.1.3 Anpassning av utbildningsutbudet

Istället för att behöva anställa personal med en annan kompetens eller att omskola den samma, kan regionen försöka anpassa det regionala utbildningsutbudet till den regionala efterfrågan på arbetskraft, dvs. att försöka planera utbildningsutbudet så att det inte uppstår någon arbetskraftsbrist. Detta innebär att de regionala kompetensplattformarna försöker påverka vilka utbildningar som erbjuds inom grundskola, gymnasium, högskola och universitet. Tillväxtanalys (2012) har dock visat att kompetensplattformarna har mött flera svårigheter i detta arbete. Grundskolan anser sig generellt inte ha någon nära koppling till arbetslivet och anser sig därför inte vara en målgrupp för kompetensplattformarna. Flera kompetensplattformar har heller inte haft någon kontakt med grundskolan. Det visade sig även att kompetensplattformarna generellt även hade svårt att nå ut till gymnasieskolorna, eftersom dimensioneringen av utbildningen i första hand sker utifrån elevens fria val. Högskola och universitet var många gånger också svåra att nå ut till, eftersom de generellt inte anser sig ha ett regionalt ansvar utan utbildar till en nationell arbetsmarknad.

Att grundskolan inte anser sig ha en nära koppling till arbetslivet går emot de förhållnings-sätt som anges av grundskolans läroplan. Enligt läroplanen för grundskolan ska eleverna få underlag för att välja fortsatt utbildning och yrke, vilket förutsätter att skolan samverkar med arbetslivet (Skolverket 2009, Lpo 94). Studie- och yrkesvägledare har givetvis ett stort ansvar i detta arbete, men all personal kan och ska enligt läroplanen bidra till att på olika sätt ge eleverna kunskap och stöd inför kommande utbildnings- och yrkesval. Länsstyrelsen i Västmanland har insett vikten av att även eleverna i grundskolan bör fundera kring sitt framtida yrkesliv och länsstyrelsen har därför startat ett projekt för att ge eleverna arbetsmarknadskunskap.<sup>5</sup>

Att det inom gymnasieskolan är elevens val som styr dimensioneringen innebär självfallet att det är svårt att anpassa utbildningsutbudet mot den regionala arbetsmarknaden. Studie- och yrkesvägledare har dock generellt visat ett stort intresse för kompetensplattformarnas arbete och de efterfrågar underlag om framtidsyrken inom regionen. De regionala kompetensplattformarna skulle därför kunna ha en viktig uppgift i att hjälpa studie- och yrkesvägledarna i deras arbete att ge eleverna bättre information (speciellt regional sådan) inför elevernas studie- och yrkesval. I Västmanland anordnas t.ex. ”Vägledarforum” där länets studie- och yrkesvägledare återkommande får information om olika utbildnings- och karriärvägar i regionen.

De högskolor och universitet som har visat ett stort intresse för kompetensplattformarnas arbete har många gånger en stor andel studenter som kommer från den egna regionen. En möjlig väg att nå ut ännu bättre till högskolorna och universiteten skulle därför kunna vara att få dem att inse att de rekryterar en stor andel av studenterna från den egna regionen och att dessa studenter många gånger gärna skulle vilja bo kvar inom regionen. Ett mer anpassat utbildningsutbud skulle också kunna leda till att stärka banden mellan högskolan/universitetet, det regionala näringslivet och den offentliga sektorn.

<sup>4</sup> [regiongavleborg.se/1/verksamhet/kompetensforum-gavleborg/projekt/brafore.html](http://regiongavleborg.se/1/verksamhet/kompetensforum-gavleborg/projekt/brafore.html)

<sup>5</sup> [arbetsmarknadskunskap.se/](http://arbetsmarknadskunskap.se/)

Den gemensamma nämnaren när det gäller samverkan mellan regionen och grundskolan, gymnasieskolan samt högskola/universitet, är att det gäller att tydliggöra nyttan, att kompetensförsörjningsfrågor är något som på ett eller annat sätt berör alla parter. Information om den regionala arbetsmarknaden är något som hjälper studie- och yrkesvägledare i deras arbete. Högskola och universitet skulle kunna bredda sin rekrytering för regionen samt stärka banden till det regionala näringslivet, genom att anpassa utbildningsutbudet mer till den regionala arbetsmarknaden.

NOTIS (naturvetenskap och teknik i samhället) är ett projekt som syftar till att bättre anpassa utbildningen inom teknik och naturvetenskap till arbetsmarknadens behov. Projektet arbetar för att universitetsutbildningar inom naturvetenskap och teknik bättre ska anpassas till det omgivande samhällets behov, samt att utveckla kontakterna mellan arbetsgivare och studenter inom dessa ämnen. Projektet har främst ett fokus på högskolelärarna och att ge dem en ökad inblick i studenternas kommande arbetsliv, för att därmed utveckla former för en bättre arbetslivsanknytning i utbildningen.<sup>6</sup>

### 3.2 Att främja jämställdhet, integration och mångfald

Det här avsnittet beskriver hur regionerna kan arbeta för att främja jämställdhet, integration och mångfald. Att främja jämställdhet, integration och mångfald innebär huvudsakligen att ta tillvara all den kraft som finns omkring oss. Arbetsförmedlingen har genom projektet ”Se kraften!” utmanat Sveriges arbetsgivare att se kraften hos personer med funktionsnedsättning.<sup>7</sup> Att få arbetsgivare att ”se kraften” är dock inget som endast borde gälla personer med funktionsnedsättning, utan är även ett passande angreppssätt för att främja jämställdhet, integration och mångfald.

Att främja mångfald innebär att främja en variationsrikedom av personer med t.ex. olika kön eller olika etnisk bakgrund. Det här avsnittet är avgränsat till att behandla jämställdhet, integration och personer med funktionshinder. Mångfald på arbetsmarknaden innefattar även en arbetsmarknad fri från åldersdiskriminering, vilket behandlas i Kapitel 4

#### 3.2.1 Jämställdhet

I Tillväxtanalys (2012) beskrivs vilka erfarenheter och problem som de regionala kompetensplattformarna har mött i sitt arbete med jämställdhet. De problem som regionerna möter i sitt arbete kan sammanfattas i tre punkter: (1) även om det finns ett stort intresse och en stor vilja att arbeta för jämställdhet bland regionala aktörer, företag osv., så kan dessa aktörer många gånger inte konkretisera varför det är viktigt med jämställdhet. (2) Det finns en okunskap om hur man regionalt kan arbeta mer operationellt för jämställdhet, samt (3) att det är många aktörer inblandade och att det därför är svårt att veta vem som har ansvar för vad. Det här avsnittet innehåller därför en beskrivning om varför regionerna bör arbeta med jämställdhet, samt hur de regionala aktörerna kan arbeta för jämställdhet och hantera många aktörer.

#### *Varför arbeta med jämställdhet?*

Jämställdhet råder när män och kvinnor har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter (SOU 2010:99). Ett jämställt samhälle innebär således att varken regler, normer eller föreställningar om kön innebär begränsningar eller skillnader för mäns eller kvinnors möjligheter att forma samhället och sitt eget liv.

<sup>6</sup> [www.staforum.se/notis](http://www.staforum.se/notis)

<sup>7</sup> [www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Stod-och-service/Nio-erbjudanden-/Se-kraften.html](http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Stod-och-service/Nio-erbjudanden-/Se-kraften.html)

En jämställd arbetsplats innebär att män och kvinnor har lika rätt och möjligheter till t.ex. arbetsuppgifter, karriärmöjligheter och lön. Att arbetsplatsen består av hälften män och hälften kvinnor är således ingen garanti eller mått för att en arbetsplats är jämställd.

Att arbeta för jämställdhet innebär att arbeta för en arbetsmarknad fri från könsstereotypa normer och värdering. Detta innebär att individer kan välja de utbildningar och yrken som de har störst talang för, samt att arbetsgivarna har bättre chanser att rekrytera de mest talangfulla förmågorna.

Många arbetsgivare efterfrågar både män och kvinnor eftersom de anser att män och kvinnor har olika egenskaper och erfarenheter. En arbetsplats bestående av olikheter, t.ex. av olika kön, innebär att olika kunskaper och erfarenheter beaktas.<sup>8</sup> En mer jämn könsfördelning på arbetsmarknaden har också framförts som ett sätt att öka utbudet av arbetskraft, speciellt för branscher som kännetecknas av arbetskraftsbrist och en skev könsfördelning.

Ur kompetensförsörjningssynpunkt innebär således arbetet med jämställdhet en möjlighet till en bättre matchning på arbetsmarknaden och därmed till en stärkt kompetens- och arbetskraftsförsörjning. Att arbeta för jämställdhet har även andra positiva effekter, t.ex. så kommer en mindre könsstereotyp arbetsmarknad bidra till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

#### *Hur kan de regionala aktörerna arbeta för jämställdhet?*

De regionala kompetensplattformarna har i sin roll som samverkansorgan en uppgift att informera om och främja det arbete som t.ex. Skolverket, Sveriges Kommuner och Lands-ting (SKL) och Tillväxtverket gör inom jämställdhetsområdet. De regionala kompetensplattformarna kan t.ex. bjuda in till seminarier eller upprätta nätverk för lärare och studie- och yrkesvägledare. Regionförbundet Östman stödjer t.ex. ett regionalt nätverk för studie- och yrkesvägledare inom jämställdhetsintegrering.

Att arbeta för jämställdhet inom skola och arbetslivet innebär till stor del att jobba med attityder, normer och föreställningar. I Skolverkets arbete med jämställdhet inom förskola, grund- och gymnasieskola, innebär arbetet främst att påverka normer och attityder kring könsstereotypa föreställningar.<sup>9</sup> Enligt Skolverket är det viktigt att detta arbete sker i klassrummen, vilket innebär en viktig roll för lärarna.

Studie- och yrkesvägledare spelar också en viktig roll med att stödja eleverna i deras utbildnings- och yrkesval. En viktig uppgift för studie- och yrkesvägledare är att stödja eleverna så att deras val inte utgår från normer om kön eller bakgrund. Skolverket kommer därför att erbjuda studie- och yrkesvägledare kompetensutveckling i dessa frågor. (För en översikt av olika metoder för jämställdhetsarbete i skolan se SOU 2010:99, avsnitt 9.4).

SKL arbetar på bred front med jämställdhetsfrågor. Programmet ”Hållbar jämställdhet” är ett stöd till jämställdhetsintegrering i kommuner, landsting och regioner. Detta arbete handlar dels om hur man kan arbeta med jämställdhet inom skolan men också om jämställdhet på arbetsplatsen.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Däremot har forskning inte kunnat visa att företag blir mer lönsamma av att det finns kvinnor representerade i styrelsen (se Andrén 2012 för en forskningsöversikt).

<sup>9</sup> [www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/jamstallldhet](http://www.skolverket.se/skolutveckling/vardegrund/jamstallldhet)

<sup>10</sup> [http://www.skl.se/vi\\_arbetar\\_med\\_jamstallldhet/hallbar-jamstallldhet](http://www.skl.se/vi_arbetar_med_jamstallldhet/hallbar-jamstallldhet)



Regionerna kan även ta hjälp av Tillväxtverket i sitt arbete med jämställdhet. Regeringen har givit Tillväxtverket i uppdrag att samla, tillgängliggöra och kontinuerligt uppdatera goda exempel, metoder och verktyg för att arbeta med jämställdhet i det regionala tillväxtarbetet (Näringsdepartementet, 2012a). Tillväxtverket ansvarar även för programmen ”Främja kvinnors företagande” och ”Resurscentra för kvinnor” (Tillväxtverket, 2011).

Att arbeta med att förändra mäns och kvinnors utbildnings- och yrkesval är ett långsiktigt arbete. Mellan åren 1995 och 2010 har mäns och kvinnors val till gymnasiet varit relativt oförändrat. Medan kvinnorna har ökat något på de mansdominerade yrkesprogrammen, har männen minskat något på de kvinnodominerade yrkesprogrammen. Den könsuppdelade arbetsmarknaden kommer därför troligen att bestå en lång tid framöver (Andrén, 2012). Att förändringarna i mäns och kvinnors studieval är mycket trögrörliga, vittnar om att arbetet med att försöka förändra detta studieval är en svår utmaning och att det kommer att ta tid att nå förändring.

### *En mångfald av aktörer har skapat en oklar ansvarsfördelning*

Ett av de problem som nämns i Tillväxtanalys (2012) och Tillväxtverket (2011) är att det råder en otydlighet om vem som gör vad på regional nivå inom jämställdhetsarbetet. Medan länsstyrelserna i regel har ansvaret för jämställdhetsarbetet, ligger kompetensförsörjnings- och tillväxtfrågorna i regel hos landstingen och samverkansorganen (förutom i de fall där länsstyrelserna har hela ansvaret).

I regeringens handlingsplan för en jämställd regional tillväxt framkom att regeringen avser att tydliggöra ansvarsfördelningen (Näringsdepartementet, 2012a). Enligt regeringens handlingsplan skall t.ex. aktörer med ansvar för att samordna det regionala tillväxtarbetet ta fram en handlingsplan för jämställdhetsintegrering i det regionala tillväxtarbetet. Framtagandet av handlingsplanen ska dessutom ske med bistånd från länsstyrelserna i de län där länsstyrelsen inte har detta ansvar.

Att det finns en mångfald av aktörer som arbetar med jämställdhetsfrågor bör dock inte utgöra ett hinder utan snarare en fördel. De regionala kompetensplattformarna som har begränsade resurser, borde således dra fördel av andra aktörers kunskap och resurser. Det viktigaste verktyget är en fungerande samverkan.

## 3.2.2 Integration

Etableringen på arbetsmarknaden skiljer sig tydligt mellan utrikes och inrikes födda. Sysselsättningen är lägre och arbetslösheten är högre för utrikes födda jämfört med inrikes födda. Arbetslösheten är t.o.m. mer än dubbelt så hög bland utrikes födda jämfört med inrikes födda. Under perioden 2005-2011 har dessutom arbetslösheten minskat hos inrikes födda, medan den har ökat bland utrikes födda (Finansdepartementet, 2012b). Att öka förvärvsgraden för utrikes födda är således en viktig fråga.

Regionernas arbete med att underlätta en etablering av utrikes födda på arbetsmarknaden kan delas upp i fem olika områden: 1) Introduktion till nyanlända, 2) Språkundervisning, 3) Validering av kompetens och bedömning av utländsk utbildning, 4) Introduktion till den svenska arbetsmarknaden, samt 5) Introduktion på arbetsplatsen.

### *Introduktion till nyanlända*

Att ge nyanlända invandrare en introduktion till Sverige är ett viktigt verktyg för att påverka nyanlända invandrares etablering på arbetsmarknaden. Riksdagen beslutade år 2010 om en ny reform för nyanlända invandrares etablering på arbetsmarknaden. Reformen

innebär att Arbetsförmedlingen får ett samordnande ansvar för etableringsinsatser och skall tillsammans med den nyanlända upprätta en etableringsplan innehållande språkundervisning, samhällsorientering och arbetsförberedande insatser.

Kommunerna ansvarar för mottagande och praktisk hjälp i samband med bosättning, introduktion till skola, undervisning i svenska för invandrare, samhällsorientering och andra insatser för att underlätta nyanländas etablering i samhället. Länsstyrelserna har till uppgift att verka för samverkan mellan kommuner, statliga myndigheter och andra relevanta aktörer. Länsstyrelserna har också till uppgift att följa upp verksamheten på regional och kommunal nivå (Finansdepartementet, 2011).

En av de större förändringarna i den nya reformen är att kommunerna ska tillhandahålla en samhällsorientering. Syftet med samhällsorienteringen är att ge en grundläggande förståelse för det svenska samhället och ska förutom grundläggande kunskaper om demokratiska värderingar, rättigheter och skyldigheter, även förmedla en kunskap om hur samhället är organiserat och om det praktiska vardagslivet såsom vård, skola och omsorg. Som stöd till kommunerna har det utvecklats material och metodstöd samt webbportalen ”Information om Sverige” ([informationsverige.se](http://informationsverige.se)).

### *Språkundervisning*

Att lära sig att använda det svenska språket är givetvis en viktig förutsättning för att utrikes födda ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Kommunerna ansvarar för ”utbildning i svenska för invandrare” (f.d. SFI) och kurser ges på fyra olika nivåer beroende på individens tidigare studievana. I syfte att förbättra genomströmningen på kurserna har regeringen sedan den 1 september 2010 infört en s.k. SFI-bonus. Bonusen ges i form av ett monetärt belopp till den elev som har klarat betyget godkänt inom tolv månader från det datumet utbildningen startade.

Innan SFI-bonusen infördes i hela landet gjordes ett ettårigt försök i ett antal försökskommuner. IFAU (Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering) har utvärderat SFI-bonusen under dess försöksperiod och finner en positiv effekt på studieresultatet i Stockholm, men ej för övriga deltagande kommuner. IFAU kan inte förklara varför bonusen endast tycks fungera i Stockholm, men pekar på att en möjlig förklaring är att tiden till kursstart generellt är kortare i Stockholm än i övriga deltagande kommuner (IFAU, 2012).

Utbildning i svenska för invandrare ges även för olika yrkesinriktningar. Omfattningen av dessa utbildningar samt deras organisation skiljer sig åt mellan Sveriges regioner. I Stockholms län kallas dessa utbildningar för SFx – svenska för yrkesutbildade ([sfx-yrke.se](http://sfx-yrke.se)). Utbildningen innehåller inte bara en yrkesspecifik undervisning i det svenska språket, utan ger även en orientering om den svenska arbetsmarknaden och den specifika yrkeskategorin. Om möjligt erbjuds även praktik i samband med utbildningen. SFx är ett samarbetsprojekt mellan kommunerna i Stockholms län och samordnas av Länsstyrelsen. Enskilda kommuner ansvarar för att starta och anordna SFx-kurser och alla som bor i Stockholms län får söka till kurserna. Elevens hemkommun betalar kursavgift till den kommun som anordnar kursen.

Ett liknande arbete pågår i Örebro där kommunen, Arbetsförmedlingen och det lokala näringslivet har tagit fram en modell för att erbjuda språkutbildning i anslutning till yrkesutbildning ute på olika arbetsplatser. Kombinationen av språkutbildning och yrkesutbildning

ute på arbetsplatser har visat sig ge goda resultat och kommunen avser att sprida modellen till andra kommuner.<sup>11</sup>

I Västmanland finns ett utbildningskoncept med yrkesinriktad SFI och yrkesutbildningar inom vård och lokalvård som specifikt riktar sig till nyanlända kvinnor. Utbildningskonceptet, som kallas Arosdöttrarna, sker med hjälp av modersmålsstöd samt med enbart kvinnor i klassen.<sup>12</sup>

### *Validering av kompetens och bedömning av utländsk utbildning*

Validering av reell kompetens handlar om kartläggning, bedömning och värdering av en individs faktiska kunskaper och färdigheter. En validering kan bestå av att bedöma kompetens som har uppkommit genom utbildning, i arbetslivet eller på annat sätt. En validering är till hjälp för personer som vill börja studera, förkorta tiden på en pågående utbildning eller för att söka arbete.

Ett annat sätt att bedöma en individs tidigare lärande är att översätta betyg, intyg och certifikat från ett annat land till svenska förhållanden. Detta kallas för ”bedömning av utländsk utbildning” och innebär att det görs en bedömning av den formella utbildningen. Skillnaden mellan ”validering av reell kompetens” och ”bedömning av utländsk utbildning” är således att vid ”validering” så bedöms den enskilda individens kunskaper och färdigheter och vid ”bedömning” görs en bedömning av individens formella utbildning. Begreppet ”validering” används dock ofta som ett samlingsnamn på både ”validering av reell kompetens” och ”bedömning av utländsk utbildning”.

Tabell 1 ger en överblick av de olika aktörer som har ansvar för validering av reell kompetens och bedömning av utländsk utbildning. Syftet med tabellen är att illustrera en överblick av de olika vägar till validering av reell kompetens och bedömning av utländsk utbildning som finns. För en mer detaljerad beskrivning, se [valideringsinfo.se](http://valideringsinfo.se).

Det första steget i valideringsprocessen är att klargöra vilket yrke som individen önskar få sina kunskaper validerade inom. Vet individen inte det själv så kan individen vända sig till Arbetsförmedlingen eller till en studie- och yrkesvägledare. När det är klarlagt vilket yrke det gäller är nästa steg att undersöka om det finns framtaget en speciell branschvalidering för det specifika yrket, eller om yrket är ett s.k. reglerat yrke (vanligtvis licensyrken) vari validering sker av olika myndigheter (se [valideringsinfo.se](http://valideringsinfo.se) för aktuella myndigheter). Om yrket däremot inte är ett reglerat yrke, eller faller inom ramen för branschvalidering, utgår valideringen istället från yrkets utbildningsnivå.

För bedömning av utländsk grundskoleutbildning ska individen vända sig till kommunen. För bedömning av utländsk utbildning för gymnasial utbildning, eftergymnasial yrkesutbildning, eller högskoleutbildning, ska individen istället vända sig till Universitets- och högskolerådet. Om det däremot gäller bedömning av utländsk utbildning för att arbeta inom byggnadsindustrin, ska individen vända sig till Byggnadsindustrins yrkesnämnd. Universitets- och högskolerådet inrättades den 1 januari 2013 och har till stora delar övertagit de arbetsuppgifter som tidigare sköttes av Högskoleverket och Verket för högskole-service.

<sup>11</sup> [www.arbetslivinorden.org/i-fokus/i-fokus-2011/spraakundervisning-som-passar-arbetslivet/article.2011-05-10.3743962694](http://www.arbetslivinorden.org/i-fokus/i-fokus-2011/spraakundervisning-som-passar-arbetslivet/article.2011-05-10.3743962694)

<sup>12</sup> [www.abfvux.nu/index.php?page=5&content=arosdottrarna&menu=arosdottrarna\\_meny](http://www.abfvux.nu/index.php?page=5&content=arosdottrarna&menu=arosdottrarna_meny)

Tabell 1 Aktörer med ansvar för bedömning av utländsk utbildning samt validering av reell kompetens

	Bedömning av utländsk utbildning		Validering av reell kompetens	
	För att arbeta	För att studera	För att arbeta	För att studera
<b>Yrken inom vissa branscher</b>			Branschvalidering av branschen godkända utförare	
<b>Reglerade yrken</b>	Behöriga myndigheter		Behöriga myndigheter	
<b>Grundskola</b>	Kommunen		Kommunen	
<b>Gymnasial utbildning</b>	Yrkesbevis inom byggnadsindustrin: byggnadsindustrins yrkesnämnd Den gymnasiala delen kan också bedömas av: Universitets- och högskolerådet	Universitets- och högskolerådet	Vuxenutbildningen	
<b>Eftergymnasial yrkesutbildning</b>	Universitets- och högskolerådet		Enskilda utbildningsanordnare	
<b>Högskola och universitet</b>			Enskilda lärosäten	

Källa: [valideringsinfo.se](http://valideringsinfo.se), Finansdepartementet (2012a), egen bearbetning.

Anm.: Från och med 1 januari 2013 ansvarar Universitets- och högskolerådet för bedömning av utländska gymnasiebetyg (vilket tidigare Verket för högskoleservice ansvarade för) samt bedömning av högre utbildning (vilket tidigare Högskoleverket ansvarade för). Universitets- och högskolerådet tar även över den bedömning av utländsk utbildning som tidigare Myndigheten för yrkeshögskolan ansvarade för.

I de fall då individen inte har ett intyg eller examensbevis kan det således inte ske en ”bedömning av utländsk utbildning” utan det måste istället utföras en ”validering av reell kompetens.” Individen måste i dessa fall söka upp en skola eller lärosäte och be om att bli validerad. I vissa fall måste individen t.o.m. först söka in till utbildningen för att sedan efterfråga att bli validerad. Om individen t.ex. vill börja arbeta med ett arbete som kräver gymnasiekompetens, behöver individen söka upp vuxenutbildningen i sin kommun och be om att bli validerad. Om individen istället vill börja studera på högskolan och behöver ha grundläggande behörighet från gymnasiet, är det lärosätena (dvs. högskolan eller universitetet) som ska utföra validering av reell kompetens. I dessa fall händer det dock att individen kan bli hänvisad till vuxenutbildningen för att bli validerad.

De aktörer som har ett direkt ansvar att utföra själva valideringen är Universitets- och högskolerådet, enskilda skolor och lärosäten, olika behöriga myndigheter (för reglerade yrken), samt olika branschorganisationer (för branschvalidering). Andra aktörer som också har ett ansvar för validering är Myndigheten för yrkeshögskolan, Arbetsförmedlingen och Skolverket. Myndigheten för yrkeshögskolan har i uppdrag att samordna och stödja en nationell struktur för validering. Myndigheten för yrkeshögskolan står också bakom webportalen [valideringsinfo.se](http://valideringsinfo.se) dit individer som har behov av eller frågor om validering kan vända sig. Arbetsförmedlingen arbetar med validering främst genom att upphandla valideringsutförare inom olika branscher, men också genom att informera arbetssökande om olika vägar till validering och bedömning av utländsk utbildning. Skolverket arbetar också med valideringsfrågor, eftersom de utgör ett stöd för skolhuvudmännen avseende validering inom vuxenutbildningen.

Ett exempel på regionalt arbete med validering är utvecklingsprojektet Kompetens För Företagen (KFF). KFF drivs av Regionförbundet Östsam i samarbete med kommuner, näringsliv och Arbetsförmedlingen i Östergötland. Projektet går ut på att ta fram en modell för validering genom att utföra yrkesbedömningen ute på företag i regionen. Individerna får på så sätt en validering av sin kompetens men också praktik på en arbetsplats (Östsam, 2011.).<sup>13</sup>

### *Introduktion till den svenska arbetsmarknaden*

En introduktion till den svenska arbetsmarknaden skall, vilket som har beskrivits ovan, ingå i den orienteringskurs som kommunerna skall ge nyanlända invandrare. En mer direkt introduktion till den svenska arbetsmarknaden kan ske via praktikplatser, vilket Arbetsförmedlingen kan hjälpa till med på olika sätt. Regionerna kan också vara aktiva med att på olika sätt underlätta praktik och introduktion till den svenska arbetsmarknaden. Länsstyrelsen Gävleborg driver t.ex. projektet ”Öppna dörrar” vilket skall bidra till att öka medvetenheten om på vilka sätt mångfald kan gynna utvecklingen i olika branscher ([oppnadorrar.eu](http://oppnadorrar.eu))

### *Introduktion på arbetsplatsen*

I Tillväxtanalys (2012) framkom att flera regioner anser att företagen måste bli bättre på att ta emot invandrare. I många fall saknas det en mottagarkapacitet om hur företagen ska ta emot och introducera utlandsfödda och nyanlända invandare på arbetsplatsen. Istället verkar det ”bli lite som det blir” och att det är ”folket på golvet” som får ta hand om introduktionen.

Arbetsförmedlingen ger stöd till introduktion på arbetsplatsen och detta stöd kan ges både till den nyanställda och till arbetsplatsen.<sup>14</sup> Det finns också generella råd om arbetsplatsintroduktion på nätet.<sup>15</sup> Regionerna har en uppgift i att informera arbetsplatser dels om att det kan finnas ett behov av arbetsplatsintroduktion, men också om vilka olika typer av stöd som finns.

## 3.2.3 Funktionsnedsättning

Arbetsförmedlingens projekt ”se kraften!” ska göra det enklare för arbetsgivare att anställa personer med funktionsnedsättning. Stödet är riktat både till arbetsgivaren och arbetstagaren och kan bestå av: stöd till hjälpmedel på arbetsplatsen, stöd av en person på arbetsplatsen (extern eller intern), eller ekonomiska lättnader (t.ex. ersättning för extra kostnader under en period). Arbetsförmedlingen kan på så sätt hjälpa till att hitta skraddar-sydda lösningar utifrån behoven hos både individ och arbetsplats.<sup>16</sup>

Arbetsförmedlingen ser bl.a. introduktionen av arbetstagaren på arbetsplatsen som ett viktigt moment. Arbetstagaren kan t.ex. behöva stöd av en person på arbetsplatsen, få längre tid att komma in i arbetet, eller behöva anpassa något speciellt hjälpmedel.

Ett viktigt verktyg för Arbetsförmedlingen är att synliggöra projektet ”se kraften!” och att sprida kunskapen om goda exempel från olika arbetsplatser. Regionerna skulle också kunna arbeta närmare arbetsförmedlingen med att synliggöra och sprida kunskapen om projektet ”se kraften!”

<sup>13</sup> [www.ostsam.se/article.asp?id=51](http://www.ostsam.se/article.asp?id=51)

<sup>14</sup> [www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Fa-extra-stod/Ny-i-Sverige.html](http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Fa-extra-stod/Ny-i-Sverige.html)

<sup>15</sup> [www.prevent.se/sv/Arbetsmiljoupplysningen/Amnen/Introduktion/](http://www.prevent.se/sv/Arbetsmiljoupplysningen/Amnen/Introduktion/)

<sup>16</sup> [www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Stod-och-service/Nio-erbjudanden-/Se-kraften.html](http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Stod-och-service/Nio-erbjudanden-/Se-kraften.html)

## 4 Strategi 2: Ökat arbetskraftsutbud

Vid arbetskraftsbrist är en viktig strategi att försöka öka arbetskraftsutbudet. Att öka arbetskraftsutbudet består av att (1) öka arbetskraftsdeltagandet bland den huvudsakliga potentiella arbetskraften (dvs. personer i åldrarna 20 till 64 år), eller (2) att öka arbetskraftsdeltagandet för personer utanför den huvudsakliga potentiella arbetskraften (dvs. personer yngre än 20 eller äldre än 64).

### 4.1 Öka arbetskraftsdeltagandet

Många av de åtgärder som påverkar arbetskraftsdeltagandet ligger på den nationella nivån, genom dess möjlighet att förändra de allmänna spelreglerna. Långtidsutredningen 2011 (SOU 2011:11) beskriver på vilka sätt den nationella nivån kan påverka arbetskraftsdeltagandet.

Enskilda personer står av olika skäl utanför arbetskraften. Om det finns goda möjligheter att erhålla ett arbete innebär det även att fler personer kommer att vilja vara en del av arbetskraften. Den regionala nivån kan bidra till att öka arbetskraftsdeltagandet genom att skapa möjligheter för de som står utanför arbetsmarknaden, t.ex. genom omskolning och kompetensutveckling, dvs. samma tillvägagångssätt som för strategi 1.

Den regionala nivån kan också öka arbetskraftsdeltagandet genom att fokusera på grupper som har ett generellt lägre arbetskraftsdeltagande. För kvinnor är arbetskraftsdeltagandet generellt lägre än för män, samtidigt som kvinnor i större utsträckning arbetar deltid än män. Ett högre arbetskraftsdeltagande bland kvinnor skulle därför innebära en ökning av arbetskraftsutbudet. Det lägre arbetskraftsdeltagandet bland kvinnor är delvis beroende av individens fria val, t.ex. när ett par gemensamt beslutar om vem som ska ta ett större ansvar för hemmet. Flera av de åtgärder som diskuterades i avsnitt 3.2.1 ovan, angående att förändra män och kvinnors normer och värderingar, skulle således kunna påverka kvinnors arbetskraftsdeltagande.

En annan grupp med ett lägre arbetskraftsdeltagande är utlandsfödda. Åtgärder för att förbättra arbetsmarknadsintegrationen av utlandsfödda diskuterades i avsnitt 3.2 ovan. Strategi 1 och 2 är således lika på så sätt att de till stor del är beroende av samma verktyg. Skillnaden mellan strategi 1 och 2 är dock att målet för strategi 1 är att förbättra matchning på arbetsmarknaden, medan målet för strategi 2 är att öka utbudet av arbetskraft.

### 4.2 Öka arbetskraftsdeltagandet bland yngre och äldre

Två av de grupper som har ett lägre arbetskraftsdeltagande än andra är yngre personer som är på väg in på arbetsmarknaden, samt äldre som är på väg ut. För de yngre personerna är det viktigt att stärka genomströmningen i utbildningssystemet, dvs. dels att erhålla fullständiga betyg men också att tidigarelägga inträdet på arbetsmarknaden. För de äldre gäller motsatta förhållandet, att personer som vill och kan senarelägger sitt utträde från arbetsmarknaden.

#### 4.2.1 Tidigare inträde

Ett tidigare inträde på arbetsmarknaden för unga innefattar dels att förbättra genomströmningen i utbildningssystemet på både grund-, gymnasie- och högskola, samt dels att stärka ungas etablering på arbetsmarknaden.

### *Öka genomströmningen i gymnasieskolan*

De som inte fullföljer gymnasieskolan löper en högre risk att hamna i långvarig arbetslöshet. Regional och lokal nivå har därför en viktig uppgift att försöka förhindra att dessa personer hamnar i ett utanförskap.

Stockholms läns landsting (SSL, 2012) beskriver hur regioner kan arbeta för att förbättra ungas inträde på arbetsmarknaden. Exempel på arbetssätt kommer också att kunna erhållas av SKL som arbetar med att ta fram ett metodstöd för kommuner inom projektet ”unga till arbete”.<sup>17</sup>

Ett sätt att stärka ungas inträde på arbetsmarknaden innefattar att minska avhoppet från gymnasieskolan. Enligt SLL (2012) och SKL är det därför viktigt med förebyggande arbete och att kunna sätta in insatser i ett tidigt skede. Här spelar kommunernas informationsansvar en viktig roll. Kommunernas informationsansvar innebär att kommunerna har ett ansvar att hålla sig informerade om de elever som inte fullföljer eller är på väg att inte fullfölja gymnasieutbildningen, för att sedan erbjuda dessa elever lämplig individuell hjälp.

Enligt SLL (2012) finns det ett antal gemensamma nämnare för att projekt riktade mot ungas etablering på arbetsmarknaden ska bli framgångsrika: För det första bör arbetssättet vara grundat på individens egen frivillighet att delta, samt vara flexibelt och individanpassat. För det andra är det viktigt med en samverkan mellan olika myndigheter och organisationer, för att på så sätt ge ”en dörr in”. För det tredje är det viktigt med ett tydligt mandat, vilket ger projektet prioritet inom den egna organisationen och för det fjärde är det viktigt med en strategisk och långsiktig plan för att arbetet ska bli bestående.

### *Öka genomströmningen i högskola och universitet*

Förutom att öka genomströmningen i gymnasieskolan skulle även genomströmningen i högskolan behöva förbättras. Svenska studenter är i förhållande till studenter i flera OECD-länder relativt gamla när de avslutar sina högskolestudier. Den genomsnittliga examensåldern i Sverige är 29 år medan den i t.ex. Storbritannien är 24 år. Den höga examensåldern i Sverige beror i huvudsak på att studierna påbörjas senare. För svenska studenter är medianåldern att påbörja högre studier 22 år, vilket är näst högst bland OECD-länderna. Eftersom en person i regel går ut gymnasiet vid 19 års ålder innebär det ett uppehåll på i genomsnitt tre år mellan gymnasiet och högskolan. En sänkning av examensåldern skulle innebära ett tidigare inträde på arbetsmarknaden och därmed ett ökat arbetskraftsutbud. Ett tidigare inträde skulle också innebära andra samhällsekonomiska effekter som t.ex. ökade skatteintäkter (SOU 2011:11).

Det är svårt att veta varför studenter väljer att göra ett uppehåll innan de påbörjar högre utbildning. Detta innebär tyvärr även att det är svårt att säga vilka åtgärder som skulle kunna snabba på övergången mellan gymnasiet och högskolan. I Långtidsutredningen 2011 (SOU 2010:88) diskuteras olika förslag för att sänka examensåldern. Det förslag som är mest relevant för den lokala och regionala nivån är att stärka studie- och yrkesvägledningen. En stärkt studie- och yrkesvägledning skulle dels kunna minska osäkerheten vid studieval, men skulle också kunna informera om de fördelar gällande t.ex. livsinkomst som kommer av ett tidigare inträde på arbetsmarknaden.

<sup>17</sup> [www.skl.se/vi\\_arbetar\\_med/arbetsmarknad-och-sysselsattning/unga-till-arbete](http://www.skl.se/vi_arbetar_med/arbetsmarknad-och-sysselsattning/unga-till-arbete)

#### 4.2.2 Senare utträde

Idag går en väldigt stor andel av arbetskraften i pension före 65 års ålder. Efter 60-års ålder sjunker förvarvsgraden (dvs. sysselsatta i relation till befolkningen) markant. År 2008 var förvarvsgraden för 60-åringarna 75 procent, medan samma siffra för 63-åringarna var 59 procent och för 64-åringarna 52 procent (se Figur 4-2 i Tillväxtanalys, 2010a). Den framtida demografiska utvecklingen innebär att det kommer ske ett stort utträde av arbetskraft de närmsta åren. Detta kommer att få konsekvenser inte bara för arbetskraftsförsörjningen utan även för välfärdssystemet, då allt färre sysselsatta måste försörja allt fler. Det har därför framförts att pensionsåldern behöver höjas (se SOU 2012:28).

Pensionsåldersutredningen har i uppdrag att analysera vilka hinder och möjligheter som kommer av ett längre arbetsliv. I uppdraget ingår även att ge förslag på strategier för hur en höjning av pensionsåldern kan hanteras. Utredningen kommer att slutredovisas den 1 april 2013 och kommer troligen att vara intressant för aktörer på både nationell, regional och lokal nivå.

Pensionsåldersutredningen kom under 2012 ut med ett delbetänkande (SOU 2012:28) där de bl.a. kommer fram till att dagens och framtidens äldre har goda förutsättningar att arbeta längre upp i åldrarna. Normerna bland de äldre har också förändrats på så sätt att de äldre i större utsträckning uppger att de vill arbeta efter 65 års ålder.

Det finns dock hinder för de äldre på den svenska arbetsmarknaden. Forskning har visat att det förekommer en omfattande åldersdiskriminering, vilken t.o.m. är kraftigare än diskriminering p.g.a. etniskt ursprung. De äldre ställs dessutom ofta utanför kompetensutveckling på arbetet, vilket innebär att äldre generellt har svårare att bevaka sina positioner på arbetsmarknaden. Det finns även en uppfattning om att de äldre skulle utgöra ett hinder för yngre att få arbete – vilket är felaktigt. Det finns inte en bestämd mängd arbete. Det är heller inte säkert att den som går i pension kommer att ersättas med en person med samma kompetens, eller att tjänsten kommer att ersättas överhuvudtaget (SOU 2012:28).

Äldres förmåga att arbeta längre upp i åldrarna varierar naturligtvis beroende på vilka arbetsuppgifter de har. Dessutom ökar skillnaderna mellan individers arbetsförmåga med tiden, vilket innebär att det bland äldre kan vara stora skillnader i arbetsförmåga. Då arbetsförmågan till viss del avtar med tiden innebär det samtidigt att de äldre också har fördelar, som t.ex. en lång erfarenhet. För att bättre ta tillvara den äldre arbetskraftens förmåga kan det därför behövas en anpassning av arbetet eller ändrade arbetsuppgifter. Detta borde dock inte utgöra någon skillnad för hur ett arbetslag generellt sätts ihop (eller borde sättas ihop), dvs. utifrån individernas olika förmågor och komparativa fördelar.

Flera länder, regioner och företag arbetar redan med att bättre ta tillvara äldres förmåga. En svensk region som har kommit långt i detta avseende är Norrbotten vilken medverkar i EU-projektet ”Best Agers” ([nll.se/bestagers](http://nll.se/bestagers)). I Best Agers-projektet fokuseras på ”55-plussarna” i syfte att ta tillvara deras kunskaper och erfarenheter som arbetstagare och som företagare. Projektet innefattar dels att ta fram kunskap och statistik om äldre på arbetsmarknaden, samt dels att ta fram metoder för att bättre ta tillvara äldres erfarenhet och kunskap.

Enligt Best Agers-projektet krävs ett agerande av både arbetsgivare, arbetstagare och politiker för att ta tillvara de äldre på arbetsmarknaden. För arbetsgivare är det viktigt att skapa en miljö där alla medarbetare kan prestera väl utifrån sina förutsättningar. Detta innefattar att utveckla karriärplaner och kompetensutveckling som är individuellt anpassade. Det innebär att värdesätta äldre i arbetslivet, att utveckla en positiv attityd till äldre i organi-



sationen, att se över arbetsuppgifter genom att t.ex. utveckla ett mentorskapsprogram för yngre. För den äldre arbetstagaren är det viktigt ta vara på erbjudanden om kompetensutveckling, att se till så att hela ens kompetens kommer till rätta, samt att lyssna på sin egen kropp. Samhället har också ett viktigt ansvar att se över huruvida lagar och förordningar är åldersdiskriminerande.

Att underlätta för att arbeta längre upp i åldrarna är en viktig fråga för många länder. I Finland har man sedan 1990-talet arbetat med programmet "Age Management" i syfte att förbättra hälsa, arbetsförmåga och välbefinnande hos den äldre arbetskraften (SOU 2012:88). Manualer för "Age Management" som vänder sig till arbetsgivare har också börjat publiceras inom EU (Se t.ex. Eurofond 2006 för en guide om age management).

Ett svenskt företag som värnar om sina äldre medarbetare är Vattenfall. I Vattenfall pågår projektet "57+" som syftar till att få en så smidig generationsväxling i företaget som möjligt. Projektet innefattar bl.a. flexibla arbetsformer och att medarbetare över 57 år successivt kan trappa ner och jobba 80 procent med 90 procent av lönen samt bibehållen pensionsuppräknings.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup>

[www.vattenfall.se/sv/nyheter\\_65655.htm?newsid=21E6D613F731445092BB9EE8D489B39B&WT.ac=search\\_success](http://www.vattenfall.se/sv/nyheter_65655.htm?newsid=21E6D613F731445092BB9EE8D489B39B&WT.ac=search_success)

## 5 Strategi 3: Inpendling

Strategi 1 och 2 ovan handlar om att bättre ta tillvara den arbetskraft som finns inom den egna regionen. De följande tre strategierna (strategi 3, 4 och 5) handlar istället om hur regionerna kan få arbetskraft från andra regioner, dvs. om den efterfrågade kompetensen inte finns inom regionen måste den komma någon annanstans ifrån.

### 5.1 Fördelar och nackdelar

Strategi 3 består av att regionerna kan stärka sin kompetens- och arbetskraftsförsörjning genom att arbeta för goda möjligheter till arbetspendling. En stor fördel med goda pendlingsmöjligheter är att det funktionella arbetsmarknadsområdet blir större, vilket därmed ökar möjligheterna till en effektiv matchningsprocess. Nackdelarna är att pendling många gånger innebär ökade påfrestningar på miljön samt negativa konsekvenser för individers hälsa och sociala livssituation. Eftersom det främst är män som arbetspendlar längre sträckor, medan kvinnor nyttjar kollektivtrafik i större utsträckning än män, är tillgången till goda pendlingsmöjligheter även en jämställdhetsfråga. Detta innebär att pendlingsmöjligheterna bör utformas så att de negativa konsekvenserna för både människa och miljö blir så små som möjligt.

Att arbeta med att förbättra pendlingsmöjligheterna kan tyckas vara en mindre prioriterad fråga, eftersom en region generellt hellre vill att arbetskraften flyttar till regionen istället för att pendla till den. Att arbetskraften pendlar till regionen är dock bättre än att arbetsgivarna inte får tag på efterfrågad arbetskraft. Goda pendlingsmöjligheter kan även bidra till en ökad inflyttning, eftersom det är attraktivt att bo i en region med goda kommunikationer.

### 5.2 Arbetsmetoder

Att arbeta för ökade pendlingsmöjligheter innebär att arbeta för en ökad tillgänglighet (i) inom den egna regionen, (ii) till närliggande regioner, samt (iii) till andra delar av Sverige (och eventuellt till andra länder). Arbetspendlingen kan således ske över olika långa avstånd och kan sträcka sig över dagen (dagpendling) eller över flera dagar (t.ex. veckopendling, se Tillväxtanalys 2010c för en studie om veckopendling). Att pendling kan ske på flera olika sätt innebär att arbetet med att förbättra pendlingsmöjligheterna inte bara omfattar att arbeta med fysisk infrastruktur, såsom vägar och järnvägar, eller att förbättra kollektivtrafiken genom att förbättra turtätheten, utan också att det finns tillgång till bostäder lämpliga för pendlare. Att pendling kan ske på så många olika sätt innebär även att pendling är en strategi som kan användas av alla regioner. För regioner som t.ex. kännetecknas av stora avstånd kan det många gånger vara svårt att förbättra möjligheterna till pendling över dagen, utan för dessa regioner är det troligen mer relevant att arbeta för goda möjligheter till veckopendling.

Regionförbundet Örebro (2011) har tagit fram en rapport om hur pendlingsmöjligheterna skulle kunna utvecklas i Örebroregionen. I rapporten framhålls tydligt att möjligheterna för pendling är en viktig fråga för tillväxt och utveckling, och den fysiska planeringen är därför nära sammanlänkad med den övergripande tillväxt- och utvecklingsstrategin för regionen.

Eftersom kommunerna har planeringsmonopol på den kommunala markanvändningen, är det viktigt att samverka mellan region och kommun fungerar väl. Regionförbundet

Örebro är noga med att påpeka att den utvecklingsplan som de har tagit fram inte inkräktar på kommunernas planeringsmonopol. Utvecklingsplanen syftar istället på att vara ett stöd för de kommunala översiktsplanerna, samt att ange en strategisk inriktning i regionala program. Utvecklingsplanen strävar på så sätt att koppla samman kommunernas översiktsplaner med den regionala tillväxt- och utvecklingsstrategin.

Utvecklingsplanen börjar med att analysera för- och nackdelar med Örebroregionens geografiska placering. Örebroregionen har en central placering mitt i Sverige med goda kommunikationer med andra centrum i Mälardalen och Mellansverige. Samtidigt ligger Örebroregionen för långt från Stockholm och andra regioner för att kunna ingå i en gemensam funktionell region och på så sätt dra fördel av t.ex. en större arbetsmarknad. Regionförbundet drar därför slutsatsen att Örebroregionen i mångt och mycket måste lita till sin egen styrka.

Baserat på analysen av Örebroregionens geografiska placering pekar rapporten ut ett antal mål och prioriteringar. En prioritering är att skapa ett ”storregionalt stråk” mellan Örebro och Stockholm, Göteborg och Oslo. En annan prioritering är att satsa på huvudstråk och regionala stråk. Huvudstråken ska ha en kort restid med få stopp och hög turtäthet. De regionala stråken ska anpassas till huvudstråken och tillåtas ha en lite längre restid. Detta innebär även att resor med tåg har som målsättning att gå avsevärt snabbare än bil, samt att bussresor ska vara obetydligt långsammare än bil.

Denna ansats finns även i andra regioner, t.ex. Skåne<sup>19</sup> där regionen arbetar med en gemensam strukturbild för hela regionen och där syftet är att på sikt skapa en gemensam arbetsmarknad. Stockholm och Mälardalsregionen, samt Östergötland är andra exempel. I rapporten ”Kommunal översiktsplanering” (Tillväxtanalys, 2013) analyseras möjligheter och hinder för att bättre integrera de kommunala översiktsplanerna med de regionala utvecklingsstrategierna.

---

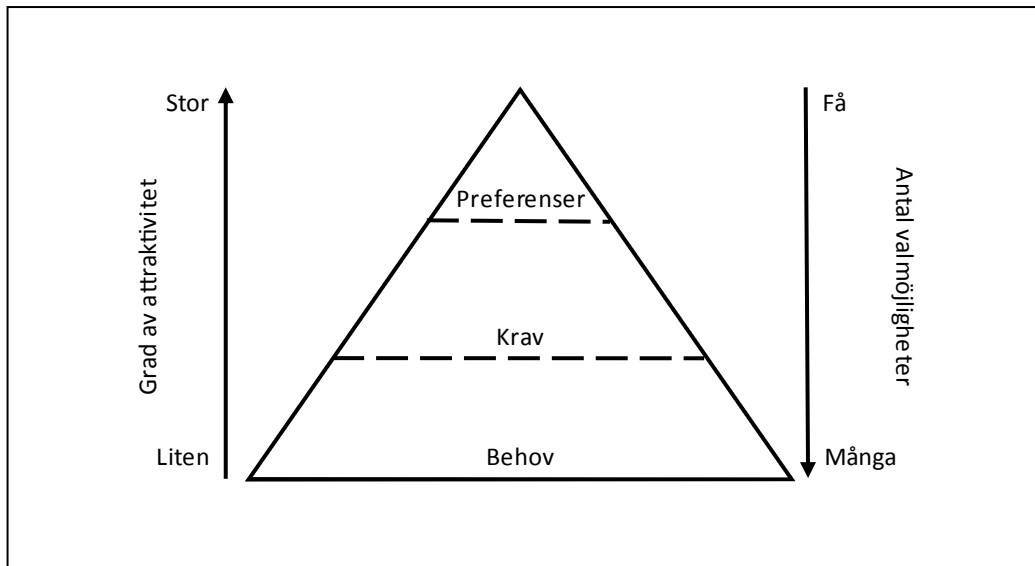
<sup>19</sup> [www.skane.se/strukturbild](http://www.skane.se/strukturbild)

## 6 Strategi 4: Inflyttning

Den fjärde strategin innebär att en region tar tillvara arbetskraft från andra delar av landet och får den att flytta och bosätta sig i regionen. Denna strategi handlar således om hur en region kan göra sig mer attraktiv och locka till sig arbetskraft. Regioners attraktivitet är ett ämne som Tillväxtanalys tidigare har behandlat (se t.ex. Tillväxtanalys 2009a, 2011a, 2011b) och det här avsnittet baseras till stor del på dessa rapporter.

Beslutet att flytta baseras vanligtvis av en sammanvägning av en rad olika faktorer, t.ex. jobb, karriärmöjligheter, levnadsomkostnader, fritid osv. Nedomysl (2010) har skapat en konceptuell modell som ger en förståelse för hur personer resonerar inför ett flyttbeslut, se Figur 1.

Figur 1 En konceptuell modell av platsers attraktivitet



Källa: Nedomysl (2010) och Tillväxtanalys (2010)

Nedomysls modell består av en pyramid med tre nivåer: behov, krav och preferenser. *Behov* utgör pyramidens bas och består av grundläggande behov som måste vara uppfyllda för att en plats överhuvudtaget skall komma ifråga inför ett flyttbeslut. Pyramidens andra nivå – *krav* – avser faktorer som inte anses vara förhandlingsbara utan bör vara uppfyllda för att en plats skall vara attraktiv. Den tredje nivån – *preferenser* – avser faktorer som betraktas som ”det där lilla extra” och som således skulle kunna utgöra en fördel inför ett flyttbeslut. Dessa tre nivåer skall ses i en rangordning, där behoven utgör pyramidens bas och därmed är viktigare än krav, medan krav är viktigare än preferenser.

På vardera sidan om pyramiden finns pilar som visar ”grad av attraktivitet” samt ”antal valmöjligheter”. Detta skall illustrera att i desto större utsträckning som en plats kan uppfylla en flyttares behov, krav och preferenser, desto större är platsens grad av attraktivitet samtidigt som antalet valmöjligheter blir allt färre.

Attraktivitet förknippas många gånger med preferenser och ”mjuka” värden som ”det där lilla extra”. Niedomysls modell visar dock att dessa sorters preferenser endast utgör en ganska liten del av vad som gör platser attraktiva. De viktigaste faktorerna för en individs flyttbeslut utgörs däremot främst av individens grundläggande behov och krav.

En studie som har givits mycket uppmärksamhet på detta område är Florida (2002) som menar att det bästa sättet att attrahera den högtbildade och kreativa arbetskraften, är att locka med ”det lilla extra”, dvs. investeringar i kultur och rekreation. Detta har i sin tur lett till att många orter har satsat på projekt med koppling till kultur, nöje och upplevelseindustri. Detta förfaringssätt går dock emot vad aktuell forskning har att säga om vad som ligger bakom individers beslut att flytta (Tillväxtanalys, 2011a). Niedomysl och Hansen (2010) har genom att fråga ut svenskar som flyttade under år 2006, kommit fram till att personer flyttar främst p.g.a. arbete och i mycket mindre omfattning p.g.a. tillgången till kultur- och nöjesaktiviteter. Dessa resultat skall tolkas som att personer i första hand flyttar för att uppfylla grundläggande behov och krav, medan preferenser, d.v.s. ”det lilla extra” såsom kultur och nöje, troligen har mindre betydelse. En region som vill locka till sig arbetskraft borde därför först och främst fokusera på grundläggande behov och krav, och först därefter på ”det lilla extra”.

Små orter och regioner bör tänka sig extra noga för innan de satsar på storslagna projekt inom kultur, sport och nöje (Tillväxtanalys, 2011a). Floridas resultat tillskrivs i första hand stora städer vilka redan har en diversifierad industristruktur och ett rikt utbud av service. En mindre ort som investerar i ett storslaget nöjesprojekt, kommer troligen fortfarande att vara i underläge gentemot de stora städerna och dess rika utbud av tjänster och varor. Ett storslaget projekt kommer troligen också ta pengar från invånarnas grundläggande behov såsom vård, skola och omsorg.

I Tillväxtanalys rapport ”Orter med befolkningsutveckling” (Tillväxtanalys, 2011b) undersöks vilka mindre tätorter (200 till 10 000 invånare) som har haft en befolkningstillväxt under perioden 2000-2010, samt varför just dessa orter har ökat i befolkning. Enligt rapporten så är förutsättningarna för att en ort ska attrahera nyinflyttning eller behålla sin befolkning att det finns en bra infrastruktur (vägar, kommunikationer, bredband), att det finns god offentlig service (skolor, vårdcentraler, barnomsorg, affär, bensinstation, bankomat osv.), att det är nära till en arbetsmarknad, att det finns attraktivt boende samt goda sociala strukturer (föreningsliv, kyrka osv.). Som exempel på orter med en positiv befolkningstillväxt nämns bl.a. Skattungbyn i Orsa kommun. Skattungbyn ligger 15 km från Orsa och 32 km till Mora, dvs. det har bra kommunikationer och ligger nära till en arbetsmarknad. Skattungbyn kan beskrivas som en ”bullenby” och ligger vackert beläget med utsikt över vida skogar och Ore älv, dvs. de har ett attraktivt boende. I byn råder dessutom en god sammanhållning och man tar hand om varandra, dvs. det finns en god social struktur.

I södra Småland finns projektet Tvärdrag ([tvardrag.wordpress.com](http://tvardrag.wordpress.com)) vilket syftar till att locka fler inflyttare och efterfråga kompetens till regionen. Projektet bygger på en samverkan mellan de åtta kommunerna i södra Småland och mellan näringsliv och offentliga organisationer. Projektet arbetar med att ge regionen ett stärkt varumärke och därmed skapa en attraktivitet som lockar till sig både människor och företag. Detta innebär bl.a. att inflyttare och bosatta beskriver varför de har valt att bo i södra Småland och vad som gör denna plats så attraktiv, samt att medverka på olika emigrantmässor.

## 7 Strategi 5: Invandring

Om efterfrågan på arbetskraft inte kan tillfredsställas av ledig arbetskraft bosatt inom regionen eller inom Sveriges gränser, måste således arbetskraft från andra länder rekryteras. Arbetskraftsinvandring utgör därför den femte och sista strategin.

Flera av de åtgärder som diskuterades i avsnitt 3.2.2 om integration är även användbara för att främja en arbetskraftsinvandring, t.ex. språkundervisning och att erbjuda en introduktion till Sverige. Även om arbetet med integration och arbetet med arbetskraftsinvandring har flera likheter så finns det även skillnader. En stor del av den invandring som kommer till Sverige idag är flyktinginvandring. Personer som invandrar till Sverige som flyktingar och personer som invandrar p.g.a. arbetsmarknadsskäl, har troligen olika behov av stöd och hjälp.

Regeringen har på senare år satsat stort för att förbättra möjligheterna för arbetskraftsinvandring. Den 15 december 2008 infördes nya regler för arbetskraftsinvandring till Sverige, vilket har inneburit att det är lättare för arbetsgivare att rekrytera från länder utanför EU. OECD (2011) har utvärderat det svenska systemet och finner att det förefaller vara ett av de öppnaste systemen bland OECD-länderna. Utvärderingen visar dock att inte skett någon större ökning av arbetskraftsinvandringen till följd av de nya reglerna. Att det inte har skett någon större ökning beror troligen på att det generellt är svårare att rekrytera utländsk arbetskraft i förhållande till inhemsk. Det kan dessutom vara svårare att bedöma de sökandes kvalifikationer, samt att det finns kulturella skillnader och inte minst språksvårigheter (det är inte många icke-svenskar som pratar svenska). En annan orsak anses vara den starka anställningstryggheten i Sverige, vilket troligen innebär att arbetsgivare är extra försiktiga med att anställa utländsk arbetskraft (OECD, 2011).

Information till arbetsgivare om möjligheterna till att anställa utländsk arbetskraft ges av både Arbetsförmedlingen och Migrationsverket.<sup>20</sup> Arbetsförmedlingen arbetar med att hjälpa svenska arbetsgivare att hitta utländsk arbetskraft. Arbetsförmedlingen medverkar t.ex. via EURES på jobbmässor runt om i Europa, där arbetsgivarna själva eller genom Arbetsförmedlingen kan marknadsföra jobb i Sverige ([ec.europa.eu/eures](http://ec.europa.eu/eures)). EU-medborgare kan flytta till Sverige utan att ansöka om arbetstillstånd. Om en EU-medborgare avser att stanna längre än tre månader, ska han/hon dock registrera sin uppehållsrätt hos Migrationsverket. För icke EU-medborgare krävs dock ett arbetstillstånd, vilket i sin tur kräver att man har blivit erbjuden ett arbete i Sverige som följer de svenska regelverken (för mer information se [migrationsverket.se](http://migrationsverket.se)).

Regionalt och lokalt finns ett ansvar att ge en introduktion till nyanlända om Sverige och den svenska arbetsmarknaden (se avsnitt 3.2.2). Regionerna skulle också kunna ha en roll att informera arbetsgivare om vilka möjligheter som finns att rekrytera utländsk arbetskraft genom t.ex. Arbetsförmedlingen, samt att på andra sätt stötta arbetsgivare, t.ex. i och med att arbetskraften flyttar till regionen.

<sup>20</sup> [www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Hitta-medarbetare/Rekrytera-utomlands.html](http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Hitta-medarbetare/Rekrytera-utomlands.html),  
[www.migrationsverket.se](http://www.migrationsverket.se), [www.sweden.se/work](http://www.sweden.se/work)

## 8 Metoder för att främja innovation

I Tillväxtanalys uppdrag att vidareutveckla strategier för kompetensförsörjning ingår även att analysera hur strategier för kompetensförsörjning kan utvecklas för att främja innovation. Begreppet ”innovation” används flitigt i den politiska debatten som en förutsättning för ekonomisk tillväxt och hållbar utveckling. Det råder dock en viss oklarhet kring vad begreppen innefattar samt hur innovationer kan ge upphov till ekonomisk tillväxt. Det här kapitlet syftar därför till att ge en övergripande förståelse för innovationer och innovationers betydelse. Då forskningslitteraturen om innovationer är stor och ständigt växande, är det givetvis inte möjligt eller ens eftersträvansvärt att i detta kapitel kunna ge en fullständig bild om innovationer. Syftet med kapitlet är dock att ge en övergripande förståelse för innovationers betydelse för ekonomisk tillväxt, hur innovationer uppstår på regional nivå, samt hur regionerna kan arbeta med kompetensförsörjning för att främja innovation.

### 8.1 Innovation som begrepp och dess betydelse för ekonomisk tillväxt

Inom tillväxtforskningen studeras värdet av produktion per individ (t.ex. BNP per capita) eftersom det återspeglar ett mått på individers ekonomiska levnadsstandard. Tillväxtforskningen fokuserar dels på BNP per capita, dvs. nivån på levnadsstandarden, samt förändringen eller tillväxten i BNP per capita, vilket således mäter hur levnadsstandarden förändras. En ofta använd modell för att förklara ekonomisk tillväxt är Solow-Swan modellen (se t.ex. ITPS 2009). I denna modell består värdet av den totala produktionen av produktionsfaktorerna kapital och arbete samt hur produktivt dessa faktorer nyttjas. Ett av de viktigaste budskapen från denna modell är att på lång sikt är det endast tillväxten i produktiviteten som påverkar tillväxten i BNP per capita. Produktivitetens utveckling (eller hur smart vi arbetar) är således avgörande för den ekonomiska tillväxten.

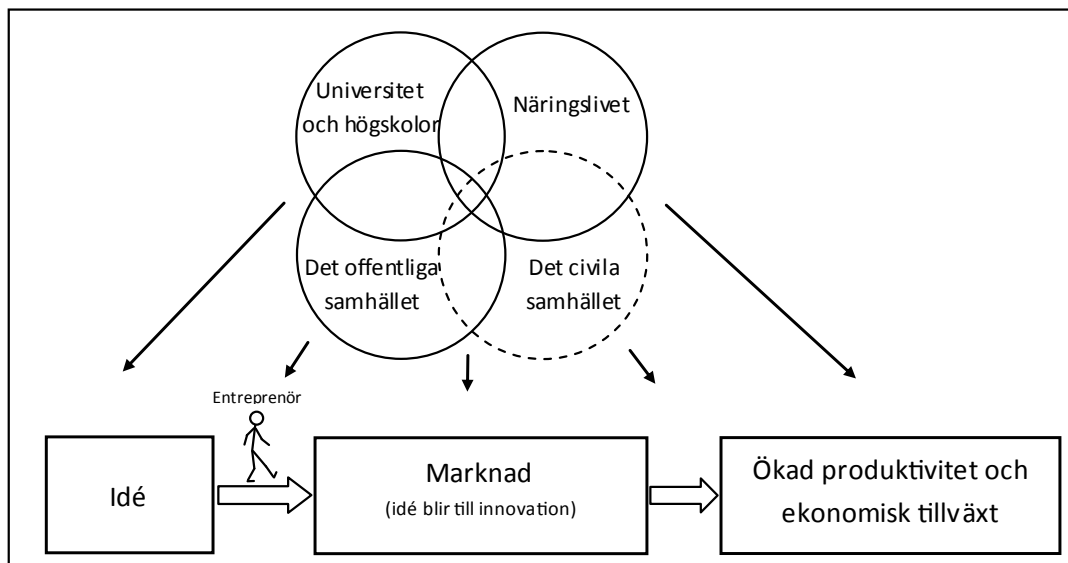
Produktivitet kan beskrivas som ett mått på hur ”smart” vi arbetar, eller hur duktiga vi är på att använda en begränsad mängd insatsvaror för att producera så mycket som möjligt av en vara. Ett vanligt mått på arbetsproduktivitet är förädlingsvärde i förhållande till arbetade timmar (dvs. det värde i kronor som har tillförts i förhållande till arbetsinsats). Produktiviteten kan således öka genom att (i) öka värdet av produktionen, givet oförändrad användning av mängden insatsfaktorer, eller (ii) att användningen av insatsfaktorerna minskar, givet oförändrat produktionsvärde. Harberger (1998, citerad i ITPS 2009) beskriver t.ex. produktivitet som att företagen skapar en ”reell kostnadsreduktion”. Produktivitet är således något som inte uppstår genom att arbeta mer, utan genom att arbeta smartare. Att arbeta smartare kräver i sin tur innovationer.

En förståelse för innovation som begrepp samt dess koppling till ekonomisk tillväxt kan fås genom att studera Figur 2 nedan. Innovationsprocessen börjar med att det uppstår en idé. Om en entreprenör identifierar att idén skapar nya förutsättningar för ekonomisk verksamhet, kommer entreprenören att introducera idén på en marknad. Eftersom innovationen ger upphov till ny ekonomisk verksamhet, ger den upphov till en ökad produktivitet och ekonomisk tillväxt.

Att entreprenören introducerar idén på en marknad innebär att idén blir en ”innovation”. En innovation är således en nyhet eller en idé som får ett kommersiellt värde eller som skapar nya förutsättningar för ekonomisk verksamhet. Detta innebär att alla idéer inte har

ett kommersiellt värde, samt att det är först när en idé får ett kommersiellt värde som det har uppstått en innovation. Detta innebär också att definitionen av en innovation är mycket bred och innefattar alla de ”nyheter” som har ett kommersiellt värde. En innovation kan t.ex. bestå av en ny produkt eller ett nytt sätt att arbeta (se även IVA 2010). En innovation kan på så sätt ge upphov till produktivitet genom att värdet av produktionen ökar (givet oförändrad användning av mängden insatsfaktorer) eller att användningen av insatsfaktorerna minskar (givet oförändrat produktionsvärde).

Figur 2 En schematisk bild av hur en idé leder till ekonomisk tillväxt



Källa: Egen bearbetning

Figur 2 betonar även entreprenörens roll, vilket är att identifiera idéer och introducera dem på en marknad. Entreprenören fyller således en central roll i innovationsprocessen. I den politiska debatten likställs ibland entreprenörskap och nyföretagande, men dessa två sammanfaller dock inte alltid. En entreprenör tillför en nyhet, medan nystartade företag inte alltid tillför marknaden någonting nytt eller innovativt (för en vidare diskussion se Henrekson och Stenkula, 2007).

Den process som leder fram till en innovation samt det nätverk av aktörer som är inblandade, går under benämningen ”innovationssystemet”. Begreppet innovationssystem är dock något missvisande, eftersom det inte finns en formel eller ett färdigt system för att ta fram innovationer. Forskningen är däremot relativt överens om att det är viktigt att skapa så bra allmänna förutsättningar för innovationer som möjligt. I detta sammanhang används begreppet ”trippel helix” vilket består av samspelet mellan universitet och högskolor, näringslivet och det offentliga samhället. På senare tid har också begreppet ”quadruple helix” börjat användas, vilket även inkluderar det civila samhället, dvs. föreningsliv, välgörenhetsorganisationer osv. Universitet och högskolor fungerar som viktiga aktörer för att ta fram nya idéer. Näringslivet fyller också en viktig funktion för att ta fram nya idéer, men är framför allt viktiga för att de nya idéerna ska kommersialiseras. Det offentliga samhället har, å sin sida, en viktig funktion att upprätthålla ett ramverk och en stödjande struktur. Det



civila samhället fyller en liknande funktion, vilket betonar vikten av normer, värderingar och institutioner i innovationsprocessen (IVA 2010, OECD 2012, Tillväxtanalys 2009b).

## 8.2 Innovation på regional nivå<sup>21</sup>

Betydelsen av innovationer för ekonomisk tillväxt har också uppmärksammats i Europa 2020-strategin om smart tillväxt och smart specialisering. Smart tillväxt innebär att EU måste förbättra sina resultat inom utbildning, forskning, innovation och det digitala samhället, medan smart specialisering innebär att regioner ska hitta och arbeta vidare med sina styrkeområden (Europeiska kommissionen, 2010). Att arbeta för smart tillväxt och smart specialisering är således i högsta grad en regional angelägenhet. EU 2020-strategin utgår även ifrån att regionerna möter olika förutsättningar och att regioner därför troligen måste vara ”smarta” på olika sätt. Ett sätt att förstå smart tillväxt och vad det kan innebära att vara ”smart på olika sätt” är att i likhet med ESPON (2012) dela in regioner i tre huvudsakliga grupper:

- a) Regioner som skapar kunskap
- b) Regioner som använder befintlig kunskap till att ta fram nya produkter, samt
- c) Regioner som producerar, imiterar och förädlar befintliga produkter.

Innovativ verksamhet tolkas ofta som satsningar på forskning och utveckling (dvs. grupp a ovan). Från föregående avsnitt framgår att en innovation är en nyhet som skapar nya förutsättningar för ekonomisk verksamhet. Regioner som inte tar fram ny kunskap själva, men däremot använder befintlig kunskap till att ta fram nya produkter (dvs. grupp b) är också innovativa regioner. Detsamma gäller regioner som huvudsakligen förädlar redan befintliga produkter (grupp c). Regioner utan stora och framgångsrika forskningscentrum kan således fortfarande vara innovativa, men de måste troligen vara innovativa på ett annat sätt.

Inom forskningen finns exempel på hur regioner är smarta på olika sätt. Orlando och Verba (2005) har med hjälp av amerikansk patentdata visat att både små och stora regioner kan vara innovativa, men att de är innovativa på olika sätt. I stora regioner registreras patent inom främst nya områden och teknologier, medan det i mindre regioner främst registreras patent inom näringsgrenar som kännetecknas av en mer mogen produktionsfas.

Ett annat sätt att få en förståelse för hur regioner är ”smarta på olika sätt” är att studera var olika typer av företag väljer att lokalisera sig. Detta ger också en beskrivning av olika regioners förutsättningar för olika typer av verksamhet. Enligt Midelfart-Knarvik och Overman (2002) bestäms företags lokalisering av främst två faktorer: branschernas koncentrationsfördelar och insatsfaktorernas rörlighet. Om t.ex. insatsfaktorernas rörlighet är begränsad (t.ex. naturtillgångar) samt att företag inom branschen inte har något behov av att vara lokaliserade nära andra företag, kommer företagen att vara lokaliserade beroende på var insatsfaktorerna är lokaliserade, dvs. geografiskt utspritt. Om däremot insatsfaktorerna är rörliga (t.ex. arbetskraft) samt att företagen erhåller fördelar av att vara nära andra företag, kommer dessa företag att lokalisera sig på endast ett fåtal platser, t.ex. till stora städer.

<sup>21</sup> Detta avsnitt baseras till stor del på Tillväxtanalys (2011d).

Den ökande betydelsen av koncentrationsfördelar kan tolkas som en sorts naturkraft som regionerna måste anpassa sig till. Ett sätt att beskriva detta är att regionerna måste lära sig att bemästra konsten att ”stå stadigt på ett halt underlag” (eng. *sticky places on a slippery space*, Markusen, 1996). En region kan således göra sig ”sticky” genom att dra fördel av regionens styrkeområden, t.ex. naturtillgångar. Detta innebär att det troligen mest framgångsrika vägvalet för enskilda regioner är att specialisera sig kring sina styrkeområden där de har en komparativ fördel. Detta är också vad som innefattas av EU 2020-strategin om smart specialisering. Enligt denna strategi ska dock inte valet av specialisering komma från politiskt håll, utan bör komma från företag, forskningscentrum osv. Politikens roll är istället att stödja entreprenörerna att identifiera de komparativa fördelarna (Europeiska kommissionen, 2010; McCann och Ortega-Argilés).

### 8.3 Kompetensförsörjning och innovation

Enligt trippel-helix-ansatsen ovan har det offentliga samhället en viktig roll i innovationsprocessen. Det regionala arbetet med kompetensförsörjning är särskilt viktigt i denna process. En grundförutsättning för att skapa innovationer är att det finns en bred uppsättning kunskaper, kompetenser och färdigheter. Det är också viktigt att det finns en rörlighet på arbetsmarknaden, att det finns en förmåga att lära nytt, samt att det livslånga lärandet stimuleras. Hur regionerna kan arbeta med kompetensförsörjning för att främja innovation kan således sammanfattas med hjälp av Tillväxtanalys fem strategier för regional kompetensförsörjning:

- Strategi 1 – Kompetensutveckling
- Strategi 2 – Ökat arbetskraftsutbud
- Strategi 3 – Inpendling
- Strategi 4 – Inflyttning
- Strategi 5 – Invandring.

Den första och andra strategin innebär att bättre anpassa utbildningsutbudet mot efterfrågan på arbetskraft. Detta innefattar att bättre ta tillvara individers kunskaper och erfarenheter oberoende av kön, ålder eller utländsk härkomst. Strategi tre, fyra och fem bidrar till att skapa en ökad rörlighet på arbetsmarknaden, vilket är viktigt för att sprida idéer och för att underlätta en strukturomvandling. Strategi fem är dessutom viktig för att attrahera den mest kreativa arbetskraften från andra länder. Dessa fem strategier innebär således att individers kunskaper och kompetenser värnas och vidareutvecklas, att rörligheten på arbetsmarknaden stärks, samt att den mest produktiva arbetskraften lockas till att arbeta i Sverige. Detta är alla viktiga förutsättningar för att skapa ett starkt innovationsklimat. Att arbeta för en stärkt regional kompetensförsörjning innebär således att man även arbetar för ett stärkt innovationsklimat. Kompetensplattformarnas arbete har därför uppmärksamrats i den nationella innovationsstrategin, där det förordas att arbetet med de regionala kompetensplattformarna både bör förstärkas och vidareutvecklas (Näringsdepartementet, 2012b).

Det regionala arbetet med kompetensförsörjning främjar således i allra högsta grad innovationsförmågan. Det finns dock mer som regionerna skulle kunna göra för att främja in-

novation. Ett område med koppling till kompetensförsörjning som regionerna skulle kunna arbeta med är att främja entreprenörskap. Från beskrivningen ovan framgår att entreprenörskap och innovation är nära sammanlänkade. Det är entreprenören som identifierar och introducerar idéer på en marknad. Entreprenörens betydelse uppmärksammas även i EU:s handbok för innovation och smart specialisering (European Commission, 2012). Enligt denna handbok är det entreprenörerna som har förmåga att identifiera en regions komparativa fördelar. Detta innebär att det inte finns någon motsättning mellan att satsa på smart specialisering och att stimulera entreprenörskap eftersom de är ömsesidigt förstärkande.

Skolverket har i uppdrag att stimulera entreprenörskap i skolan. Uppdraget består av att utveckla pedagogiken, att öka samverkan mellan skola och arbetsliv, samt att initiera utbildningar i att starta och driva företag. Det kanske viktigaste i detta uppdrag är att utveckla det pedagogiska förhållningssättet genom att stimulera elever till kreativt tänkande. Detta är dock till viss del ingen ny företeelse, eftersom begrepp som självständigt arbete och problemlösning redan finns och har funnits i kurs- och läroplaner för grund- och gymnasieskolan. För skolor som vill förändra sin pedagogik eller starta kurser i entreprenörskap, finns det särskilda utvecklingsmedel som kan sökas från Skolverket (för mer information se Skolverket, 2010 och [skolverket.se](http://skolverket.se)).

Region Halland är en av de regioner som har kommit långt i sitt arbete med entreprenörskap i skolan. Regionförbundets mål är att utveckla barns och ungas företagsamhet genom att göra det till en naturlig del av skolans undervisning. Region Halland har t.ex. hållit kurser i företagsamt lärande för lärare, studie- och yrkesvägledare och rektorer. Det har också anordnats återkommande seminarier på olika teman med anknytning till företagsamt lärande.<sup>22</sup>

I Västerås drivs en verksamhet som heter KomTek. KomTek är en kommunal teknik- och entreprenörskola, en sorts fritidsverksamhet som är lik den kommunala musikskolan fast med inriktning mot teknik. Vid KomTek får barn och unga bygga och konstruera, designa och dekorera, samt prova och hitta lösningar.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> [www.regionhalland.se/utveckling-och-tillvaxt/omrade/skola-utbildning/naringsliv-skola/-entreprenoriell-skola/](http://www.regionhalland.se/utveckling-och-tillvaxt/omrade/skola-utbildning/naringsliv-skola/-entreprenoriell-skola/)

<sup>23</sup> [komtekvasteras.se/](http://komtekvasteras.se/)

## 9 Kompetensförsörjning i regioner med demografiska utmaningar

Den demografiska utvecklingen kommer att innebära särskilda utmaningar för kompetens- och arbetskraftsförsörjningen i många regioner. Det här avsnittet summerar tidigare lärdomar, samt diskuterar hur de fem strategierna kan användas i regioner som förväntas möta särskilda demografiska utmaningar. (För fler exempel på arbetssätt för att möta demografiska utmaningar, se Nordregio, 2012.)

### 9.1 Ett framtidsscenario

Ett sätt att analysera de regionala utmaningarna angående arbetskraftsförsörjning är att studera förvärvsgraden. Förvärvsgraden visar den andel av befolkningen i arbetsför ålder som förvärvsarbetar. Förvärvsgraden brukar vara cirka 75 procent, vilket innebär att en fjärdedel av befolkningen består av personer som inte förvärvsarbetar. Den andel av befolkningen som ej förvärvsarbetar består dels av arbetslösa men också av de som av olika anledningar inte är en del av arbetskraften, dvs. studerande, föräldralediga, sjukskrivna, förtidspensionerade osv.

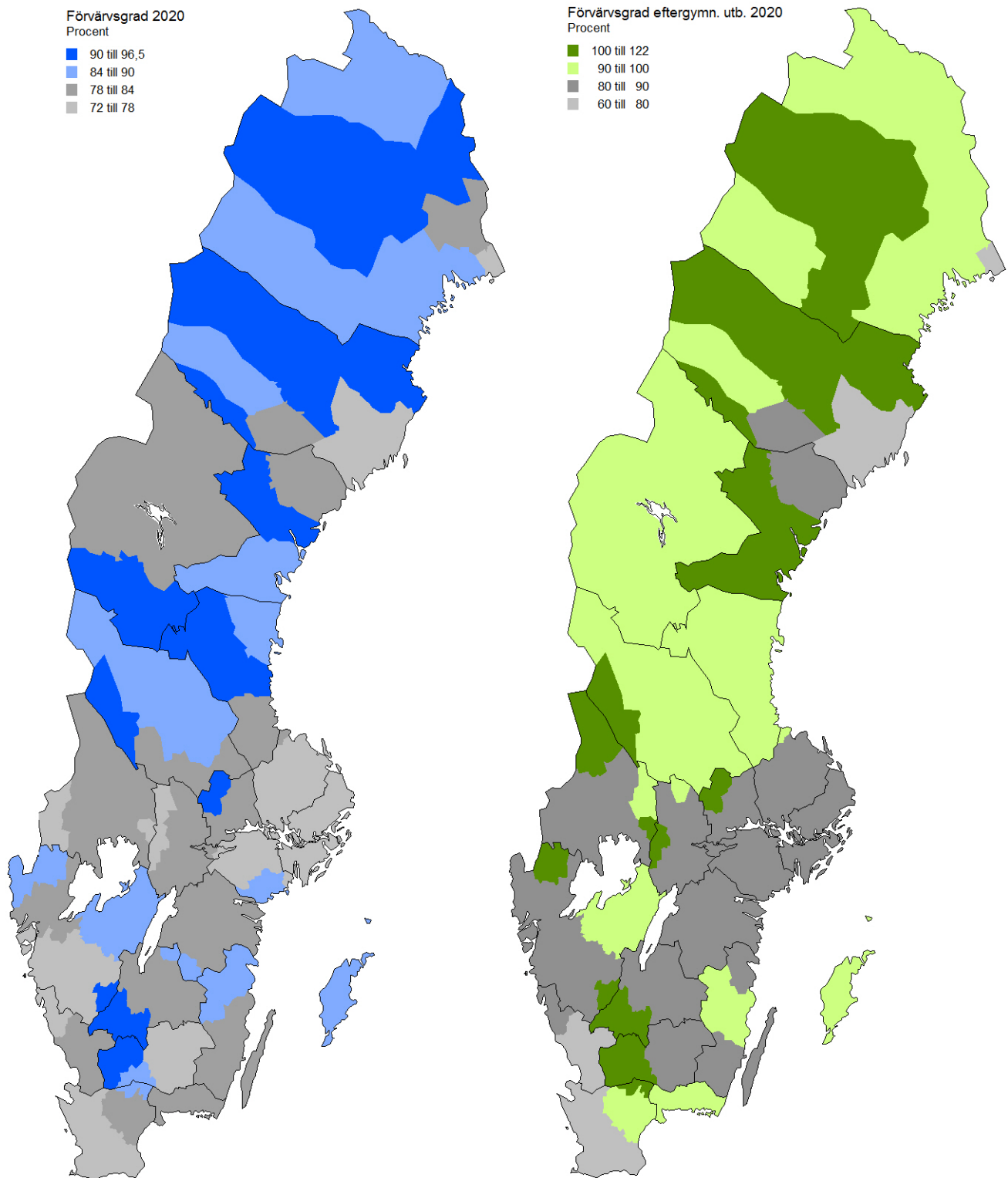
I rapporten ”Regionernas arbetskraftsförsörjning” (Tillväxtanalys, 2010a) presenterades ett framtidsscenario för behovet av arbetskraft till år 2020. Framtidsscenarioet är framtaget med hjälp av rAps-prognossystem, vilket ger en framskrivning av det resultat som kan förväntas om utvecklingen (avseende befolkning, näringsliv m.m.) fortsätter i nuvarande banor. Enligt detta framtidsscenario måste förvärvsgraden öka i flertalet FA-regioner för att den regionala efterfrågan på arbetskraft ska tillgodoses.

Tabell 2 Faktisk och förväntad förvärvsgrad för riket, samt antal FA-regioner med en förvärvsgrad på över 80 och 90 procent

År	Förvärvsgrad Riket	Antal FA-regioner med en förvärvsgrad på	
		80 till 89%	90% eller mer
2001	76	5	0
2002	76	5	0
2003	75	6	0
2004	76	9	0
2005	75	10	0
2006	77	11	1
2007	78	20	1
2008	77	17	1
2009	74	7	0
2010	76	10	0
2020	78	35	18

Källa: SCB, Tillväxtanalys (2010a)

Figur 3 Förväntad förvärvsgrad totalt och för eftergymnasialt utbildade år 2020



Källa: rAps-prognossystem, Tillväxtanalys (2010a)

Förvärvsgraden behöver vara 80 procent eller mer i 53 FA-regioner, samt vara 90 procent eller mer i 18 FA-regioner år 2020 för att tillgodose det prognostiserade behovet. Att en FA-region har en förvärvsgrad på mellan 80 och 90 procent är inte ovanligt. Under åren 2001 till 2010 har mellan 5 till 20 regioner haft en förvärvsgrad på mellan 80 och 90 procent (se Tabell 2 och Figur 3).

Det som är anmärkningsvärt med framtidsscenarioet till år 2020 är att så många FA-regioner kommer att behöva ha ett arbetskraftsutnyttjande på 90 procent eller mer. Under perioden 2001 till 2010 har endast en region (Värnamo) haft en förvärvsgrad på 90 procent eller mer. Det är också anmärkningsvärt att det är så många fler FA-regioner som förväntas få en förvärvsgrad på 80-89 procent, i förhållande till föregående år. Detta innebär således att efterfrågan på arbetskraft i förhållande till den potentiella tillgången kommer att öka i flertalet FA-regioner.

I Tillväxtanalys (2010a) beräknas även förvärvsgraden för olika utbildningsnivåer och utbildningsinriktningar. Enligt detta framtidsscenario förväntas det finnas en brist på eftergymnasial utbildad personal i flera regioner (se Figur 3). Förvärvsgraden för de med eftergymnasial utbildning (dvs. sysselsatta i förhållande till befolkningen 20-64 år med eftergymnasial utbildning) är t.o.m. över 100 procent i 17 av 72 FA-regioner. Detta innebär således att efterfrågan på personal med eftergymnasial utbildning förväntas att vara större än tillgången i befolkningen för flera regioner. Att den faktiska förvärvsgraden uppgår till över 100 procent är givetvis orimligt. Detta innebär att kompetensbristen kommer att lösas genom att (i) bättre nyttja de resurser som finns inom regionen (dvs. strategi 1 och 2), (ii) att rekrytera arbetskraft till regionen (dvs. strategi 3, 4 och 5), eller (iii) att verksamhet läggs ner eller flyttar.

För riket som helhet förväntas förvärvsgraden vara 78 procent år 2020, vilket är ungefär vad den har varit under åren 2001-2010. Den nationella bilden visar således att förvärvsgraden för riket som helhet förväntas vara relativt oförändrad jämfört med tidigare år, samtidigt som den regionala bilden visar på stora regionala obalanser. Att förvärvsgraden för riket är relativt oförändrad förklaras av att förvärvsgraden i folkrika FA-regioner såsom Stockholm, Göteborg och Malmö har varit relativt oförändrad.

Att förvärvsgraden förväntas vara 78 procent för riket som helhet och samtidigt variera mellan FA-regionerna från 72 till 97 procent (se Figur 3), innebär att det finns ett visst utrymme att omfördela arbetskraft inom landets gränser. Under förutsättning att arbetskraften är villig att flytta samt att det är möjligt att matcha utbud och efterfrågan, skulle således de regionala obalanserna kunna lösas. Om det inte är möjligt att flytta arbetskraft mellan regioner kan istället verksamhet vara tvungen att lägga ner eller att flytta. Detta kommer givetvis att innebära en förlust för de regioner där verksamhet läggs ner, men under förutsättning att verksamheten flyttar till någon annan region (inom Sveriges gränser) kommer det dock inte att påverka riket som helhet.

## 9.2 Strategi 1 och 2 – Kompetensutveckling och ökat arbetskraftsutbud

Tabell 3 visar befolkningen i arbetsför ålder (16-64 år) uppdelad efter andelen sysselsatta, andelen arbetslösa, samt andelen av befolkningen som ej är en del av arbetskraften uppdelad efter aktivitet. Tabellen visar således förvärvsgrad samt aktivitetsstatus för den andel av befolkningen som ej förvärvsarbetar. År 2011 var 75 procent av befolkningen sysselsatt, 6 procent bestod av arbetslösa, medan resterande 19 procent av befolkningen ej var en del av arbetskraften. (Märk dock att förvärvsgraden i Tabell 3 är något lägre än i Figur 3,

eftersom den är baserad på befolkningen 16-64 år istället för 20-64, p.g.a. datatillgänglighet.) Andelen av befolkningen som ej var en del av arbetskraften, bestod främst av studerande och sjukskrivna. Av tabellen framgår även att andelen sjukskrivna har minskat något de senaste åren, medan övriga andelar har varit relativt oförändrande.

Eftersom Tabell 3 specificerar aktivitetsstatusen för den andel av befolkningen som ej förvärvsarbetar illustrerar tabellen vilka olika andelar som måste minska för att förvärvsgraden ska ha möjlighet att öka. Den första strategin består av att bättre ta tillvara den arbetskraft som redan finns inom regionen, t.ex. genom att anpassa utbildningsutbudet till den regionala efterfrågan eller genom omskolning och kompetensutveckling av befintlig arbetskraft. Den första strategin handlar således främst om att minska andelen arbetslösa, medan den andra strategin handlar om att minska andelen ej i arbetskraften. Till viss del kan även strategi 1 öka arbetskraftsutbudet genom att mer välinformerade val minskar andelen studerande, samt att en bättre anpassning av arbetsuppgifter troligen innebär färre förtidspensioneringar.

Tabell 3 Befolkningen (16-64 år) uppdelad efter sysselsatta, arbetslösa och ej i arbetskraften (i procent)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Sysselsatta	74	75	76	76	73	74	75
Arbetslösa	6	6	5	5	7	7	6
Studerande heltid	8	8	7	7	8	8	8
Hemarbetande	1	1	1	1	1	1	1
Lediga	1	1	1	1	1	1	1
Pension	1	1	1	1	1	1	1
Sjuka	7	7	7	7	7	6	5
Övriga orsaker	2	2	2	2	2	3	2
Totalt	100	100	100	100	100	100	100
Ej i arbetskraften	20	20	19	19	20	19	19

Källa: SCB Arbetskraftsundersökningen (AKU)

Anm.: Värnplikliga ingår i gruppen övriga orsaker. Förtidspensionerade av hälsoskäl ingår i sjuka.

I rapporten ”Regionernas arbetskraftsförsörjning” (Tillväxtanalys, 2010a) beräknades två alternativscenarion där arbetskraftsutbudet förväntas öka genom ett senare utträde från arbetsmarknaden. Enligt dessa två scenarion skulle det dock fortfarande råda ett kompetensunderskott i flera FA-regioner. Ett senare utträde från arbetskraften kommer således troligen inte ensamt att kunna lösa arbetskraftsförsörjningen, om inte en väldigt stor del av den nuvarande arbetskraften senarelägger sin pensionsavgång.

Vid ett gynnsamt arbetsmarknadsläge, med hög efterfrågan på arbetskraft och höga reallöner, förväntas andelen arbetslösa att minska och andelen ej i arbetskraften att minska. Det är således möjligt att till viss mån öka förvärvsgraden genom att minska andelen arbetslösa och att minska andelen ej i arbetskraften. Frågan är dock om det är rimligt att andelen arbetslösa och andelen ej i arbetskraften kan minska så pass mycket så att förvärvsgraden uppgår till 90 procent och mer i enlighet med framtidsscenarioet i Figur 3. Det är därför osäkert om enbart strategi 1 och 2 kommer att räcka för att lösa de utmaningar för arbetskraftsförsörjningen som många regioner står inför. I de fall då efterfrågad arbetskraft

inte finns tillgänglig inom regionen, måste således arbetskraft attraheras från andra regioner, vilket behandlas av strategi 3, 4, och 5.

### **9.3 Strategi 3, 4 och 5 – Inpendling, inflyttning och invandring**

I de fall då efterfrågad arbetskraft inte finns inom regionen, måste arbetskraft attraheras från andra regioner genom antingen inpendling, inflyttning eller invandring. Enligt framtidsscenariot i Figur 3 ovan förväntas förvärvsgraden för riket som helhet vara 78 procent, vilket är i linje med tidigare år. Under förutsättning att arbetskraften är villig att flytta, samt att det är möjligt att matcha utbud och efterfrågan, skulle således de regionala obalanserna kunna förbättras i flera regioner.

Att skapa ökade möjligheter för inpendling är en viktig åtgärd för de regioner som har eller förväntas få ett arbetskraftsunderskott. Inpendling som strategi är dock svår att tillämpa för de regioner som kännetecknas av stora avstånd eller där även angränsande regioner förväntas få ett arbetskraftsunderskott. Många av de regioner som i framtidsscenariot i Figur 3 beräknas att få en hög förvärvsgrad kännetecknas av stora avstånd samt angränsar till regioner som också förväntas få en hög förvärvsgrad. Dessa regioner har således en begränsad möjlighet att lösa arbetskraftsunderskottet med hjälp av en pendling från närliggande regioner. En möjlighet är då att försöka öka pendlingen över längre avstånd, t.ex. veckopendling, eller genom en ökad inflyttning eller invandring.

Att verka för en ökad inflyttning och invandring av arbetskraft innebär att verka för en attraktiv region att bo och leva i. En regions attraktivitet kan illustreras genom en pyramid, där basen består av grundläggande krav och behov medan toppen består av ”det där lilla extra” (se Kapitel 6). Det som främst har visat sig påverka personers flyttbeslut är grundläggande krav och behov. En region som vill locka till sig arbetskraft borde därför först och främst fokusera på grundläggande krav och behov, och först därefter på ”det lilla extra”.

I rapporten ”Malmfälten under förändring” (Tillväxtanalys, 2010b) ges rekommendationer för hur kommunerna Gällivare, Pajala och Kiruna ska agera för att möta de olika utmaningar som förväntas till följd av expansionen inom gruvnäringen. I rapporten presenteras bl.a. en SWOT-analys av kommunernas styrkor, svagheter, hot och möjligheter. Några av de råd som framfördes till Pajala var att flera av kommunens svagheter också är dess styrkor. Då några människor kanske avskräcks av ett kallt klimat, stora avstånd och gleshet, kan det vara just detta som andra finner attraktivt. Pajala kan på så sätt troligen inte attrahera alla typer av människor, utan bör istället fokusera på dem som lockas av ett rikt naturliv och som därmed kan tänkas vilja bo och verka i Pajala under en längre tid.



## 10 Viktiga frågor för den nationella nivån

I det här kapitlet diskuteras hur den nationella nivån kan underlätta för regionernas arbete med kompetensförsörjning. Eftersom det område som den här rapporten behandlar sträcker sig över ett stort antal politikområden är det givetvis inte möjligt att lyfta alla de frågor som är viktiga. Kapitlet tar sin utgångspunkt från rapporterna ”Erfarenheter från kompetensplattformarbetet” (Tillväxtanalys, 2012), ”Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjningsområdet” (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012) samt de erfarenheter som har uppkommit i arbetet med den här rapporten.

### 10.1 En fungerande flernivåstyrning

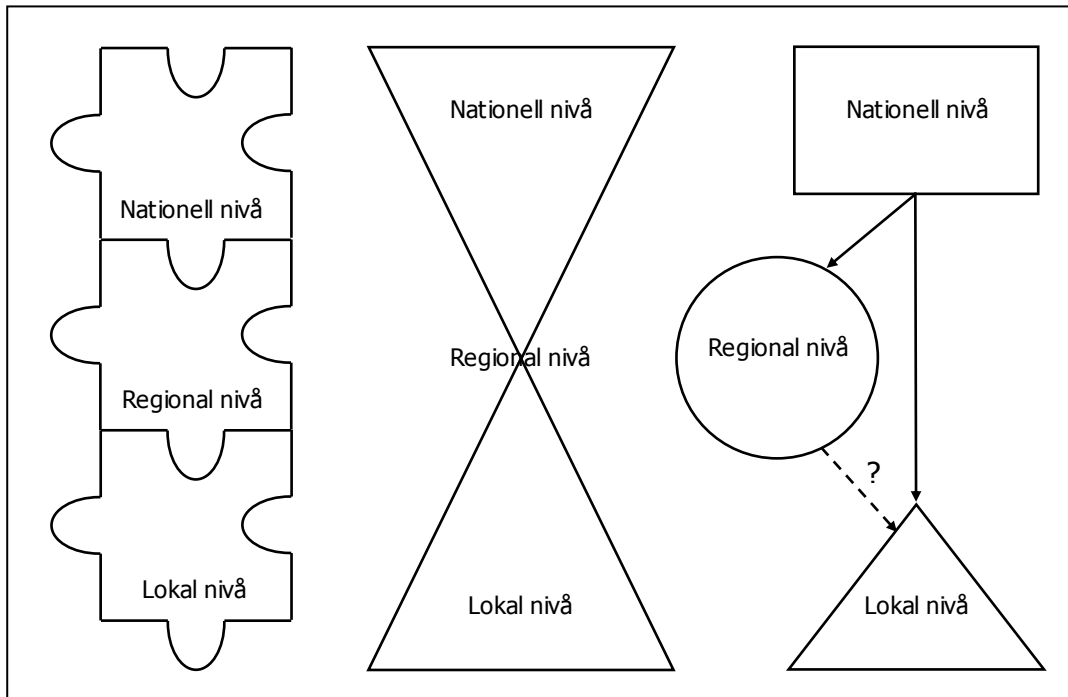
Den regionala tillväxtpolitiken har som mål att verka för utvecklingskraft i alla delar av landet genom att ta tillvara lokala och regionala förutsättningar. Detta har inneburit att politiken har inriktats mot ett ökat lokalt och regionalt inflytande. Förekomsten av att flera nivåer är involverade i att forma och utveckla politiken brukar hänvisas till som ”flernivåstyrning” (*eng.* multi-level governance).

Den övergripande tanken med flernivåstyrning är att ett ökat samspel mellan olika samhällsaktörer kommer att öka den offentliga politikens förmåga (Montin och Hedlund, 2009). Ett ökat lokalt och regionalt inflytande innebär således att politiken blir mer platsbaserad. Ett ökat samspel mellan olika samhällsaktörer är också en nödvändighet i en allt mer komplex verklighet bestående av allt fler aktörer.

En viktig frågeställning är hur en fungerande flernivåstyrning kan skapas. Enligt Barca (2009) är det viktigt att skapa en struktur för samverkan genom att tydliggöra de olika aktörernas roller och ansvar. Det är den högre nivåns uppgift att sätta prioriteringar och mål, att tillhandahålla ett institutionellt ramverk, samt att tillhandahålla teknisk support. Den lägre nivån har å sin sida en bättre kunskap om de lokala och regionala förutsättningarna, vilket innebär att den lägre nivån är bättre lämpad att designa och utföra projekt. På den lägre nivån står även lärandet i fokus, där utvärdering och ansvarsutkrävande ska säkerställa att de allmännas medel kommer till nytta. De lägre nivåerna är således underställda de högre nivåernas strategier, medan de lägre nivåerna är där det blir ”verkstad” och där det sker ett lärande som återkopplas till de högre nivåerna (se även Tillväxtanalys, 2012).

Enligt teorin innebär flernivåstyrning således ett ömsesidigt samspel mellan olika samhällsaktörer i syfte att öka den offentliga politikens förmåga. Detta förutsätter således att det sker ett ömsesidigt samspel både uppifrån och ner, och nerifrån och upp. I teorin kan således flernivåstyrning liknas vid ett pussel, där varje enskild pusselbit behövs för att bilda en gemensam enhet, se Figur 4. På liknande sätt borde flernivåstyrning liknas vid ett väloljat maskineri, där varje aktör representeras av ett kugghjul och där varje kugghjul behövs för att maskinen ska fungera. I praktiken brukar dock flernivåstyrning i Sverige istället liknas vid ett timglas, eftersom den huvudsakliga makten och inflytandet ligger på den nationella och lokala nivån, medan den regionala nivån är relativt svag (OECD, 2010). För de regionala kompetensplattformarna kan även flernivåstyrningen illustreras som i den tredje figuren i Figur 4, dvs. att den nationella nivån har inflytande över den regionala och lokala nivån, medan den regionala nivån står lite vid sidan om och endast har begränsade möjligheter att påverka den lokala nivån (Tillväxtanalys, 2012).

Figur 4 Flernivåstyrning i teori och praktik



Källa: Egen bearbetning baserad på OECD (2010) och Tillväxtanalys (2012)

Kommentar: Den första figuren illustrerar flernivåstyrning enligt teorin, medan den andra och tredje figuren illustrerar flernivåstyrning enligt praktik (OECD, 2010 och Tillväxtanalys, 2012).

En fungerande flernivåstyrning består dock inte bara av ett ömsesidigt samspel vertikalt (dvs. mellan olika geografiska nivåer) utan även ett samspel horisontellt (t.ex. mellan olika regionala privata och offentliga aktörer) samt ett samspel transnationellt (dvs. mellan olika länder). De problem och brister som den regionala nivån upplever angående flernivåstyrningen kan således härledas både vertikalt, horisontellt och transnationellt.

Flera regioner efterfrågar en tydligare samverkan mellan olika politikområden. Detta innefattar en ökad samverkan inom Regeringskansliet, kanske främst mellan Närings-, Arbetsmarknads- och Utbildningsdepartementen som arbetar med arbetskrafts- och kompetensförsörjning. Att kompetensförsörjningsfrågorna spänner över flera politikområden betonas inte minst i den här rapporten, vilket förordar strategier för både kompetensutveckling, ökat arbetskraftsutbud, inpendling, inflyttning och invandring.

Det efterfrågas även en bättre samverkan mellan olika myndigheter på nationell nivå. Ett antal myndigheter med ledning av Myndigheten för yrkeshögskolan har arbetat fram ett förslag på en struktur för att nå en ökad samverkan (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012). Detta förslag innebar bl.a. att en myndighet fick en samordnande funktion att samla, ordna och sprida information mellan berörda myndigheter och regionala aktörer. Förslaget innebar även att se över huruvida myndigheters uppdrag eller uppgifter kan förtydligas så att samverkan tas med i verksamhetsplaneringen och därmed ges en starkare legitimitet. Utöver de förslag som framkom i uppdraget om myndighetssamverkan, så kan det även finnas ett behov av att enskilda myndigheter får ett tydligare uppdrag att samverka med den regionala nivån.

Flera regioner upplever det som en ”miss i uppdraget” att andra aktörer inte har fått i uppdrag att samverka angående uppdraget om kompetensförsörjning. Mångfalden av olika aktörer har även skapat en osäkerhet om vem som har ansvar för vad (Tillväxtanalys, 2012). Detta innebär att det också behövs en bättre struktur för samverkan mellan den regionala och lokala nivån (vertikal samverkan), men också mellan privata och offentliga aktörer på den lokala och regionala nivån (horisontell samverkan).

En fungerande flernivåstyrning innebär inte bara en styrning uppifrån och ner, utan även nerifrån och upp. Regionerna har därför undrat hur och om den kunskap de tar fram i de regionala kompetensplattformarna tas tillvara av den nationella nivån, dvs. av regering och myndigheter (Tillväxtanalys, 2012).

De brister i flernivåstyrningen som regionerna upplever kan sammanfattas i följande punkter:

- Bristande samverkan inom Regeringskansliet mellan olika politikområden
- Bristande samverkan mellan myndigheter och mellan myndigheter och regionala aktörer
- Begränsade möjligheter för den regionala nivån att påverka den lokala nivån
- Mångfalden av aktörer har lett till en otydlighet kring vem som har ansvar för vad
- Det finns brister i hur erfarenheter och kunskap på den lokala och regionala nivån återkopplas upp till den nationella nivån

Detta innebär sammantaget att det finns brister i hur det ömsesidiga samspelet och därmed hur flernivåstyrningen fungerar. Detta innebär att det finns ett behov av att skapa en tydligare struktur för styrning och samverkan. 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 roller och ansvar, samt att formulera gemensamma mål.

Att skapa en bättre struktur för samverkan är givetvis ingen enkel uppgift. Erfarenheter från uppdraget om myndighetssamverkan (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012) visar dock att det inte är en omöjlig uppgift och dessa erfarenheter kan därför utgöra en viktig utgångspunkt för det fortsatta arbetet.

## **10.2 Strategi 1 och 2 – Kompetensutveckling och ökat arbetskraftsutbud**

### *Studie- och yrkesvägledare*

Studie- och yrkesvägledare (Syvare) fyller en viktig funktion för kompetens- och arbetskraftsförsörjning och deras betydelse återfinns inom flera av de områden som är viktiga för att få strategi 1 och 2 att fungera. Studie- och yrkesvägledare minskar osäkerheten inför studie- och yrkesval, vilket bidrar till att minska avhoppet från gymnasiet samt skapar ett tidigare inträde på högskolan och ut i arbetslivet. Studie- och yrkesvägledare fyller även en viktig roll genom att verka för icke-könsbundna utbildnings- och yrkesval.

I budgetproposition för år 2013 föreslår regeringen att det avsätts pengar för fortbildning av studie- och yrkesvägledare för åren 2013 t.o.m. 2016. Regeringen avser även att ge fyra myndigheter i uppdrag att ta fram fortbildningsinsatser för studie- och yrkesvägledare gällande etableringssvårigheter för unga, samt unga med funktionshinder (Finansdepartementet, 2012a).

Trots regeringens satsningar på studie- och yrkesvägledare kan det dock ifrågasättas om det inte behövs ytterligare insatser för att stärka studie- och yrkesvägledarnas arbetssituation. SyvBarometern, en undersökning bland studie- och yrkesvägledare på grund- och gymnasieskola, visar att studie- och yrkesvägledare möter flera svårigheter med att fullfölja sitt uppdrag ([skolsamverkan.se](http://skolsamverkan.se), [ungdomsbarometern.se](http://ungdomsbarometern.se)). Från SyvBarometern framgår bl.a. att endast 62 procent av de tillfrågade studie- och yrkesvägledarna arbetar heltid, samt att det går i genomsnitt cirka 300 elever per vägledare. Till detta skall tilläggas att endast 20 procent av landets gymnasieungdomar anser att skolan gett dem bra information om vilka yrkesmöjligheter som finns (Ungdomsbarometern 10/11, citerad i SyvBarometern 2011). Den fråga som bör ställas är således om kompetenshöjande insatser är tillräckligt för att studie- och yrkesvägledarna ska kunna fullfölja sin uppgift, eller om det behövs utredas om det föreligger strukturella problem med studie- och yrkesvägledarnas arbetssituation.

### *Finansiella resurser*

Ett av regionernas största hinder i uppdraget att etablera regionala kompetensplattformar är att det inte tillkom några ekonomiska medel. Detta trots att uppdraget innebar att ta fram statistik och regionala analyser, vilket oftast innebär inköp av data och analysresurser. Regeringen har i december 2012 beslutat att satsa 60 miljoner kronor under perioden 2013-2016 för att förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna. Utslaget per region innebär det cirka 700 000 kronor per år under en fyraårsperiod. Det återstår dock fortfarande frågetecken kring hur långsiktigheten i kompetensförsörjningsarbetet kan säkras när verksamheten bedrivs i tillfälliga projekt.

Regionerna har också uttryckt att resurserna som finns tillgängliga för att starta Yh-utbildningar är alldeles för begränsade. Dessutom kunde förfaringssättet för att starta och driva Yh-utbildningar vara bättre. För det första tar ansökningsförfarandet mycket resurser i anspråk hos regionerna och för det andra är det en begränsning att utbildningarna är kortsiktiga, vilket innebär att det är svårt att tillfälligt anställa lärare och säkra en långsiktighet.

### *Baspaket*

En viktig uppgift i kompetensplattformsuppdraget är att ta fram kunskapsunderlag och analyser. Regionerna har därför efterfrågat ett stöd för att ta fram regionala analyser, samt att dessa analyser går att jämföra mellan regioner, s.k. regionala baspaket. Uppdraget om myndighetssamverkan (Myndigheten för yrkeshögskolan, 2012) menade att förutsättningarna för att ta fram ett baspaket bör utredas skyndsamt. Regeringskansliet har dock valt att avvakta med att ge ett sådant uppdrag eftersom det har initierats ett projekt om indikatorer för kompetensförsörjning vid Reglab och för att det pågår ett utvecklingsarbete av rAps.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> Reglab är forum för lärande om regional utveckling ([www.reglab.se](http://www.reglab.se)). rAps är ett regionalt analys och prognosystem som består av en databas och av ett prognosverktyg ([www.tillvaxtanalys.se/sv/analysplattformar/regional-analys---raps.html](http://www.tillvaxtanalys.se/sv/analysplattformar/regional-analys---raps.html))

Det är dock viktigt att följa de utvecklingsprojekt som nu pågår, för att säkerställa att de har möjlighet att svara upp mot regionernas behov.

### *Jämställdhet*

Pojkar och män presterar som grupp sämre än flickor och kvinnor på flera nivåer i utbildningssystemet. Enligt Delegationen för jämställdhet i skolan (SOU 2010:99, sid 23) bör detta mönster ”tas på största allvar och ligga till grund för reflektioner och samtal om vad som kan göras för att ge elever oavsett kön de allra bästa förutsättningar för lärande och utveckling i skolan.” Flickor som grupp upplever däremot en större psykosocial stress i skolan, vilket leder till en ökad psykisk ohälsa (SOU 2010:99).

Studier har visat att flickors deltagande på de mansdominerade yrkesprogrammen har ökat, medan pojkarnas deltagande på de kvinnodominerade programmen har minskat. Flickornas ändrade beteende har således lett till en mer jämn könsfördelning, medan pojkarnas beteende har motverkat densamma (Andrén, 2012). Delegationen för jämställdhet i skolan (SOU 2010:99) hävdar även att projekt för att stimulera flickors intresse för teknik sällan har sin motsvarighet i projekt för att intressera pojkar för t.ex. vårddyrken. Åtgärder för att få till en mer jämn könsfördelning på arbetsmarknaden måste således vara balanserade och bestå av åtgärder för både män och kvinnor.

### *Integration*

I regioner som består av både regionförbund och länsstyrelse ligger generellt integrationsfrågorna hos länsstyrelserna medan utvecklingsfrågorna ligger hos regionförbunden. Ämnesområdet integration och kompetensförsörjning befinner sig således i ett gränsland mellan regionförbund och länsstyrelse (Tillväxtanalys, 2012). Avsaknaden av en tydlig ansvarsfördelning innebär således att kompetensförsörjning kopplat till integration riskerar att ”hamna mellan stolarna”. Detta är ett exempel på det behov av struktur som diskuteras i avsnitt 10.1 ovan.

Ute i landet pågår ett arbete med undervisning i svenska för olika yrkeskategorier (s.k. yrkes-Sfi). Förekomst, organisering och finansiering verkar dock se rätt olika ut i de olika regionerna, vilket indikerar att det behövs mer stöd och kunskap om detta område. Här skulle även den nationella nivån kunna ta ett större ansvar så att alla delar av landet har samma möjligheter att erhålla yrkes-Sfi utbildningar.

Validering av kompetens är ett viktigt verktyg för utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden. Arbetet med validering verkar dock skilja sig kraftigt mellan olika regioner och en tydlig modell för organisering och finansiering saknas. Myndigheten för yrkeshögskolan har fått i uppdrag att samordna och stödja en nationell struktur för validering.

## **10.3 Strategi 3, 4 och 5 – Inpendling, Inflyttning och Invandring**

På nationell nivå kan en omflyttning av arbetskraft mellan olika regioner beskrivas som ett nollsummespel eftersom det inte innebär en ökning av arbetskraften utan endast en omflyttning av den. Att det sker en migration mellan regioner skall däremot tolkas som att arbetskraften flyttar dit den behövs som mest, vilket på nationell nivå innebär ett bättre resursutnyttjande. Den nationella nivån har därför en viktig roll att tillgodose att det finns goda möjligheter att pendla och att flytta till andra delar av landet.

Det är regeringens uppgift att ständigt se över och eventuellt förbättra möjligheterna till inpendling, inflyttning och invandring. Att förbättra möjligheter för inpendling, inflyttning

och invandring är inte bara en fråga för infrastrukturs- och integrationspolitiken, utan även en fråga för kompetens- och arbetskraftsförsörjningen.

Regeringen har på senare tid arbetat på att förbättra möjligheterna för arbetskraftsinvandring (se Kapitel 7). Enligt OECD (2011) förefaller det svenska systemet vara ett av de öppnaste systemen bland OECD-länderna. OECD visar dock att det inte har skett någon större ökning av arbetskraftsinvandring till följd av reformen och pekar på ett antal svagheter med det svenska systemet. Regeringen har därför påbörjat ett arbete med att ta tillvara OECD:s slutsatser för att försöka förbättra systemet.

## Referenser

- Andrén, T. (2012). Ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män – En kunskapsöversikt. *Konjunkturinstitutet Specialstudier* Nr. 31, april 2012.
- 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\\_barca\\_report\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/regi/dv/barca_report_barca_report_en.pdf)
- ESPON (2012). KIT – Knowledge, Innovation, Territory. [http://www.espon.eu/main/Menu\\_Projects/Menu\\_AppliedResearch/kit.html](http://www.espon.eu/main/Menu_Projects/Menu_AppliedResearch/kit.html)
- Eurofond (2006). *A guide to good practice in age management*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf>
- European Commission (2012). Guide to Research and Innovation Strategies for Smart Specialisations (RIS 3). May 2012. [http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/c/document\\_library/get\\_file?uuid=a39fd20b-9fbc-402b-be8c-b51d03450946&groupId=10157](http://s3platform.jrc.ec.europa.eu/c/document_library/get_file?uuid=a39fd20b-9fbc-402b-be8c-b51d03450946&groupId=10157)
- Europeiska kommissionen (2010). Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén – Hur regionalpolitiken kan bidra till smart tillväxt i Europa 2020. KOM(2010) 553 slutlig. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0553:FIN:SV:PDF>
- Finansdepartementet (2010). Regleringsbrev för budgetåret 2010 avseende länsstyrelserna. Fi2010/5408, Fi2009/4938(delvis).
- Finansdepartementet (2011). Budgetproposition 2012. Utgiftsområde 13 – Integration och jämställdhet.
- Finansdepartementet (2012a). Budgetpropositionen 2013. Utgiftsområde 16 – Utbildning och universitetsforskning.
- Finansdepartementet (2012b). Budgetpropositionen 2013. Utgiftsområde 13 – Integration och jämställdhet.
- Florida, R. (2002). *The Rise of the Creative Class: And How it's Transforming Work, Leisure, Community and everyday life*. New York: Basic Books.
- Harberger, A.C. (1998). A Vision of the Growth Process. *American Economic Review* 88(1):1-332.
- Henrekson, M., och Stenkula, M. (2007). *Entreprenörskap*. Stockholm: SNS Förlag.
- IFAU (2012). Ekonomiska drivkrafter och studieresultat – effekter av Sfi-bonus. IFAU Rapport 2012:27.
- ITPS (2009). Hållbar regional tillväxt – en kunskapsöversikt om ekonomisk tillväxt, kluster och storstädernas betydelse. Arbetsrapport R2009:003.

- IVA (2010). Innovationer, entreprenörskap och tillväxt – en kortfattad översikt om kunskapsläget.
- Lpo 94 ”Läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet Lpo 94”  
[http://www.skolverket.se/2.3894/publicerat/2.5006?\\_xurl=http%3A%2F%2Fwww.4.skolverket.se%3A8080%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwtpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D1069](http://www.skolverket.se/2.3894/publicerat/2.5006?_xurl=http%3A%2F%2Fwww.4.skolverket.se%3A8080%2Fwtpub%2Fws%2Fskolbok%2Fwtpubext%2Ftrycksak%2FRecord%3Fk%3D1069)
- Markusen, A. (1996). Sticky Places in a Slippery Space: A Typology of Industrial Districts. *Economic Geography*. 72(3).
- McCann, P. och Ortega-Argilés, R. Smart Specialisation, Regional Growth and Applications to EU Cohesion Policy.  
[http://ipts.jrc.ec.europa.eu/docs/s3\\_mccann\\_ortega.pdf](http://ipts.jrc.ec.europa.eu/docs/s3_mccann_ortega.pdf)
- Midelfart-Knarvik, K. H. och Overman, H.G. (2002). Delocation and European integration, is structural spending justified? *Economic Policy*. 322-359.
- Montin, S. och Hedlund, G. (2009). Governance som interaktiv samhällsstyrning – gammalt eller nytt i forskning och politik? Ur Hedlund, G. och Montin, S. (red.) *Governance på svenska*.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2012). Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjningsområdet. Dnr. YH 2010/348.  
<http://www.tillvaxtanalys.se/sv/publikationer/externa-publikationer/article0003.html>
- Niedomysl, T. (2010). Towards a conceptual framework of place attractiveness: a migration perspective. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography* 92(1) 97-109.
- Niedomysl, T. och Hansen, H.K. (2010). What matters more for decision to move: job versus amenities. *Environment and Planning* 42: 1636-49.
- Nordregio (2012). Att möte demografiska utmaningar – en handbok för inspiration till handling i Nordiska kommuner och regioner. Nordregio Report 2012:4.  
[http://www.nordregio.se/Global/Publications/Publications%202012/NR2012\\_04\\_Handbook\\_Swedish\\_2012\\_06\\_28.pdf](http://www.nordregio.se/Global/Publications/Publications%202012/NR2012_04_Handbook_Swedish_2012_06_28.pdf)
- Näringsdepartementet (2012a). Handlingsplan för jämställd regional tillväxt 2012-2014. N2012/1265/RT. <http://www.regeringen.se/content/1/c6/18/86/57/50761de1.pdf>
- Näringsdepartementet (2012b). Den nationella innovationsstrategin. Artikelnummer. N2012.27. <http://www.regeringen.se/sb/d/15700/a/201184>
- OECD (2010). *OECD Territorial Reviews – Sweden*.
- OECD (2011). *Recruiting Immigrant Workers – Sweden*. OECD Publishing.
- OECD (2012). *OECD Reviews of Regional Innovation: Central and Southern Denmark*. GOV/TDPC(2012)4.
- Orlando, M.L., och Verba, M. (2005). Do only big cities innovate? Technological maturity and the location of innovation. *Economic Review*, Federal Reserve Bank of Kansas City, 2005 QII, sid 31-57.
- Regionförbundet Örebro (2011). Regional översiktlig planering – Rumsligt perspektiv på utvecklingsstrategi för Örebroregionen.



[http://www.regionorebro.se/download/18.645007bd133d59b0b4b800012651/Regional\\_%C3%B6versiktlig\\_planering\\_R%C3%96P.pdf](http://www.regionorebro.se/download/18.645007bd133d59b0b4b800012651/Regional_%C3%B6versiktlig_planering_R%C3%96P.pdf)

- Regionförbundet Östsam (2011). Slutrapport processutvärdering: KFF – Kompetens För Företag. April 2011.  
[http://www.ostsam.se/files/872\\_KFF%20Slutrapport%20april%202011.pdf](http://www.ostsam.se/files/872_KFF%20Slutrapport%20april%202011.pdf)
- Skolverket (2009). Allmänna råd och kommentarer om studie- och yrkesorientering. Allmänna råd och kommentarer 2009.
- Skolverket (2010). Entreprenörskap i skolan – en kartläggning.  
<http://www.skolverket.se/skolutveckling/entreprenorskap>
- SLL (2012). Ungas inträde på arbetsmarknaden – goda exempel. Stockholms läns landsting, Tillväxt, miljö och regionplanering. Arbetsmaterial 2:2012.
- SOU 2004:34, Regional utveckling – utsikter till 2020. Bilaga 3 till Långtidsutredningen 2003/04, Fritzes offentliga publikationer, Stockholm.
- SOU 2007:10, Hållbar samhällsorganisation med utvecklingskraft. Slutbetänkande av Ansvarskommittén. Fritzes offentliga publikationer, Stockholm.
- SOU 2010:99, Flickor, pojkar, individer – om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan. Fritzes offentliga publikationer, Stockholm.
- SOU 2010:88, Vägen till arbete – arbetsmarknadspolitik, utbildning och arbetsmarknadsintegration. Bilaga 3 Vad förklarar svenska universitetsstudenters höga examensålder? Fritzes offentliga publikationer, Stockholm.
- SOU 2011:11, Långtidsutredningen 2011 – Huvudbetänkandet. Fritzes offentliga publikationer, Stockholm.
- SOU 2012:28, Längre liv, längre arbetsliv – Förutsättningar och hinder för äldre att arbeta längre. Delbetänkande till Pensionsåldersutredningen. Fritzes offentliga publikationer, Stockholm.
- Statskontoret (2011). Samordning av varselinsatser under finanskrisen åren 2008 och 2009. Statskontoret 2011:11.
- Tillväxtanalys (2009a). Befolkning, service och företagande i Sveriges gles- och landsbygder. Rapport 2009:10.
- Tillväxtanalys (2009b). Entreprenörskap och innovationer. Rapport 2009:11.
- Tillväxtanalys (2010a). Regionernas arbetskraftsförsörjning – en analys av nuvarande och framtida kompetens- och arbetskraftsförsörjning i Sveriges FA-regioner. Rapport 2010:06.
- Tillväxtanalys (2010b). Malmfälten under förändring – en rapport om arbetskraftsförsörjning och utvecklingsmöjligheter i Gällivare, Kiruna och Pajala. Rapport 2010:05.
- Tillväxtanalys (2010c). Veckopendling – En översiktsstudie. WP/PM 2010:11.
- Tillväxtanalys (2011a). Utvecklingskraft i kommuner och regioner – Tillväxtarbete i flernivåstyrningens tidevarv. Rapport 2011:01.
- Tillväxtanalys (2011b). Orter med befolkningsutveckling – Exempel på ”attraktiva orter” perioden 2000-2010. Rapport 2011:11.

- Tillväxtanalys (2011c). Föreställningar om regional sårbarhet. WP/PM 2011:48.
- Tillväxtanalys (2011d). Städer och deras tillväxtförutsättningar – en beskrivning av olika städer och deras förutsättningar för tillväxt. Rapport 2011:08.
- Tillväxtanalys (2012). Erfarenheter från kompetensplattformarbetet – ett exempel på flernivåstyrning i praktiken. Rapport 2012:04.
- Tillväxtanalys (2013). Kommunal översiktsplanering och regionala utvecklingsprogram. Rapport 2013:10.
- Tillväxtverket (2011). Att välja jämställdhet. Rapport 0107.
- Tillväxtverket (2012). Uppföljning av regionalt kompetensförsörjningsarbete. Rapport 0120.



**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, New Delhi, Peking, Tokyo och Washington.**

**Tillväxtanalys ansvarar för tillväxtpolitiska utvärderingar, analyser och internationellt kontaktskapande 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
- tillhandahålla globala mötesplatser och främja internationellt kontaktskapande inom tillväxtpolitiken

#### **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: Zefa