

Agenda för kompetensför- sörjning och livslångt lä- rande – Del 2

September 2022

Utgivare: Vinnova – Sveriges innovationsmyndighet

Titel: Agenda för kompetensförsörjning och livslångt lärande – Del 2, September 2022

Författare: Samverkansprogrammet Kompetensförsörjning
och livslångt lärande

[Klicka och skriv]

Utgiven: Oktober 2022

Diarienummer: 2022-00116

Innehållsförteckning

1.1	Kort om arbetsgrupper i Kompetensförsörjning och livslångt lärande	5
1.2	Processtödet i Kompetensförsörjning och livslångt lärande	9
2.1	Sammanhållen helhet	12
2.2	Digital infrastruktur	16
2.3	Synliggöra kompetenser och behov	22
2.4	Utbildning för framtida konkurrenskraft	28
2.5	Attityder och miljöer för livslångt lärande	30
2.6	Omställningar, stora etableringar och lågkonjunkturer	35
2.7	Attrahera, integrera och behålla kompetens	41
2.8	Kontinuerlig kompetensutveckling under yrkeslivet – med fokus på det arbetsplatsnära lärandet	49
2.9	Breddad rekrytering – inkludering och mångfald	56
2.10	Ekosystem, beställarkompetens, investeringar och samverkansytor	62

Sammanfattning

Vintern 2019 sjösatte regeringen fyra nya samverkansprogram och Vinnova fick i uppdrag att stödja regeringens arbete med samtliga nya samverkansprogram under perioden 2019–2022. Samverkansprogrammets teman bygger på Sveriges och svenskt näringslivs styrkor och områden som bedöms vara av stor betydelse för framtida tillväxt. Samverkansprogrammen har följande teman:

- Näringslivets digitala strukturomvandling
- Hälsa och Life science
- Näringslivets klimatomställning
- Kompetensförsörjning och livslångt lärande

Samverkansprogrammen omfattar närmare 30 arbetsgrupper varav tio inom kompetensförsörjning och livslångt lärande.

Hösten 2021 skrevs en gemensam Agenda för kompetensförsörjning och livslångt lärande fram av programmets ledamöter och presenterade del ett på ett samverkansgruppmöte den 4 februari 2022. Detta underlag utgör del två av Agendan och innehåller programmets arbetsgruppers slutrapporter över deras arbete. För mer information om arbetsgruppernas arbete, vänligen kontakta ordförande för gruppen.

1. Bakgrund

Här följer en kort beskrivning av respektive arbetsgrupp samt ansvarig kontaktperson. Förteckningen över deltagare utgår från statusuppdateringar.

1.1 Kort om arbetsgrupper i Kompetensförsörjning och livslångt lärande

AG1 Sammanhållen helhet för infrastruktur och livslångt lärande – Christer Bergqvist, Myndigheten för yrkeshögskolan och Carl Heath, RISE

Målet är att, genom samverkan med samtliga arbetsgrupper och externa aktörer, ta fram ett initiativ Livslångt lärande Sverige.

Deltagare: IF Metall, Teknikföretagen, Ingenjörsvetenskapsakademien, Handelsanställdas förbund, Swedish Edtech, Myndigheten för Yrkeshögskolan, Tillväxtverket, Sveriges kommuner och regioner, Skolverket och Arbetsförmedlingen. ABB, Volvo, Combient group, KK-stiftelsen, Luleå Tekniska Universitet, Malmö Universitet, RISE, Vinnova, Forum för Omställning.

AG2 Digital infrastruktur för livslångt lärande – Gregory Golding, (tidigare Arbetsförmedlingen)

Arbetsgruppen har med hjälp av över 30 representanter från myndigheter och näringsliv, samlat in över 130 problem med och behov av informationsutbyte i den digitala infrastrukturen för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Målet är att kartläggningen skall lägga förslag på insatser och fokusområden i det myndighetsövergripande arbetet för att få till stånd en sammanhållen digital infrastruktur.

Deltagare: Amazon, Collegial, Nox Consulting, Volvo, Teknikföretagen, Swedish Edtech, SKR, Promise, Kungliga Tekniska Högskolan, Luleå Tekniska Universitet LTU, Malmö Universitet, Mälardalens Universitet, RISE, Forum för omställning, Skolverket, Arbetsförmedlingen, Tillväxtverket, Universitetskanslersämbetet, Universitets- och högskolerådet, DIGG, Myndigheten för Yrkeshögskolan.

AG3 Synliggörande av kompetenser och behov – Pär Skoglund, Arbetsförmedlingen

Arbetsgruppen kommer att i delgrupper fördjupa sig i enskilda frågeställningar, med målet att resultaten ska stärka den digitala infrastrukturen för kompetensförsörjning. Målet är att med digitalisering och stärkt samverkan förbättra: Analys- och prognosarbete, Kompetens-kartläggning och validering, Karriärvägledning och matchning, Gemensamt språk samt Hur man kan arbeta med microcredentials.

Deltagare: Nox Consulting Handelsanställdas förbund, Landsorganisationen, Teknikföretagen, Unionen, Kommunal, Handelsrådet, TSL, Arbetsförmedlingen, UKÄ, Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan, SCB, Tillväxtverket, Lernia, RISE, Forum för Omställning.

AG4 Utbildning för framtida konkurrenskraft – Tuula Teeri Ingenjörsvetenskapsakademien och Anders Pettersson, Västra Götalandsregionen

Arbetsgruppen verkar för att skapa en modell för samverkan mellan näringsliv och akademi som bidrar till ett utbildningsutbud som svarar mot den kunskap och kompetens som behövs nu och i framtiden för såväl individer som arbetsgivare och bidrar till ett flexibelt kursutbud när det gäller form och innehåll.

Deltagare: CombiEnt, Collegial, Kommunal, Swedish Edtech, Ingenjörsvetenskapsakademien, TCO, Teknikföretagen, KK stiftelsen, KTH, Luleå Tekniska Universitet, Chalmers Tekniska Högskola, Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan, Tillväxtverket, Göteborgs regionenskompetensnav.

AG5 Attityder och miljöer för livslångt lärande – Helena Sjöström, Nox Consulting

Arbetsgruppen vill genomföra ett pilotprojekt som avser att validera olika modeller för att öka lusten till lärande. Effekten av detta verktygs- och metodstöd, är att ge stärkta förutsättningar att möta samhällsutmaningarna, nyttiggöra forskningsresultat inom lärande och därigenom stärka Sverige som kunskapsnation.

Deltagare: NOX Consulting, Hyper Island, RISE, Omställningsfonden, Luleå Tekniska universitet, ABB

AG6 Omställning, stora etableringar och lågkonjunkturer – Peter Larsson, Sveriges Ingenjörer och Anders Carlgren, Västra Götalandsregionen

Målet för arbetsgruppen är att identifiera och tydliggöra de olika drivkrafterna och kartlägga på vilket sätt system och strukturer behöver utvecklas för att såväl ta till vara som utveckla kompetens i samband med omställningar som är föranledda av olika typer av förändringar.

Övergripande mål är att bistå i en effektivare nationell samordning som kan säkerställa att företag kan göra den omställning som krävs för att överleva och att Sverige attraherar entreprenörer och internationella företag att etablera nya företag som bygger på framtidens teknik.

Deltagare: Competence, Lantmännen, Landsorganisationen, Sveriges Ingenjörer, TCO, TRR, TSL, Malmö Universitet, Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan, Tillväxtverket, Västra Götalandsregionen

AG7 Attrahera, integrera och behålla kompetens – Maria Rosendahl, Teknikföretagen.

Arbetsgruppen avser stärka kunskapen kring Sveriges utmaning med att attrahera, integrera och behålla internationell kompetens, samt identifiera förslag på nödvändiga insatser. Behov som identifierats handlar inte primärt om lagar och regler utan snarare om koordinering, samverkan och arbetssätt.

Deltagare: Teknikföretagen, Svenska Institutet, AB Volvo, Spotify, Business Sweden, Utrikesdepartementet, RISE, Move to Gothenburg, Ingenjörsvetenskapsakademien

AG8 Kontinuerlig kompetensutveckling under yrkeslivet - Delat ordförandeskap Daniel Söderberg Talebi, Handelsanställdas förbund och Josefine Larsson, IF Metall.

Underlätta, skapa bättre förutsättningar och tillgång till kontinuerlig och strukturerad kompetensutveckling för breda grupper i arbetslivet. Samt att underlätta och motivera till satsningar på ett systematiskt kompetensförsörjningsarbete. Fokus ligger på arbetsplatsnära lärande för redan yrkesverksamma. Alltså på lärandet i arbetslivet som sker kopplat till en anställning eller en yrkesroll.

Deltagare: IF Metall, Teknikföretagen, Svensk Handel, Handelsrådet, Handelsanställdas förbund, Hotell och restaurangförbundet, ESF-rådet, Göteborgsregionens kompetensnav

AG9 Breddad rekrytering – inkludering och mångfald – Cecilia Christersson, Malmö Universitet och Moa Sahlin, Handelsanställdas förbund

Gruppen vill se en interkulturell utbildning för arbetsgivare och medarbetare med fokus på en inkluderande rekryteringsprocess, vad och varför mångfald och vad som hindrar oss (fördomar, bias, normer) att rekrytera mångfald. Hur får vi ett inkluderande ledarskap och inkluderande medarbetare?

Deltagare: Malmö Universitet, Handelsanställdas förbund, Support Group, Mitt Liv Diversity Index Award, Malmöandan, ibility institute, Include, Göteborgs universitet, Region Skåne, UHR, LO, KTH, Axel Johnson, Arbetsförmedlingen, Transportföretagen, Ronneby Kommun, Lunds universitet, UKÄ, IKEA, Högskolan Väst

AG10 Ekosystem för beställarkompetens, investering och samverkansytör Jannie Jeppesen, Swedish Edtech Industry

Arbetsgruppen ska kartlägga innovationsekosystemet för utbildningsteknologi och lärande. Slutleveransen är en färdplan för att stärka och komplettera innovationsekosystemets olika delar i syfte öka skalbarheten och därmed nyttiggörandet av utbildningsteknologi för flexibelt lärande.

Deltagare: Swedish Edtech, Promise, Almega utbildningsföretag, Sveriges ingenjörer, Skolverket, Universitetskanslersämbetet, Malmö Universitet, Luleå Tekniska Universitet, Linneuniversitetet, Ingenjörsvetenskapsakademien, RISE, Nacka kommun, STING, Business Sweden, Almi invest, GR, Competence, Barry Advisor

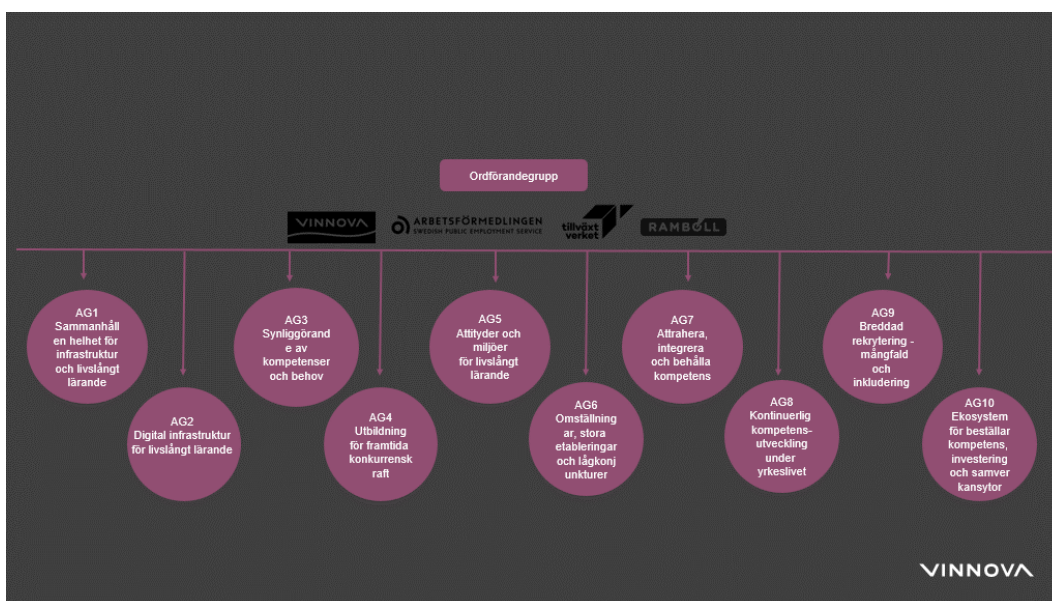


Bild 1. Bilden visar de tio arbetsgrupperna som ingår i samverkansprogrammet Kompetensförsörjning och livslångt lärande. Bilden visar även organiseringen av processtödet och den ordförandegrupp som alla arbetsgruppers ordförande ingått i.

1.2 Processtödet i Kompetensförsörjning och livslångt lärande

Vintern 2019 sjösatte regeringen fyra nya samverkansprogram och Vinnova fick i uppdrag att stödja regeringens arbete med fyra nya samverkansprogram under perioden 2019–2022. Samverkansprogrammets teman bygger på Sveriges och svenskt näringslivs styrkor och områden som bedöms vara av stor betydelse för framtida tillväxt. Samverkansprogrammen har följande teman:

- Näringslivets digitala strukturomvandling
- Hälsa och Life science
- Näringslivets klimatomställning
- Kompetensförsörjning och livslångt lärande

Samverkansprogrammen omfattar närmare 30 arbetsgrupper varav tio inom kompetensförsörjning och livslångt lärande. De övriga tre samverkansprogrammen har arbetsgrupper som adresserar utmaningar kring kompetensförsörjning inom just deras område.

Arbetet i samverkansprogrammet sker i arbetsgrupper med deltagare från privat och offentlig sektor från Luleå i norr till Malmö i söder. Arbetsgruppen identifierar ett eller flera behov och/eller utmaningar att fokusera på i förhållande till arbetsgruppens syfte. Vidare arbetar man tillsammans fram till exempel fördjupade problembeskrivningar och lösningsförslag som adresserar de identifierade behoven och utmaningarna.

Följande arbetspaket har vuxit fram i samverkansprogrammet
Kompetensförsörjning och Livslångt lärande:

- Framtagande av en agenda för kompetensförsörjning och livslångtlärande.
- Förslag till projekt och/eller aktiviteter som bedöms behöva samverkan mellan aktörer.
- Förslag till projekt och/eller aktiviteter som bedöms behöva finansiering.

1.2.1 Lärdomar från Kompetensförsörjning och livslångt lärande processtöd

- Samverkan mellan en ny konstellation av myndigheter, vi ser i processtödet:
 - Att struktur och kontinuerligt stöd behövs för att få framdrift och resultat i ett komplext samverkansarbete.
 - Att överblick och samordning behövs för att underlätta överföring av kunskap och information och för att undvika dubbelarbete.
 - Att det varit en stor fördel att processtödet representerat flera myndigheter med olika perspektiv på kompetensförsörjningsfrågorna.
 - Att det behövs resurser för "ordning och reda", för löpande samordning och för att samla ihop och synliggöra resultat.
- Insikter i och förståelse för varandras verksamheter
- Dialog med RK

1.2.2 Processtödet arbetsätt

Processtödet organiseras genom ett stående möte varje vecka och varje arbetsgrupp har en kontaktperson från processtödet. Samordningen sker via Teams.

Processtödet uppgifter:

- Utveckla och implementera ett relevant processtöd i linje med samverkansprogrammets uttalade ambitioner.
- Processtödet medverkar i arbetet med strategidokument i AG1 Livslångt lärande Sverige.
- Vid behov, bistå i att kvalitetssäkra arbetsgruppernas arbetsprocess i framtagande av idéer, initiativ och projekt.
- Vid behov, bistå som facilitator av workshops i arbetsgrupperna.
- Vid behov, bistå i att ta fram underlag inför arbetsgruppernas presentationer på samverkansgruppsmötena.

- Tillhandahålla överblick över arbetsgruppernas arbete för att bistå med samordning och överhörning. Behov av insyn i hur projekt fortskrider.
- Bereda, förbereda och dokumentera ordförandemöten och arbetsgrupp 1-möten.
- Ansvara för Teamsytan och support för Teamsytan till ledamöter och arbetsgrupper.
- Ansvara för en uppdaterad deltagarlista i programmet.
- Processtödet ska initiera och samordna informations- och kommunikationsaktiviteter samt ansvara för att relevant information finns upplagd i Teams.

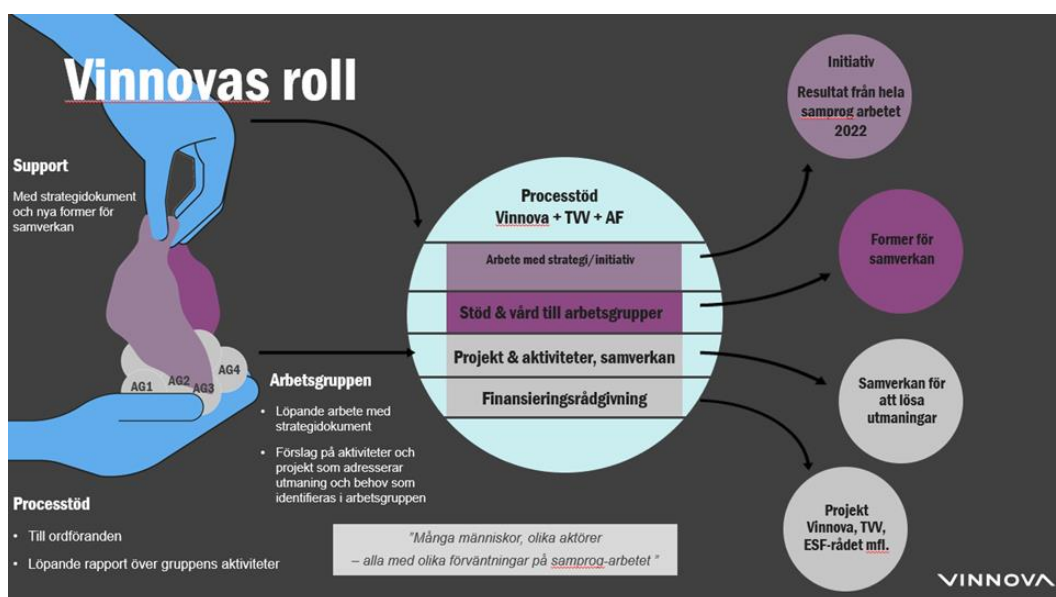


Bild 2. Bilden beskriver det myndighetsövergripande processstödet som Tillväxtverket, Arbetsförmedlingen och Vinnova har bistått med.

1.2.3 Deltagare i processtödet

Anna-Carin Ramsten
Tania Sarmiento
Eva Johansson
Josef Lannemyr
Charlotte Werner
Josefin Eriksen
Josefin Sandström
Johannes Henriksson

Vinnova
Arbetsförmedlingen
Tillväxtverket
Tillväxtverket
Tillväxtverket
Ramboll/Vinnova
Ramboll/Vinnova
Ramboll/Vinnova

2. Slutrapporter från arbetsgrupper

Nedan följer arbetsgrupperna i Kompetensförsörjning och livslångt lärande egna slutrapporter med fokus på sina egna arbetssätt, resultat, lärdomar och medskick. Vänligen kontakta ordförande vid frågor om arbetsgruppens arbete.

2.1 Sammanhållen helhet

2.1.1 Direkta resultat från arbetsgruppen sammanhållen helhet

Utveckling och framläggning av en gemensam Agenda för kompetensförsörjning och livslångt lärande

En diskussion som pågått mer eller mindre sedan början av samverkansprogrammets arbete är behovet av en gemensam agenda för frågorna på nationell nivå. En sådan har arbetats fram och presenterats i samband med samverkansprogrammets möte den 17 februari 2022. Skälet bakom att ta fram en agenda är att systemet för kompetensförsörjning och livslångt lärande behöver utvecklas för att möta morgondagens behov. Näringslivet och den offentliga sektorn behöver möta nya kompetenskrav som följer av både tekniskiften och den bredare samhällsutvecklingen för att behålla och utveckla näringslivets konkurrenskraft och uppnå en effektiv offentlig sektor. Det innebär att utbildningssystemet behöver bidra till individers bildning och utveckling samtidigt som det behöver bli mer flexibelt och anpassat till arbetslivets behov av kompetens och kompetensutveckling. Utvecklingen av individers kunskap och kompetens kan inte upphöra när en individ träder in på arbetsmarknaden, utan måste fortsätta genom hela livet.

I samverkansprogrammet har vi sett ett allt större intresse och engagemang för att förändra organiseringen av det befintliga systemet kring livslångt lärande. Intresset finns på alla nivåer i samhället – från individernas insikter om behovet av att förnya och uppdatera sina kompetenser, till arbetsgivarnas kompetensarbete och även övergripande politiska satsningar.

Vi har i arbetet med en gemensam nationell agenda verkat för att ta fram en vision tillsammans med fyra övergripande förutsättningar och ett antal förslag som följer på dessa förutsättningar. Dessa finns återgivna i "gemensam Agenda för kompetensförsörjning och livslångt lärande".

Utveckling av prototyp för att belysa värdet av systematisk informationsvisualisering på nationell nivå för insatser kopplade till kompetensförsörjning och livslångt lärande

Under arbetet har ett behov identifierats att på nationell nivå skapa bättre förutsättningar för beslutsfattande, organisering och analys. Arbetsgruppen har noterat att ett sådant arbete idag inte pågår. För att skapa bättre förutsättningar för en aktör att upprätta ett sådant arbete utifrån arbetsgruppens identifierade behovsanalys togs under 2021 en prototyp fram för att bättre illustrera behovet och möjliggöra framdrift i denna fråga. Se mer i Bilaga "Portal".

Projektet SÖM – "Systemutveckling för ökad övergång mellan yrkeshögskola och högre utbildning"

Utredningar visar att det finns goda möjligheter till rörlighet mellan yrkeshögskola och högskola/universitet vilket skapar fördelar för såväl individer som för kompetensförsörjningen i arbetslivet och i samhället i stort. Men trots detta är antalet individer som får sin tidigare utbildning tillgodoräknad vid studier i andra delar av utbildningssystemet relativt få. Projektet ska därför utveckla en valideringsmodell, som skapar ett mer flexibelt system för individer som rör sig mellan yrkeshögskola och akademisk utbildning. Problemet med behörighet och tillgodoräknande, när en individ rör sig mellan utbildningssystemen, är en utmaning som har uppmärksammats i arbetet med kompetensförsörjningsfrågor och livslångt lärande. Arbetsgrupp 1 adresserade problemet och tog fram förslag på initiativ som sedan utvecklats till ett projekt.

Projektparter: Högskolan Väst, Malmö Universitet, Luleå tekniska universitet, Högskolan Kristianstad, Kristianstad kommun, Myndigheten för Yrkeshögskolan, Ideella föreningen Företagsekonomiska institutet

2.1.2 Indirekta resultat från arbetsgruppen sammanhållen helhet

Upprättad samverkan och delaktighet inom området kompetensförsörjning och livslångt lärande med övriga tre samverkansprogram

Samverkansprogrammets arbetsområden kopplade till kompetensförsörjning och livslångt lärande har också berört övriga tre samverkansprogram. För att förstå problembilder, identifiera möjligheter och bidra till utveckling av nya förslag och projekt har ett flertal möten genomförts med övriga samverkansprogram.

Utveckling av processer som säkrar förutsättningar för en vidare utveckling av strategiska projekt finansierade av myndigheter med uppdrag knutna till samverkansprogrammet.

Tidigare nämnda arbetssätt och strukturer mellan samverkansprogram och processtöd, samt därtill kopplingen till myndigheter med uppgift att bidra till utveckling av strategiska projekt, har skapat förutsättningar för arbetsgruppen och samverkansprogrammet att realisera utveckling av innovationsprojekt.

Utveckling och facilitering av arbetsprocesser och metoder för att säkra god samverkan mellan många aktörer, med understöd av ett gemensamt processtöd.

Samverkansprogram som governance innovation, arbetssätt och struktur är förhållandevis ny. För att möjliggöra en effektiv och ändamålsenlig process som tar sin utgångspunkt i samverkan mellan många aktörer har arbetsformer och praktiker utvecklats under samverkansprogrammets gång.

Dessa arbetsformer har utvecklats såväl inom arbetsgrupp 1 som i dess presidium och i nära samverkan med samverkansprogrammets processtöd. Dessa arbetsformer, tillsammans med processtödet upplägg och arbetssätt, har skapat förutsättningar för utveckling av verksamhet av olika slag i samverkansprogrammet.

2.1.3 Nästa steg

Nästa steg är att i ett längre perspektiv kunna bistå i utvecklingen av en Arena för kompetensförsörjning och livslångt lärande med utgångspunkt i tidigare inlämnad Agenda för kompetensförsörjning och livslångt lärande.

2.1.4 Deltagare i arbetsgruppen

Carl Heath (Ordförande)

Christer Bergqvist (Ordförande)

Eva Schelin

Birgitta Bergvall-Kåreborn

Anders Uddfors

Helen Myslek

Jannie Jeppesen

Maria Linna Angestav

Jonas Wettergren

Kalle Berg

Frida Andersson

Martin Wikström

Josefin Larsson

Moa Sahlin

Susanne Ackum

Per Hillbur

Robert Van der ven

Maria Samuelsson

Tuula Teeri

RISE

Myndigheten för yrkeshögskolan

KK-stiftelsen

Luleå tekniska universitet

Lernia

Skolverket

Swedish Edtech Industry

UHR

Combient

SKR

Teknikföretagen

Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien
(IVA)

IF Metall

Handels

Forum för Omställning

Malmö Universitet

Volvo AB

ABB

Kungl. Ingenjörsvetenskaps-akademien
(IVA)

2.2 Digital infrastruktur

2.2.1 Kort om arbetsgrupp

Arbetsgruppen har med hjälp av över 30 representanter från myndigheter och näringsliv, samlat in över 130 problem med och behov av informationsutbyte i den digitala infrastrukturen för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Kartläggningen av problemen låg sedan till grund för de förslag på insatser och det myndighetsövergripande arbetet för att få till stånd en sammanhållen digital infrastruktur.

2.2.2 Slutrapport

AG2 har initierat projektet Pilot Digital Infrastruktur KLL. Syftet med projektet är att explorativt arbeta med utveckling av den digitala infrastrukturen, genom konkreta case som kan skapa värde för slutanvändare. Detta innebär operativ samutveckling, feedbackloopar och samarbete inom flera politikområden, och förutsätter samarbete med aktörer från olika sektorer liksom myndighetsövergripande samverkan.

Arbetet i AG2 resulterade i att åtta myndigheter¹ i juni 2022 fick i uppdrag att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Regeringsuppdraget omhändertar de tre prioriterade områden med åtgärdsförslag som AG2 har identifierat. I uppdraget ingår att utveckla förutsättningarna för tillgängliggörande av data och digital information om utbildning och arbetsmarknad, samt etablera former för förvaltning av en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Målet med de insatser som ingår i uppdraget är att stärka förutsättningarna för myndigheter och andra aktörer att skapa och tillhandahålla digitala tjänster som stärker individens ställning på arbetsmarknaden samtidigt som privat och offentlig sektors kompetensbehov tillgodoses. En delredovisning[2] inlämnas 31 januari 2023.

¹ Arbetsförmedlingen, Statens skolverk (Skolverket), Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH), Vetenskapsrådet, Universitets- och högskolerådet, Statistiska centralbyrån, Myndigheten för digital förvaltning (Digg) och Verket för innovationssystem (Vinnova).
<https://arbetsformedlingen.se/download/18.3f29801717d5618f8df8a66/uppdrag-att-utveckla-en-sammanhallen-datainfrastruktur-delredovisning.pdf>
Se <https://www.jobtechdev.se/sv/nyheter/tre-pilotprojekt>

Frågeställningar och arbete i arbetsgruppen:

- Utveckling av individcentrerad digital infrastruktur ingår som en del av aktuellt regeringsuppdrag, med tydliga synergier med det angränsande utvecklingsområdet kring byggblocket Min Profil.
- I december 2021 och i mars 2022 genomfördes open space (arrangerades av AF tillsammans med Sunet), vilket gav intressanta inspel och medskick till det fortsatta arbetet.
- I genomförande av regeringsuppdraget har berörda myndigheter tagit ett inriktningsbeslut om öppen källkod vid anskaffning/utveckling av programvara som finansieras inom ramen för uppdraget (N2021/01915).
- Därtill finns flera andra projekt och arbetsgrupper som angränsar och förstärker utvecklingen av en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande (t.ex. rörande vägledning, micro-credentials, prognosarbete).
- Ett myndighetsövergripande pilotprojekt pågår för att utreda förutsättningarna för en sammanhängande semantik, i syfte att stärka förutsättningarna att tillhandahålla digitala tjänster inom domänen kompetensförsörjning och livslångt lärande. Centrala frågeställningar är:
 - Hur ser behovet av gemensamma begrepp eller översättningsnycklar ut i olika delar av domänen?
 - Vilket arbete skulle krävas för att ta fram mer gemensamma begrepp eller översättningsnycklar?
 - Hur ska risker och möjligheter med gemensamma begrepp eller översättningsnycklar bedömas?
- JobTech Development arbetar med tre större pilotprojekt inom området kompetensförsörjning och livslångt lärande. Syftet är att möjliggöra transformationen och bidra till en mer inkluderande, kompetensbaserad och datadriven arbets- och utbildningsmarknad. Det handlar om:

- utveckling av digital vägledning genom länkade och berikade data
- gemensam begreppsstruktur för utbildning och arbetsmarknad
- digital infrastruktur som ger individen kontroll över sin egna data.

2.2.3 Medskick

Ett antal pilotprojekt pågår inom aktuellt regeringsuppdrag. Under 2022 finns möjlighet till finansiering för ytterligare pilotprojekt. Beredning av förslag sker via det myndighetsövergripande sekretariat som har etablerats inom regeringsuppdraget. För det fortsatta genomförandet är inriktningen att datainfrastruktur och ekosystem kännetecknas av ett värdeskapande förhållningssätt. Ett förhållningssätt där lärande och beslutsfattande, för att öka interoperabilitet och portabilitet, kan ske distribuerat.

Så här långt har myndigheterna i regeringsuppdraget inget konkret förslag på ansvarsfördelning och organisation av förvaltningen av en sammanhållen datainfrastruktur. Myndigheterna inom regeringsuppdraget har kommit fram till följande principer som ska vara bärande för genomförandet av aktuellt uppdrag:

- Datadelning för stärkt innovationskraft (i enlighet med de nationella principerna för att tillgängliggöra information som Digg ansvarar för).
- Utveckla förutsättningarna för tillgängliggörande av data och digital information om utbildning och arbetsmarknad.
- Förenkla för privata och offentliga aktörer att tillgängliggöra, dela och nyttiggöra data.
- Beakta det europeiska samarbetet inom området, särskilt arbetet med den europeiska kompetensagendan och Programmet för ett digitalt Europa (DIGITAL).
- Stärka förutsättningarna för myndigheter och andra aktörer att skapa och tillhandahålla digitala tjänster som stärker individers ställning på arbetsmarknaden samtidigt som privat och offentlig sektors kompetensbehov tillgodoses.
- Datainfrastrukturen utvecklas och testas genom piloter och projekt.
- Utvecklingen kännetecknas av ett agilt, innovativt och värdeskapande förhållningssätt, som bygger på delleranser och lärande.
- Berörda myndigheter ska skapa förutsättningar för det operativa arbetet med hög grad av handlingsutrymme, mandat och nytänkande.

- Datainfrastrukturen för kompetensförsörjning och livslångt lärande ska baseras på den förvaltningsgemensamma digitala infrastrukturen för informationsutbyte.

2.2.4 Rekommendationer

En sammanhållen datainfrastruktur för den domän av verksamheter som finns inom kompetensförsörjning och livslångt lärande behöver förhålla sig till att domänen inkluderar flera, om inte flertalet, politikområden och sträcker sig från sammanhang där beslut tas av EU, till delar av det kommunala självstyret. Det är därmed lämpligt att förvaltningen också hanterar att styrning av datainfrastrukturen kommer från flera håll och nationellt från flera departement. Så att exempelvis styrningen av produktion av rådata kan komma från ett håll samtidigt som datahantering, distribution och slutligen konsumtion kan styras från andra håll.

Infrastrukturen kan vara sammanhållen och distribuerad samtidigt genom att främja interoperabilitet mellan tjänster och portabilitet av data. Exempelvis använda standarder för hur data samlas in och publiceras. Vidare kan den vara länkad enligt överenskommen standard för att förenkla länknings och förståelse. En gemensam metadataportal (som dataportalen.se) kan bidra till att skapa översikt. Gemensam teknik genom öppen källkod kan exempelvis bidra till en sammanhållen värdekedja för data som implementeras runt om i ekosystemet. Målbilden beskrivs därmed bättre som ett distribuerat- snarare än ett monolitiskt system. Datainfrastrukturen behöver hålla för att beslut om delar av den tas på flera olika ställen. Utmaningen är att sätta upp ett ramverk för förvaltning av distribuerade beslut som leder till en alltmer sammanhållen infrastruktur.

2.2.5 Vilka hållbarhetsmål i Agenda 2030 har arbetsgruppen adresserat?

Arbetsgruppen adresserar agenda 2030 mål 4 om god utbildning för alla och mål 8 om arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt. Även mål 5, om jämställdhet, är här ett viktigt perspektiv liksom mål 9, om hållbar industri, innovationer och infrastruktur.

2.2.6 Aktiviteter i arbetsgruppen

Antal träffar: Arbetet inleddes med en intensiv uppstartsfas för att identifiera problemområden, kartläggning och inriktning. Under perioden augusti till december 2020 genomfördes ca 10 arbetsmöten om cirka två timmar vardera. Därefter glesades träffarna ut något, liksom längden på mötena.

Arbetsgruppens arbete resulterade i att Arbetsförmedlingen i regleringsbrevet för 2021 gavs i uppdrag att bidra i arbetet med digital infrastruktur för livslångt lärande. I och med uppdraget och efterföljande regeringsuppdrag om sammanhållen datainfrastruktur ändrades arbetsgruppens funktion, till att utgöra referensgrupp till uppdragens genomförande. I samband med detta tog även Gregory Golding, Arbetsförmedlingen Jobtech, över ordförandeskapet för arbetsgruppen. Regelbundna referensgruppsmöten har genomförts under 2021 och 2022. Totalt under samverkansprogrammet har arbetsgruppen träffats cirka 30 gånger. Arbetsgruppen har även vid flera tillfällen bidragit med presentationer vid samverkansprogrammets möten med dess ledamöter.

2.2.7 Arbetssätt

AG2 fungerar framför allt som en referensgrupp/knytpunkt för att uppmärksamma varandra på vad som händer inom området. Mycket av det som gruppen tidigare identifierade som utvecklingsområden omhändertas nu i olika projekt och regeringsuppdrag.

2.2.8 Deltagare i arbetsgrupp

Gregory Golding (ordförande)	Arbetsförmedlingen
Fredrik Ribbing	Arbetsförmedlingen
Jannie Jeppesen	Swedish Edtech Industry
Ronald Bernette	Collegial
Daniel Antonsson	DIGG
Gunnar Karlsson	KTH
Jenny Sörbrink	MYH
Björn Flintberg	RISE
Olle Nyman	RISE
Eva-Marie Befring	Skolverket
Tomas Lindblom	Skolverket
Mikael Svensson	SKR
Nils Carlberg	Triglyf
Sanna Holmqvist	UHR
Marie Kahlroth	UKÄ
Niklas Karlsson	UKÄ
Gunnar Rahlen	BTH
Kerstin Littke	MYH
Peter Karlberg	Skolverket

Kristina Oldfeldt
Stefan Eck
Sara Dahl

Arbetsförmedlingen
Mälardalens högskola
Skolverket

2.3 Synliggöra kompetenser och behov

2.3.1 Kort om arbetsgrupp

Arbetsområdet för arbetsgrupp 3 omfattar de möjligheter och utmaningar som finns vad gäller att identifiera och synliggöra kompetenser hos individer samt även vad gäller att identifiera och tydliggöra kompetensbehovet på arbetsmarknaden. Arbetsgruppens potentiella arbetsområde är således mycket brett. Avgränsningar för att få till ett fokus på mer specifika arbetsområden har därför varit en central och nödvändig del av arbetet.

Efter att ha genomfört en utforskande fas med en frågeenkät och en workshop med arbetsgruppen samt även utifrån dialog med övriga arbetsgrupper, inklusive en omvärldsspaning, utkristalliserade sig under arbetsprocessen fyra prioriterade fokusområden som har blivit egna undergrupper till arbetsgrupp 3.

Undergrupperna har arbetat med följande arbetsområden: (1) Mikromeriter som har övergått till att bli ett utvecklingsprojekt finansierat av Vinnova; (2) Analyser och prognoser som även fungerar som referensgrupp till Arbetsförmedlingens regeringsuppdrag om stora etableringar; (3) Vägledning (karriär-, studie- och yrkesvägledning) där gruppen också ansvarar för en förstudie finansierad av Vinnova; samt (4) Grundläggande anställningsbarhet som är den grupp som har startat upp sitt arbete senast och som har som mål att ta fram ett textunderlag som stöd för möjliga utvecklingsinsatser för personer som står längre från arbetsmarknaden.

2.3.2 Slutrapport

Mikromeriter Det livslånga lärandet sker i ökad utsträckning genom korta och skraddarsydd kompetensutvecklingsinsatser som erbjuds av en mängd aktörer i syfte att tillgodose kompetensförsörjningsbehoven på arbetsmarknaden. I takt med allt större satsningar för livslångt lärande för yrkesverksamma samt ökat fokus på kortare utbildningsinsatser för arbetssökande blir det allt viktigare att de kan dokumenteras i en sammanhållen helhet. Genom så kallade mikromeriter (micro-credentials) kan resultatet av allt detta korta lärande synliggöras och erkännas – även det informella lärandet.

EU-kommissionen har nyligen föreslagit ett nytt initiativ för att stödja kvalitet, insyn och användning av mikromeriter i hela EU¹ och Cedefop har initierat ett projekt för att utforska hur mikromeriter kan spela en roll kopplat till arbetsmarknadsutbildningar mm.²

Projektet Kompetenspasset³ syftar till att undersöka modeller för att dokumentera och kvalitetssäkra läranderesultat efter kortare utbildningar eller validering/kompetensbedömning som inte leder till en kvalifikation men som är påbyggnadsbara och överföringsbara och ägs av individen. Projektet syftar till att ta fram en pilot som i förlängningen ska kunna utvecklas till en nationell modell för digitaliserad dokumentation av lärande i form av mikromeriter kopplat till, och kompatibelt med EU:s arbete på område (bland annat digitala referenser inom Europass), och som kan samexistera med befintliga dokumentationsmodeller för formella betyg och databaser.

Vägledning: Vägledning (karriär- och/eller studie- och yrkesvägledning) är ett viktigt verktyg för en väl fungerande matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden samt också för individer själva för att identifiera och synliggöra sin kompetens i förhållande till de krav, behov och möjligheter som finns på arbetsmarknaden.

Undergruppen har haft fokus på hur vägledningen i Sverige organiseras och gemensamt identifierat de glapp som kan uppstå då flera olika aktörer, både myndigheter och organisationer, har uppdrag som till viss del överlappar varandra. Här ser vi att det finns utrymme för samordning som skulle underlätta både för individen att hitta vägledning och för samhället att fördela sina resurser effektivt inom livslångt lärande och kompetensförsörjning.

Linköpings universitet har på uppdrag av arbetsgruppen genomfört en förstudie och kartlagt organiseringen av vägledning och sammanställt de olika regleringar som styr. Analysen pekar på en otydlighet i regleringar om tillgång till vägledning. Det gör att den som exempelvis är i arbetslivet kan uppleva att det inte finns någonstans att vända sig.

Analys och prognoser: Det finns ett stort behov av bättre analyser och prognoser av arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov.

Undergruppen har tagit fram en sammanställning över vilka prognoser som produceras idag (och en beskrivning utifrån av vad som saknas). Sammanställningen gjordes under arbetsgruppens första fas och är nu över ett år gammal.

De prognoser av arbetsmarknadens kompetensbehov som tas fram idag täcker inte behoven av information om framtidens behov på arbetsmarknaden. Utmaningar kopplat till detta är bland annat brist på en vedertagen begreppsapparat som beskriver kompetens och färdigheter snarare än yrkeskategorier eller utbildningsinriktningar. I den mån kompetenser och färdigheter beskrivs saknas oftast nivåbestämning på dessa. Det finns således ett behov av en mer finmaskig begreppsapparat som fångar fler kompetensbeskrivningar.

Regionerna saknar yrkesprognoser på regional nivå, som tidigare togs fram av Arbetsförmedlingen, och har till följd av det börjat utveckla egna varianter. Det är i första hand de större regionerna som har resurser att göra detta men resultatet riskerar att bli 21 olika bedömningar utifrån olika modeller.

Utöver ovanstående är identifierade utmaningar att det saknas medel för långsiktiga prognoser på regional nivå samt att det saknas statistik som beskriver det aktuella arbetsmarknadsläget för olika kompetenser/yrken. Det gör att en enhetlig bild av kompetensbehov och prognoser som stöttar möjligheter för livslångt lärande saknas. Framför allt saknas prognoser på regional och lokal nivå.

Det behövs även en fortsatt utveckling av modeller som använder datadriven insikt och maskininlärning för att ta fram prognoser eftersom det här finns en stor potential att utveckla prognosarbetet.

Utifrån den genomförda kartläggningen är ett av resultaten att det utbud av prognoser som finns idag täcker in delar av arbetsmarknaden men inte ger en heltäckande bild av kompetensförsörjningsbehovet idag och framåt. Detta gäller framför allt prognoser som fångar den typen av arbetsmarknadshändelser som stora företagsetableringar eller flyktingströmmar innebär.

Grundläggande anställningsbarhet: Validering är en strukturerad process som innehåller fördjupad kartläggning, bedömning och ett erkännande av kunnande som en person besitter oberoende av hur det förvärvats.⁴ Här har vi i Sverige haft mest fokus på slutstegen i valideringsprocessen och gentemot den mer specifika yrkes-/branschkompetensen eller kvalifikationen.

Samtidigt finns det många arbetssökande som står längre från arbetsmarknaden (långtidsarbetslösa, nyanlända m.fl.) och som inte får sin kompetens synliggjord genom dessa valideringsinsatser. Detta eftersom det i mångt och mycket saknas verktyg, metoder och insatser som är anpassade efter dessa målgruppers behov.

Undergruppen har utifrån ovanstående problembild valt att fokusera arbetet på valideringsprocessens första steg och behovet av att synliggöra kompetens hos de personer som står längre från arbetsmarknaden i syftet att fler ska kunna uppnå en grundläggande anställningsbarhet. En ingång i undergruppens arbete har varit modellen/metoden för grundläggande anställningsbarhet (GA) som har prövats i Sverige sedan en tid tillbaka.⁵ Men även andra verktyg och modeller för att synliggöra grundläggande anställningsbarhet har identifierats av undergruppen.

Målsättningen med undergruppens arbete är att presentera ett analytiskt/strategiskt underlag som stöd för vidare insatser inom området.

2.3.3 Medskick

Mikromeriter: Arbetet med mikromeriter lever vidare genom projektet Kompetenspasset men vi ser redan nu ett behov av att också genomföra andra insatser inom detta område eftersom intresset för mikromeriter verkar vara större än vad projektet kan förväntas leverera.

Vägledning: Det finns ett behov av att ta förstudiens resultat om gap och brister vad gäller vägledningen i Sverige vidare till nästa steg. Här efterlyser vi en dialog med policynivån och med berörda intressenter för hur frågorna kan tas vidare så att tillgången till vägledning kan förbättras.

Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning och Myndighetsnätverket för vägledningsfrågor skulle också kunna vara en samverkansform för att vidareutveckla vägledningsfrågorna.

Undergruppen har också skissat på en digital karta över de vägledningstjänster som erbjuds i syfte att underlätta navigeringen för de som har behov av vägledningsstöd.

En mer konkret utvecklingsinsats som har diskuterats i gruppen är att undersöka möjligheten att ta fram e-vägledningstjänster (eg. vägledning på distans) liknande den e-vägledning som sedan tidigare finns bland annat i Danmark och Norge.

Analys och Prognoser: Undergruppens arbete har bekräftat att det finns stora utvecklingsbehov vad gäller arbetet med analyser och prognoser i Sverige – till exempel vad gäller behovet av bättre regionala prognoser och behovet av en mer finmaskig begreppsapparat för att beskriva kompetensförsörjningsbehov.

Ett annat medskick från arbetsgruppen handlar om att bra prognosarbete är beroende av samverkan mellan olika aktörer och myndigheter. Det skulle underlättas av gemensamma regeringsuppdrag och en tydligare samordning mellan berörda departement när det kommer till kompetensförsörjning.

I gruppens arbete med att kartlägga dagslägets utbud av prognoser och eventuella tillkortakommanden tog Handels fram ett underlag där de beskriver brister i de existerande prognosprodukterna utifrån sitt branschperspektiv.

Det är således angeläget att samverkansarbetet med att utveckla analys- och prognosarbetet kan leva vidare. Här utgör till exempel Myndighetssamverkan för kompetensförsörjning en möjlig arena för det fortsatta samverkansarbetet inom detta område.

Grundläggande anställningsbarhet: Undergruppens fokusområde på grundläggande anställningsbarhet och att synliggöra kompetens hos de grupper som står längre från arbetsmarknaden är angeläget att ta vidare utifrån de stora behov som finns vad gäller att motverka långtidsarbetslöshet och utanförskap på arbetsmarknaden. Gruppen ska därför ta fram förslag på möjliga vägar vidare och hur berörda intressenter kan fortsätta samverkansarbetet kring dessa frågor.

2.3.4 Aktiviteter i AG

Workshop i början av samverkansprogrammet och sedan regelbundna möten

2.3.5 Arbetssätt

Varje arbetsgrupp har haft en processledare

2.3.6 Deltagare i arbetsgrupp

Pär Skoglund (ordförande)	Arbetsförmedlingen
Anna Spånt Enbuske	Kommunal
Nilla Helgesson	Skyddsvärnet
Susanne Ackum	Forum för Omställning
Josefine Boman	Unionen
Cecilia Berggren	Handelsanställdas förbund
	LO
Ulla Gustavsson	Lernia
Mats Johansson	Handelsrådet
Mats Andersson	Teknikföretagen
Helena Ljungqvist	Lernia
Emma Tjärnback	Unionen
Helen Rönnholm	Handelsrådet
Björn Flintberg	RISE
Sara Dahl	Skolverket
Jonas Öhlin	Universitetskanslerämbetet
Tarja Ståhl	Arbetsförmedlingen
Eva- Marie Befring	Skolverket
Carlos Cerna	Stockholm stad
Christer Niklasson	Arbetsförmedlingen
Sanna Holmkvist	UHR
Catherine Gillo Nilsson	Göteborgs Universitet
Emma Ardbo Johnard	Arbetsförmedlingen
Caroline Söder	TSL
Rolf Nilsson	Vinnova
Joachim Öjeryd	Arbetsförmedlingen
Kerstin Littke	MYH
Rebecka Engström	Vinnova
Jens Sandahl	Arbetsförmedlingen
Maj Eriksson Gothe	SCB
Annelie Almérus	Arbetsförmedlingen
Tania Sarmiento	Arbetsförmedlingen
Josef Lannemyr	Tillväxtverket
Tobias Nyberg	Nox Consulting
Tomas Lindblom	Skolverket
Nina Ahlroos	UHR
Torild Carlsson	Ibility Institute

2.4 Utbildning för framtida konkurrenskraft

2.4.1 Kort om arbetsgrupp

Arbetsgruppen har i sitt arbete strategiskt analyserat och identifierat insatser och förslag för att bidra till en bättre matchning mellan näringslivets behov och utbildningsanordnarnas utbud av kompetensinsatser på olika utbildningsnivåer, främst på högskole- och universitetsnivå samt inom Yrkeshögskolan. Om detta blir framgångsrikt ökar individers och arbetsgivarnas konkurrenskraft i ett samhälle där kompetens ständigt behöver utvecklas i takt med ny teknologi och ett samhälle i förändring.

Slutsatserna från arbetsgruppen har sammanfattats i en slutrapport (se bilaga x) som presenterar konkreta förslag och rekommendationer om hur detta kan uppnås. Den konstaterar att Sverige behöver en nationell kompetensförsörjningsstrategi med konkreta åtgärder. Vidare föreslår arbetsgruppen att:

- Universitet och högskolorna stimuleras med direkta medel för livslångt lärande inriktade på utveckling av kurser och för kvalitetshöjande pedagogik, flexibelt lärande och dataanalys för uppföljning. Detta arbete kan med fördel ske i samarbete mellan flera lärosäten.
- Ersättning för kurser för yrkesverksamma i dagsläget får ligga utanför dagens takbelopp och tillåter därmed högskolor att satsa på fortbildning utan konkurrens med övriga utbildningar.
- Prestationsbaserad ersättning för nätkurser införs så att universitet och högskolor motiveras att erbjuda utbildningar av hög kvalitet under former som passar de som studerar. Ersättningen per godkänd student måste samtidigt höjas, eftersom den kommer att utgå för faktiska resultat, inte för studenter som lockats läsa en utbildning de inte slutför.
- Övergångar mellan yrkeshögskola och högskola underlättas.
- Det skapas effektiva nationella och regionala system för matchning mellan näringslivets behov och utbildnings- eller fortbildningsresurser.
- Näringslivet ges incitament att komplettera universitetens basanslag för utbildning genom direkt finansiering av uppdragsutbildningar. Även näringslivets engagemang i högre utbildning bör premieras genom någon form av incitamentsstruktur.

Ett annat direkt resultat av arbetet i arbetsgruppen är ett projekt som utvecklats gemensamt med 14 lärosäten och RISE kring att utveckla en gemensam digital ingång för högskolan inom livslångt lärande. Projektet har, via arbetsgruppen och samverkansprogrammet, skickats till Vinnova med goda förhoppningar om finansiering och samverkan mellan lärosätena.

2.4.2 Aktiviteter i arbetsgrupp

Arbetsgruppen har träffats regelbundet under samverkansprogrammet, i normalfallet 2–3 gånger per termin. Under våren 2022 har arbetat med slutrapporten gjort att arbetsgruppen träffats ungefär en gång per vecka. Alla möten har varit digitala.

2.4.3 Deltagare i arbetsgrupp

Anders Pettersson (ordförande 2021–2022)	Göteborgsregionens kompetensnav
Tuula Teeri (ordförande 2020)	IVA
Maria Dollhopf	KK-stiftelsen
Sofia Hylander	TCO
Martin Wikström	IVA
Pär Weihed	Luleå tekniska universitet
Johan Stahre	Chalmers tekniska högskola
Gunnar Karlsson	Kungl. Tekniska Högskolan
Stefan Eck	Mälardalens universitet
Frida Andersson	Teknikföretagen
Caroline Johansson	Collegial
Emil Johansson	Arbetsförmedlingen
Jonas Wettergren	Combient
Ana Spånt Enbuske	Kommunal
Inger Nordahl	MYH

2.5 Attityder och miljöer för livslångt lärande

2.5.1 Kort om arbetsgrupp och dess arbetssätt

Arbetsgruppen har utvecklat och format sitt gemensamma arbete sedan sommaren 2020. De första månaderna sammanfördes vi deltagare genom ett intresse för ett gemensamt ämne - Attityder, incitament och miljö för livslångt lärande. Det var upp till oss medlemmar att forma syfte, initiativ och riktning för gruppens eventuella arbete. Från och med sommaren 2021 så blev gruppens projektansökan beviljad av Vinnova och därmed fortsätter gruppens arbete i projektform "Lära att lära – en verktygslåda för ökad förmåga, motivation och lust till livslångt lärande.". Nedan benämns arbetsgrupp som projektgruppen alternativt gruppen.

Sedan starten sommaren 2020 har gruppen genomfört minst 35 arbetsmöten (27 arbetsmöten + 8 workshops). Under de första månaderna hade gruppen ett utforskande arbetssätt för att ringa in problemområden, analys, gemensamma idéer, utröna varje aktörs och organisations styrkor och engagemang samt vad gruppen gemensamt ville bidra med inom ramen för programmet. Arbetsgruppens arbetssätt har utvecklats och formats under Samverkansprogrammets gång. Arbetsmöten som har genomförts har varit allt ifrån kreativa workshops, till planerande och genomförande. Inom ramen för projektet genomförs nu veckovisa möten, samt flera workshops. Även Hackathons har genomförts under våren 2022.

2.5.2 Problembeskrivning

När varje individ förväntas ta en högre grad av eget ansvar för lärande, behövs motiverande krafter och goda förutsättningar förstärkas. I takt med ett samhälle som är under ständig utveckling både digitalt och kulturellt måste även den enskilda individens flexibilitet och inställning till det egna lärandet kunna hålla jämna steg. De utbildningsmöjligheter som idag erbjuds i samhället kan bara fungera på ett tillfredsställande sätt så länge individen känner motivation och nyfikenhet till sitt lärande. Hela samhällsutvecklingen har sin grund i medborgarnas kunskapsnivå och därmed är inställningen till det egna lärandet av största vikt.

Många av Sveriges medborgare är skolade i ett utbildningssystem med yttre motivationskrafter och en både mer statiskt och kronologiskt förhållningssätt till utbildning, lärande och kunskap än vad dagens stora samhälle kräver. Det

livslånga lärande som i de flesta sammanhang från förskola till forskningsproposition betonas, ställer krav på ett utvecklat utbildningssystem, men också på varje individ. Att orka ta ansvar för ett mer pågående lärande över livet, skapar ett behov av metoder, processer och attityder som ökar den inre motivationen. Projektet syftar till att utforska och testa dessa. Mycket talar för att en övervägande del av samhällets omställningsbehov kräver att synen på lärande utvecklas, varför det är angeläget att skapa plattformar i Sverige med stöd för livslångt lärande.

2.5.3 Syfte och mål

Syftet med projektet är att inom ramen för ett samverkansprojekt mellan näringsliv och akademien skapa en digital produkt som har lärande funktioner grundade i vetenskaplig evidens och som kommer av mångårig psykologisk och pedagogisk forskning. Projektet har för avsikt att med en sådan verktygslåda undersöka om en specialdesignad digital lärplattform kan skapa en ökad lust och motivation till det egna lärandet i olika samhällsgrupper, samhällsklasser och åldrar och även förbättra prestation på studieresultat.

Projektet har identifierat följande forskningsfrågor som är viktiga att besvara:

- Vilka psykologiska och pedagogiska lärverktyg kan stimulera motivationen till det egna lärandet och förbättra prestationen efter kunskapsinhämtning och vart ligger kunskapsfronten idag (State of the art)?
- Hur ser individers attityder ut idag till det egna livslånga lärandet?
- Finns individuella skillnader i attitydskillnader och i så fall, vilka faktorer är mest avgörande?
- Kan attityder till det egna lärandet förändras av digitala lär hjälpmedel såsom en toolbox/verktygslåda som är utformad utifrån evidensbaserad psykologisk och pedagogisk forskning?
- Kan prestationer på exempelvis studieresultat signifikant förbättras av stöd i lärandet från en toolbox/verktygslåda?

2.5.4 Slutsats

För att lösa Sveriges framtida kompetensutveckling och livslångt lärande så behöver gamla strukturer förändras och nya innovativa lösningar skapas. Dessa lösningar tror vi behöver utvecklas, testas, utvärderas, ändras och hållas vid liv

genom samverkan mellan aktörer från hela ekosystemet av både näringsliv, myndigheter och utbildningsväsen. Denna insikt och detta påbörjade arbete har Samverkansprogrammet varit avgörande för att skapa.

Arbetet i denna arbetsgrupp har inom ramen för Samverkansprogrammet varit högst givande och lärorikt för alla deltagande organisationer och individer. En av de största insikterna och vinsterna med deltagandet i programmet har varit att vi som grupp har sammanstrålat i en konstellation aktörer som annars aldrig skulle ha mötts utanför programmet. I denna konstellation har det uppstått ett unikt lärande, och utbyte av perspektiv och genom gruppens gemensamt beviljade projektansökan så har det uppstått ett bestående samarbete.

Denna arbetsgrupp har vi gått ifrån att vara, en av andra, ihopsatt grupp till att bli en aktiv och engagerad grupp och vårt största resultat är att vi arbetat fram en idé för en projektplan som vi nu får realisera som ett beviljat projekt. Genom projektplanen lever ambitionen och arbetet i arbetsgruppen vidare även efter Samverkansprogrammets avslut.

2.5.5 Rekommendationer

Vi medlemmar i arbetsgruppen hoppas att Samverkansprogrammet anda lever vidare där mod, innovation och samverkan är de bärande principerna. Vi hoppas att regeringen strävar efter att skapa och upprätta forum för samverkan mellan och inom hela ekosystemet för lärande och kompetensutveckling i Sverige. På samma sätt som lösningarna kring Sveriges klimatomställning måste lösas brett, med stor innovation- och investeringsvillighet så måste vår omställning av arbetsmarknad, näringsliv och utbildningsväsende när det kommer till synen och sättet vi lär.

Vi tror på tvärdisciplinär samverkan, vi tror på mångfald i perspektiv och vi tror på ett agilt perspektiv där lösningar byggs och testas hela tiden.

2.5.6 Förväntade leveranser

De förväntade leveranser som kommer ur gruppens arbete är i huvudsak de vetenskapliga resultat som projektet ämnar ta fram den kommande treårsperioden. Detta är bland annat en scoping review med avsikt att identifiera var "state of the art" är när det gäller psykologiska och pedagogiska verktyg som kan stimulera lust till lärande. En kartläggning av individers attityder till det egna lärandet skall ge mer

kunskap om hur individer ser på sitt eget lärande, om det finns skillnader utifrån personlighetstyp samt drivkraft definierad utifrån teorier om motivation. Resultatet som kommer av en implementering av den digitala verktygslådan förväntas ge kunskap om effekter på nyfikenhet, motivation och prestation kopplat till lärande.

Arbetsgruppen ser att en konkretisering av resultat som vilar på vetenskaplig grund (verktygslåda/toolbox) och utvärdering (interventionsstudier för att fastställa effekter på attityder till lärande samt förbättrad prestation i lärande) är av största vikt för att Sverige skall innovativt hålla sig kvar i utvecklingens framkant då det gäller lärande. Vi bedömer att projektet är unikt i sitt slag och dess resultat kan få positiva implikationer för många grupper i samhället. Lärdomar och resultat som kommer fram av denna nya lösning tillgängliggörs för hela näringslivet (mål 8 och mål 9 i Agenda 2030) och utbildningsväsendet. Genom detta projekt kan vi börja skapa förändring i gamla strukturer och pedagogiska synsätt som präglar många lärmiljöer idag. Kan vi utifrån ett enklare digitalt verktyg (toolbox) även markant öka lusten till lärandet men även påvisa att inläring effektiviseras, stärks och bibehålls under längre tid (förbättrat minne under längre tid för ny kunskap) så kan detta leda till ett stort kliv i kompetensutveckling för arbetstagare i organisationer men även gynna snabbare och mer lustfyllda läroprocesser för unga och unga vuxna vid skolor och universitet i landet.

2.5.7 Förväntade resultat

I huvudsak har resultatet från arbetet i arbetsgruppen lett till ett mycket lyckat samarbete mellan akademi, privata näringslivet, omställningsfonden och RISE och som i en förlängning kan leda till ny kunskap med vetenskaplig höjd, nytta för omgivande samhälle men även innovation med nytta för de samverkande företagen.

2.5.8 Förväntade lärdomar

Den sammansättning av olika kompetenser och aktörer som arbetsgruppen haft har bidragit till viktiga insikter då olika perspektiv har lyfts fram i de diskussioner som pågått sedan starten. Sammantaget har arbetet i gruppen lett till god samverkan och gett nya insikter för alla inblandade. Medverkande från akademien har fått bättre förståelse för arbetet och de snabba processerna och innovativa krafterna som finns i det privata näringslivet och övriga medverkande har fått tagit del av den

kunskapsfront som idag finns inom minnes- och uppmärksamhetsforskning och som driver vetenskapen framåt.

2.5.9 Hållbarhetsmål

Gruppens beviljade samverkansprojekt har som syfte att i första hand kartlägga och bättre förstå individers attityder till det egna lärandet och mot den bakgrunden arbeta för att med modern teknik och implementering av den i bland annat traditionell undervisning, stärka individers lust till att vilja fortsätta lära sig livet ut. En lyckad implementering kan uppmuntra till att fler individer vill söka kunskap och lära livslångt, vilket i en förlängning kan minska samhälls- och inkomstklyftor. En flexibel och individanpassad digital lärplattform kan göra skillnad i många olika människors liv, alla med det gemensamt att behovet av lärande ökar i samhället. Det i sin tur leder till ökad kompetensutveckling för många medborgare och har potential att stärka kunskap och utveckling i en tid av hög komplexitet, stora omställningsbehov och med krav på varje individ att löpande lära nytt (ex 10:1–10:3 samt 4:4, 4:5, 4:7 av de globala hållbarhetsmålen). I Regeringens proposition 2020/21:60 Forskning, frihet, framtid – kunskap och innovation för Sverige, ligger tonvikten på lärosätenas plats i ekosystemet kring lärande. I komplement till detta vill vårt projekt även skapa infrastruktur för möjliggörandet även av informellt lärande som inkluderar alla samhällsmedborgare.

2.5.10 Deltagare i arbetsgrupp

Helena Sjöström (ordförande)
Jessica K. Ljungberg
Mikael Ahlström
Katarina Pietrzak
Carina Wedin
Jonas W Wikström
Felix Knutas

NOX Consulting AB
Luleå tekniska universitet
The Park & Hyper Island
RISE
Omställningsfonden
ABB
Luleå tekniska universitet

2.6 Omställningar, stora etableringar och lågkonjunkturer

2.6.1 Kort om arbetsgrupp (syfte och mål)

Syftet med arbetsgrupp sex har varit att analysera problem som står i vägen för effektivare samordning mellan myndigheter på olika nivåer, i situationer där det krävs nära samarbete för att möta en ekonomisk förändring eller händelse med påtagliga konsekvenser för arbetsmarknaden på lokal och regional nivå. Syftet med arbetsgruppens arbete har också varit att utarbeta förslag på konkreta förbättringar i den gemensamma hanteringen av sådana händelser. Dessa förbättringsförslag har tillställts Regeringskansliet som ett resultat av arbetsgruppens arbete.

Arbetsgruppens övergripande mål har varit att bistå i en effektivare nationell samordning och flernivåsamverkan som kan säkerställa att företag kan göra den omställning som krävs för att överleva och att Sverige attraherar entreprenörer och internationella företag att etablera nya företag som bygger på framtidens teknik.

2.6.2 Arbetsgruppen har bestått av en bredd av kompetenser

Arbetsgruppens sammansättning har varit allsidig med företrädare för arbetsmarknadens parter, nationella och regionala myndigheter, omställningsorganisationer och akademi. Den breda sammansättningen har resulterat i en bred belysning av arbetsgruppens frågeställningar.

Arbetsgruppens arbete har huvudsakligen ägt rum under pandemin, vilket har begränsat mötena till digitala medier. Det har fungerat förhållandevis bra och har möjliggjort relativt frekventa möten när så har krävts. Däremot har interaktionen på mötena begränsats vilket kan ha påverkat engagemanget från flera av gruppens medlemmar. Kommunikationen från arbetsgruppens ledning har dock varit upplagd för att ge insyn och delaktighet i arbetsgruppens processer.

2.6.3 Fokus på hur samhället möter och stödjer tillkomsten av stora etableringar

Arbetsgruppen har koncentrerat sig på hur samhället möter och stödjer tillkomsten av stora etableringar. Arbetsgruppen gjorde en samlad bedömning att samhället har en rad mekanismer och utarbetade arbetssätt vid nedläggningar av större arbetsställen och vid lågkonjunkturer som slår hårt vid ekonomiska kriser. Det kunde vi till exempel se under pandemin 2020–2021. Det fanns däremot en gemensam uppfattning om att samhällets förmåga att samverka och agera snabbt

och resolut vid förfrågningar om större etableringar inte var särskilt utvecklade. Det finns flera exempel på att myndigheter inte varit överens sinsemellan om vem som bär ansvaret för att stödja tillkomsten av en etablering. Det saknas förmåga att ställa om i planering och det saknas fastställda budgetar för att möta krav på särskilda insatser och samverkan. Vissa myndigheter har sämre förmåga att anpassa sig till snabbt inkommande förfrågningar och behandla dem med förtur. Det saknas också flernivåsamverkan där stat och region kan ställa upp bakom en kommun och snabbt leverera det som behövs för att kommunen ska kunna möta förfrågningar med ett konkret och attraktivt erbjudande. Mot denna bakgrund och med en ökad ström av etableringsförfrågningar i Sverige som en konsekvens av omställningen och nya värdekedjor, bedömde arbetsgruppen att det angeläget att särskilt satsa på denna del av uppdraget.

2.6.4 Två promemorior beskriver behoven av ett förbättrat arbete vid omställning och stora etableringar

Arbetsgruppen har under perioden höst 2020 till vår 2022 tagit fram två promemorior som sammanfattar behoven av ett förbättrat arbete vid omställning och stora etableringar, se bifogade PM. Skrivelserna bygger på samlad erfarenhet i arbetsgruppen samt tankar och synpunkter från näringslivet och regioner. Arbetsgruppens förhoppning är att dessa promemorior ska leda till förändringar i Regeringskansliets arbete som i sin tur resulterar i förändrat arbetssätt hos berörda myndigheter och andra organisationer. De bygger i stor utsträckning vidare på studier från Tillväxtanalys som systematiskt analyserat effekter som uppstår vid stora etableringar. Tillväxtanalys har bedrivit projektet "Vilken roll har offentlig sektor för stora kunskapsintensiva investeringar?" och har utifrån erfarenheterna i projektet föreslagit vissa åtgärder som till stor del överensstämmer med arbetsgruppens slutsatser.

Målgruppen för arbetsgruppens arbete är Regeringskansliet men också de myndigheter, som på olika nivåer och inom olika verksamhets- och arbetsområden, berörs vid etableringserbjudanden. En etableringsförfrågan riktar sig alltid mot den kommunala nivån och det är därifrån behoven utgår när stöd och insatser från andra myndigheter och organisationer efterfrågas. Det är det samlade kollektivet av berörda myndigheter som gemensamt och var och en för sig måste reflektera kring hur de kan utveckla sina arbetssätt för att stötta vid en etablering. Ansvarig för att en sådan förändringsprocess kommer till stånd är dock Regeringskansliet.

2.6.5 Slutsatser

Det regionala utvecklingsansvaret har vuxit fram stegvis allt eftersom som staten överfört uppgifterna från länsstyrelser till regioner. Idag är regioner den rimliga nivån för att samordna, koordinera och stödja såväl långsiktiga insatser för kompetensförsörjning som insatser som kan uppkomma till följd av strukturella förändringar, till exempel vid nedläggning eller ny etablering. Men formerna och de tillgängliga resurserna för hur ansvaret implementeras har kommit olika långt i regionerna. I många regioner är resurserna för konkreta utvecklingsinsatser i det regionala utvecklingsarbetet fortfarande beroende av extern projektfinansiering, vilket motverkar långsiktighet och kontinuitet i kapacitetsuppbyggnaden. Förmågan att agera är beroende av enstaka regionutvecklare vilket ökar sårbarheten i systemet.

Regional kompetensförsörjning bör bli ett kärnuppdrag för regionalt utvecklingsansvariga

I arbetsgruppens första promemoria föreslås att regional kompetensförsörjning blir ett kärnuppdrag för regionalt utvecklingsansvariga. Förslaget att utveckla lagen om regionalt utvecklingsansvar (2010:630) med det tillägget behandlas i riksdagen i juni 2022.

Regionerna behöver ökad kapacitet och kompetens för att hantera kompetensförsörjning

Kännedomen om det regionala/lokala näringslivet och arbetsmarknaden är avgörande för att kunna genomföra rätt åtgärder. En nationell strategi för kompetensförsörjning i kombination med ett tydligare mandat för regionerna även i omställnings- och kompetensfrågor stärker samhällets förmåga att stödja utveckling och förnyelse av näringslivet. Detta kräver att regionerna bygger ut kapaciteten och kompetensen för att hantera kompetensförsörjning. Som framgår av olika redovisningar varierar kapaciteten stort mellan de olika regionerna (se t ex "We are in the business of trust" – erfarenheter från fyra investeringsprocesser, Tillväxtanalys PM 2021:01).

Ett sätt att bygga upp denna kapacitet (och kompetens) är att regionerna både får mer ansvar (RUA) och fler uppdrag som i sig genererar ny strategisk kompetens hos regionerna. Därigenom ökar också förmågan att koordinera/samordna de behov som finns kommunalt så att exempelvis ansökningar till Myndigheten för yrkeshögskolan, fördelning av statsbidrag till gymnasial vuxenutbildning och

samverkan med lärosätena svarar bättre mot de behov som finns regionalt. Sådan samverkan bör ske i ett sammanhang av flernivåstyrelse, med nära och förtroendefullt samarbete med både den kommunala nivån och statliga myndigheter. Behovet av förbättrad, mer effektiv och förutsägbar samverkan mellan kommun, region och stat har beskrivits i arbetsgruppens delrapport (PM. AG 6. Omställning och stora etableringar. Diarienummer: N2021/01381-4), bifogas som bilaga till slutrapporten).

Arbetsmarknadens parter behöver bli mer delaktiga i det nya och dynamiska kompetensförsörjningslandskapet

Andra viktiga aktörer i samarbetet i kompetensomställningen är arbetsmarknadens parter. Kompetensomställning bygger på både medarbetares och företagsledningens motivation och aktiva samarbete. Kunskapen och medvetenheten om teknik- och marknadsförändringar måste delas av alla inblandade för att kompetensomställningen skall ta fart och leda till företag som står redo att möta framtiden. Branschorganisationer har en viktig roll i arbetet att sprida kunskap och engagemang, särskilt i förhållande till mindre företag. Även arbetsmarknadens aktörer måste bli delaktiga i det nya och mer dynamiska kompetensförsörjningslandskapet.

Ökad kapacitet på regional nivå skapar förutsättningar att slå larm för en särskild händelse

På regional nivå är det nödvändigt med kontinuerlig analys av näringslivets förutsättningar och framtidsutsikter. Analysen bör ske i samverkan mellan näringslivet, utbildningssektorn och arbetsmarknadens parter. Det är en förutsättning för att kompetensförsörjningen och matchningen ska fungera. Genom kontinuerlig dialog inom regionen ökar medvetenhet och kompetens hos alla berörda parter. Med ökad kapacitet och kunskap ökar förmågan att "slå larm" när man får kännedom om en "särskild händelse" till exempel en möjlig etablering eller nedläggning. Genom förmågan att slå larm kan rätt resurser mobiliseras, på den nivå och under den tid som behövs. Erfarenheten visar att en hög "normalnivå" i samverkan kring hållbar utveckling och kompetensförsörjning leder till ökad handlingsberedskap inför oväntade situationer och snabba förändringar.

Ökad handlingsberedskap kräver effektiva samverkansrutiner

Handlingsberedskapen att ställa om och göra omprioriteringar av resurser bygger i stor utsträckning på att det finns effektiva samverkansrutiner för samhällsekonomisk utveckling på den regionala, delregionala och lokala nivån.

Handlingsberedskapen som också kan beskrivas som förmågan att agera i samverkan när någon - ofta en kommun – “trycker på larmknappen”, är nödvändig för att möta behoven vid stora etableringar. Det handlar om att arbeta i team där nationella, regionala och kommunala parter har sina roller och nyttjar sina resurser för konkreta resultat. Gemensamt i detta lagspel är att förväntningar och krav främst riktas mot kommunen som är aktuell för etableringen och därmed har kommunen en huvudroll och aktörerna runt omkring är i första hand stödjande parter som samtidigt kan spela en avgörande roll genom tillgång till resurser, kunskap och mandat.

Varje omställning är unik men har gemensamma generella drag. En samlad kunskapsuppbyggnad kring händelser kommer att underlätta framtida omställningsprocesser. En tydligare struktur och arbetsfördelning lokalt, regionalt och nationellt gör det möjligt med kunskapsspridning och erfarenhetsutbyte.

Blueprint för att hantera stora etableringar kan vara vägledande i arbetet framåt
Erfarenheten av att arbeta med stora etableringar skiljer sig åt i landet, likaså har regionerna (liksom kommunerna) varierande erfarenhet och förberedelser att ta sig an den typen av utmaningar. Trots det tror vi att den blueprint som beskrivs i PM från arbetsgruppen kommer att vara en generell vägledning för arbetet framåt. Det finns flera exempel på best-practise som ligger till grund för arbetsgruppens förslag till en blueprint. Regioner, kommuner och statliga myndigheter som behöver komma igång med arbetet för att ha möjligheter att möta etableringserbudanden, kan ta rygg på dessa och arbeta snabbare och effektivare med sitt arbete.

Ett beslut som kan förbättra tillgången till resurser för att hantera snabba lokala förändringsprocesser är Tillväxtverkets uppdrag från regeringen att bistå regioner och kommuner vid varsel och omställning i näringslivet 2022–2024.

2.6.6 Aktiviteter i arbetsgruppen

Arbetsgrupp sex har totalt haft sju träffar. En av dessa har varit ett webinarium med Tillväxtanalys som redogjort för slutsatserna i sitt projekt ”Vilken roll har offentlig sektor för stora kunskapsintensiva investeringar?”. Arbetsgruppen har anordnat två workshops under våren 2022 som syftat till att utarbeta underlag för arbetsgruppens promemoria ”Behov av flernivåsamverkan vid stora etableringar”.

2.6.7 Arbetssätt

Som redovisats ovan är arbetsgruppen allsidigt sammansatt. Aktivitetsnivån har varierat under arbetets gång, med störst deltagande under de första träffarna. Under den period då leveranserna från programmet konkretiserats har en ledningsgrupp bestående av Anders Carlberg (ordförande) Marina Gregorsson och Caroline Söder lett arbetet med stöd av programstödet. Genom regelbunden kommunikation från ledningsgruppen har insyn och delaktighet från övriga gruppen säkrats upp. Ordföranden i arbetsgruppen har deltagit i Samverkansprogrammets regelbundna ordförandemöten för att få en helhetsbild av hur programmet fortskrider.

2.6.8 Deltagare i arbetsgrupp

Anders Carlberg (ordförande)	Västra Götalandsregionen
Peter Larsson (tidigare ordförande)	Sveriges Ingenjörer
Charlotte Ahlgren Moritz	Malmö Universitet
Mattias Andersson	Arbetsförmedlingen
Frida Andersson	Teknikföretagen
Per Arfvidsson	Lantmännen
Jan Collin Saxer	Lernia
Mattias Flodström	Region Östergötland
Marina Gregorsson	Tillväxtverket
Jenny Grensman	Sveriges Ingenjörer
Monika Kval	Tillväxtverket
Margareta Landh	MYH
Kristina Lovén Seldén	TCO
Marie Claire Maxwell	Business Sweden
Lena Miranda	Linköping Science Park
Frida Olsson	LO
Björn Samuelsson	Trygghetsrådet TRR
Samuel Strömgren	Competence Sverige
Caroline Söder	Trygghetsfonden TSL

2.7 Attrahera, integrera och behålla kompetens

2.7.1 Utmaning

Att vara ett av världens mest tekniskt avancerade samhällen ger stora möjligheter, men det sätter också kompetensförsörjningen på prov. Behovet av att utbilda, utveckla och attrahera intresserade och skickliga individer som kan vara med och lösa samhällsutmaningarna är omfattande och brådskande.

Enligt Arbetsförmedlingens prognos från februari 2020 förväntas ett stort underskott på utbildad arbetskraft fram till 2025. En stor del av den arbetskraft som förväntas efterfrågas utgörs av IT-specialister, ingenjörer och tekniker. En annan stor grupp med underskott på arbetskraft är sjukvårdspersonal och pedagogiska arbeten. Yrkesroller som företagen lyfter fram som svåra att hitta kompetens inom här i Sverige är till exempel dataingenjörer inom AI och data science mjukvaruutvecklare och specialister inom batteridrift. Många länder står inför liknande utmaningar. Tillgången till rätt kompetens påverkar var företag väljer att förlägga sin verksamhet. För Sveriges del handlar det inte om att satsa på grundutbildning och kompetensutveckling för yrkesverksamma eller att främja kvalificerad kompetens från andra länder. Vi behöver göra alltihop. Alla pusselbitar kommer att behövas för att behålla en hög innovationstakt och konkurrenskraftiga företag. Att det går att attrahera specialister och nyckelpersoner till Sverige är viktigt för att motivera att satsa på huvudkontoren i Sverige. Det påverkar också var företag kommer att välja att investera.

När företagen har tillgång till rätt kompetens – det kan vara en skicklig automationstekniker från en yrkeshögskola i Jönköping eller en cybersäkerhetsspecialist från Sydkorea – kan företagen utvecklas och växa i Sverige. Det är bra för hela samhället, inte bara för den enskilda individen eller företaget.

Företag som går bra och anställer genererar ytterligare arbeten inom leverantörsled och det offentliga, vilket i sin tur leder till ökade skatteintäkter. Ett jobb inom teknikindustrin genererar i genomsnitt ytterligare 0,9 jobb. Det vill säga att varje arbete inom teknikindustrin i genomsnitt genererar nästan ett helt arbete till bland

underleverantörer². Att Sverige arbetar för att dessa företag vill satsa i Sverige och arbetar för att attrahera ytterligare nyetableringar ger därför jobbeffekter som är betydligt större än antalet direkt anställda i företagen. Ett regionalt exempel är Västra Götalands sysselsättningsmultiplikator för fordonsindustrin som 2015 var 1,84. Det betyder att om ytterligare 500 personer sysselsätts i fordonsindustrin tillkommer sedan ytterligare 420 jobb som en total sysselsättningseffekt i den regionala ekonomin. Dessutom skapas ytterligare sysselsättningseffekter i resterande delar av landet³. Ett högaktuellt exempel på en spännande etablering som kommer ge kringeffekter i hela regionen är Northvolt som beräknar att anställa 3000 personer i sin fabrik i Skellefteå.

2.7.2 Arbetsgruppens syfte

Det som attraherar kvalificerad kompetens är platsen tillsammans med ett attraktivt näringsliv/attraktiva jobberbjudanden och möjligheten till en välfungerande vardag för sig själv och för medföljande. Sverige som land behöver ha ett bra totalerbjudande - personer med eftertraktad kompetens behöver ha kännedom om erbjudandet, lockas hit, tas emot väl och ges förutsättningar att stanna. Området internationell kompetensattraktion spänner över många politikområden.

Arbetsgruppens syfte var att identifiera hur vi tillsammans kan förbättra Sveriges erbjudande att attrahera, integrera och etablera kompetens.

2.7.3 Arbetsgruppens mål

Genom det arbete som gjordes initialt i arbetsgruppen (workshops, möten och skriftliga underlag) tillsammans med olika aktörer identifierade vi att det som är mest angeläget är någon form av nationell samordning kring arbetet med internationell kompetensattraktion vilket resulterade i målet att genomföra en förstudie med konkreta förslag på vad som kan göras för att stärka Sveriges arbete.

”Internationell kompetensförsörjning har fått allt större betydelse för alla länder och är av extra stor betydelse för ett exportberoendeland som Sverige. En samlad kompetensförsörjningspolitik som säkerställer att arbetsgivare har tillgång till den kompetens som behövs för att det ska vara konkurrenskraftigt behöver således även inkludera Sveriges attraktivitet för internationell kompetens och hur vi effektivt arbetar med att locka internationell kompetens till Sverige.”

² SCB Input-Output statistik 2017

³ Fordonsindustrins kompetensbehov i Västra Götaland – en kartläggning, Business Region Göteborg, Västra Götalandsregionen, 2017

”De insatser som krävs för internationell kompetensförsörjning skiljer sig från de insatser som krävs för att säkerställa att svenska medborgare har rätt kompetens. Det handlar t. ex. om hur attraktivt det är att arbeta i Sverige för internationell kompetens jämfört med i andra länder, hur mottagandet i Sverige fungerar, effektivitet i regelverk och processer, särskilt för utomeuropeisk kompetens, och bättre statistik och analys av kompetensflöden till och från Sverige, både för inomeuropeisk och utomeuropeisk kompetens.”

(Arbetsmarknadsutredningen 2019)

2.7.4 Resultat – rapport från förstudien ”En nationell samordnande plattform för arbetet med attraktion och mottagande av internationell kompetens”

Målet med förstudien ”En nationell samordnande plattform för arbetet med attraktion och mottagande av internationell kompetens” var att tillsammans med regionala aktörer, myndigheter och företag som arbetar med talangattraktion ta fram förslag på vad en nationell samordnande plattform bör innehålla, lämplig organisatorisk tillhörighet samt uppskattning av kostnader. Förstudien skulle innehålla tänkbara olika lösningar och för- och nackdelar med dessa.

Slutsatser från förstudien

Slutsatserna är att många olika aktörer, myndigheter, regionala organisationer arbetsgivare och nätverk, utför sina respektive uppdrag enligt bästa förmåga. Men en nationell strategi med tillhörande satsningar samt en nationell samordning saknas, vilket leder till ineffektivitet och försämrar Sveriges totalerbjudande. Det råder en bred enighet bland intervjupersonerna för denna förstudie att bristen på samordning, resurser, mandat och långsiktighet försvårar för Sverige att kunna konkurrera om den internationellt rörliga arbetskraften.

Internationell kompetensattraktion har inte fått samma prioritet som andra nationella främjandeaktiviteter. Idag finns det tydliga uppdrag, finansiering och en nationell strategi för internationellt investeringsfrämjande, exportfrämjande och destinationsmarknadsföring. Attraktion av internationell kompetens är idag en del i investeringsfrämjandet på pappret, där målsättningen att attrahera kompetens och talanger nämns i Sveriges export- och investeringsstrategi. Målsättningen har dock inte omsatts i konkreta uppdrag och mandat (med något enstaka undantag). Det är också viktigt att se talangattraktion som ett eget område som löper parallellt med övriga som nämns ovan.

Synpunkter på utmaningar och effekter av bristande samordning

Intervjuerna i denna förstudie pekar på att avsaknaden av nationell samordning, mandat och långsiktighet leder till en rad utmaningar och risker:

- Bristen på samordning gör det svårare att skapa ett lättförståeligt och sammanhängande mottagande och på sikt integration för dem som väljer att komma till Sverige för att arbeta. De som möter ett ineffektivt system kan välja att inte fullborda sin flytt, liksom avsluta vistelsen tidigare. Det finns risk att de dessutom bidrar till en negativ bild av Sverige som land att flytta till. De som får ett bra mottagande stannar längre och trivs bättre.
- Bristen på samordning mellan myndigheter, och mellan myndigheter och den regionala nivån, gör att Sverige riskerar att gå miste om viktiga synergier och effektivitetsvinster av arbetet.
- Utan nationell samordning finns det en risk att vi kommunicerar och marknadsför olika, osammanhängande bilder av Sverige.
- Bristen på långsiktighet och på mandat har lett till att satsningar har påbörjats och avslutats trots att de fyller ett tydligt behov. Ett exempel är plattformen Working in Sweden, med information om att arbeta i Sverige, som startats och sedan lagts ner hela två gånger under det senaste decenniet.
- Avsaknaden av nationella satsningar och prioriteringar har lett till att flera regioner uppger att de har känt sig tvungna att lansera egna satsningar, både för marknadsföring och mottagande, trots knappa resurser och ibland bristande kompetens. Detta riskerar att skapa dubbelarbete, en osammanhängande marknadsföring utåt och en otydlighet och spretighet kring det regionala mottagandet. Offentliga resurser läggs också på att skapa onödiga parallella insatser och strukturer.
- I och med att Sverige satsar mindre på området än våra grannländer och många andra europeiska länder så riskerar vi att tappa i internationell konkurrenskraft. Det råder en stor konkurrens globalt om personer med efterfrågad kompetens inom till exempel IT, teknik och sjukvård.

Behov av samordning och helhetssyn

När det gäller behov kring samordning och aktiviteter så nämner myndigheter, regioner och företag en rad behov som behöver tillgodoses och samordnas. Listan nedan är ett urval av behov som återkommer, både i förstudien och i diskussioner mellan medlemmarna i AG7 attrahera, behålla och integrera kompetens:

- Tydliga uppdrag och beslutsmandat till de myndigheter som spelar eller bör spela en aktiv roll inom internationell kompetensförsörjning, så att de aktivt kan arbeta för att öka Sveriges attraktionskraft och undanröja hinder som försvårar mottagandet och integrationen av internationell kompetens.
- En gemensam syn och en gemensam röst kring vad som bör göras på nationell respektive regional nivå och hur denna samverkan ska se ut, både vad gäller insatser och finansiering.
- Samordning och helhetssyn kring politiska beslut och reformer som kopplar an till området internationell talangattraktion.
- Det finns behov av att en enhetlig Sverigebild kan kommuniceras mot målgrupperna, vilket ställer krav på samordning. Det finns idag ingen aktör i det offentliga som har ett tydligt uppdrag eller mandat kring detta.
- Tydligare nationella prioriteringar kring vilka kompetenser, målmarknader och kanaler som bör prioriteras i gemensamma insatser behövs.

Behov av och förslag på aktiviteter för samordning och information

- Inspirerande videor, bilder och intervjuer (som inte är kommun- eller region-specifika) som säljer in Sverige som attraktivt land för internationell kompetens. Informerande material som infographics och checklistor för att till exempel förklara och underlätta mottagnings- och etableringsprocessen.
- En landningssida för Sverige med input som är koordinerad från flera myndigheter och med kopplingar till regioner och innovationsmiljöer.
- Gemensamma attraktionskampanjer eller insatser på konferenser och mäsor, där Sverige kan agera som land med ett gemensamt och samordnat

paraply, och där regioner och arbetsgivare kan delta under det paraplyet. Denna typ av aktiviteter är ofta för kostsamma för enskilda regioner eller företag och det finns också en risk för att en osammanhängande Sverigebild sprids utan samordning. Kostnader kan delas mellan myndigheter, regioner och arbetsgivare, precis som till exempel Finland arbetar med global närvaro på viktiga events och marknader som Indien och Kina.

- Breddad och förbättrad samverkan och myndighetssamverkan i mottagningsprocesser, som till exempel en utveckling av Flytta-projektet som en gemensam ingång till myndighetssverige där arbetskraftsinvandrare kan göra alla nödvändiga tjänster digitalt.
- Expertfunktion och kunskapsbank med aktuell statistik och prognoser för att kunna analysera dagens flöden av talanger liksom bedöma framtida kompetensbehov⁵⁵ och planera marknadsförings- och mottagningsinsatser därefter. Detta är också viktigt för att planera till exempel tillgången på bostäder och internationella skolor och vad som skulle behövas för att skapa bättre förutsättningar för att attrahera och ta emot internationell kompetens.
- Erfarenhetsutbyte och kunskapsuppbyggnad kring internationell talangattraktion, mellan myndigheter, regioner och arbetsgivare.

2.7.5 Medskick – vem behöver göra vad?

Arbetsgruppen och dess ledamöter beslutar inte om nästa steg då arbetsgruppen lämnar rekommendationer som innefattar politiska beslut.

Arbetsgruppen menar att det behövs ett ägandeskap och nationell strategi för området internationell kompetensattraktion dels för att uppnå de resultat som krävs, dels för att använda resurser mest effektivt och understryker vikten av att Regeringskansliet omgående tar denna fråga vidare för att kunna lägga fram ett konkret förslag utifrån underlaget som presenteras i förstudien, något som också ligger i linje med vad arbetskraftsinvandringsutredningen slår fast.

2.7.6 Medskick – vem behöver göra vad?

Arbetsgruppen har träffats digitalt ungefär varannan månad. Delar av arbetsgruppen (styrgrupp för förstudie) har stämt av på veckobasis.

Arbetet inom arbetsgruppen har lett till nya kontakter och insikter. Det stora kontaktnätet inom samverkansprogrammet har öppnat upp för samverkan inom olika forum. Arbetsgruppen har genomfört workshops med olika aktörer och organisationer som verkar för att främja internationell kompetensattraktion.

Arbetsgruppen har genomfört förstudien Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens och tillhörande aktiviteter som webinarier.

Arbetskraftsinvandringsutredningen

Arbetskraftsinvandringsutredningens betänkande 4slår fast att en aktör bör ges ett samordnande ansvar för internationell kompetensförsörjning och pekar på att det saknas såväl en nationell strategi för kompetensattraktion och långsiktighet och helhetssyn i arbetet, och att en ökad samordning är avgörande för att förbättra Sveriges möjligheter att locka och ta emot internationell arbetskraft. Utredningen föreslår att regeringen bör avvakta vår förstudie innan beslut om samordningsmodell tas.

2.7.7 Leverans

Rapport: Förstudie nationell samordning attraktion och mottagande av internationell kompetens.

2.7.8 Aktiviteter och arbetssätt

Arbetsgruppen har träffats digitalt ungefär varannan månad. Delar av arbetsgruppen (styrgrupp för förstudie) har stämt av på veckobasis.

Arbetet inom arbetsgruppen har lett till nya kontakter och insikter. Det stora kontaktnätet inom samverkansprogrammet har öppnat upp för samverkan inom olika forum. Arbetsgruppen har genomfört workshops med olika aktörer och organisationer som verkar för att främja internationell kompetensattraktion.

⁴ [Ett förbättrat system mot arbetskraftsexploatering m.m. - Regeringen.se](#)

Arbetsgruppen har upphandlat och bidragit till genomförande av förstudien Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens och tillhörande aktiviteter som webinarier.

2.7.9 Deltagare i arbetsgrupp

Maria Rosendahl (ordförande)	Teknikföretagen
Li Ljungberg	Teknikföretagen
Hanna Fager	Volvo Cars
Birgitta Söderberg	Volvo Cars
Katarina Berg	Spotify
Arvid Hedman	Spotify
Niklas Delersjö	Move to Gothenburg
Marie-Claire Maxwell	Business Sweden
Malin Wilson	Svenska institutet
Anders Ahlstrand	UHR
Sofia Appelgren	Mitt Liv
Alexandra Ridderstad	Jobbsprånget
Johanna Flanke	RISE

2.8 Kontinuerlig kompetensutveckling under yrkeslivet – med fokus på det arbetsplatsnära lärandet

2.8.1 Bakgrund

Det finns stora behov av att utveckla det arbetsplatsnära lärandet i Sverige. Lärandet som sker på arbetsplatserna och betydelsen av arbetsplatsnära kompetensutveckling behöver belysas betydligt mer. Det är viktigt att de behoven inte hamnar i skym undan och att fokus allt för ensidigt hamnar på behoven i det reguljära och formella utbildningssystemet. Det behövs både långsiktiga lösningar för strukturerad kompetensutveckling på arbetsplatsnivå och ett utbildningssystem anpassat för yrkesverksamma.

Ett strukturerat lärande behöver ingå som en naturlig del av alla jobb. Sveriges utveckling bygger på ett kunskaps- och kompetensdrivet näringsliv där förmågan att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens är den enskilt största och viktigaste utmaningen oavsett bransch och storlek på verksamheten. Strukturuomvandling och teknologisk förändring är en naturlig del av samhällets utveckling. Men anställda behöver involveras när förändringar som ny teknik och nya arbetssätt införs. Delaktighet är en förutsättning för att ta till sig det nya och ställa om till nya arbetsuppgifter.

Fokus för arbetsgruppen ligger på arbetsplatsnära lärande för yrkesverksamma. Det innebär det lärande som sker kopplat till arbetsplatsen och dess yrkesroller snarare än på behoven i det formella utbildningssystemet. Det "informella" och "icke formella" arbetsplatsnära lärandet är helt centralt för näringslivets kompetensförsörjning och anställdas kontinuerliga kompetensutveckling i yrkeslivet. Arbetsgivare har ett ansvar för medarbetares kompetensutveckling samtidigt som medarbetare behöver ta möjligheterna efter behov.

Det pågår insatser i Sverige som syftar till att stödja det arbetsplatsnära lärandet. En stor del av stödet till kompetensutvecklingsinsatser och insatser för strukturbygge har varit och är beroende av kortsiktig projektfinansiering. Arbetsgruppen har tagit avstamp i det som görs för att identifiera framgångsfaktorer, "best practice" och vad som bör spridas.

2.8.2 Problembild

Tillgången till strukturerad och kontinuerlig kompetensutveckling har förutsättningar att bli bättre för stora grupper i det svenska arbetslivet. Det sker inte tillräckligt med arbetsplatsnära kompetensutveckling i förhållande till de behov som finns. Kompetensförsörjning är affärskritisk verksamhet och en gemensam angelägenhet för hela arbetsplatsen som förutsätter samverkan mellan arbetsgivare och anställda. Olika arbetsplatser har olika förutsättningarna och arbetet behöver därför utgå från de behov och den ambition som företag och anställda ser tillsammans.

Vi vet att många arbetsgivare tycker det är svårt att organisera systematisk kompetensförsörjning, beskriva vilka kompetenser som behövs och komma i gång med ett strategiskt kompetensförsörjningsarbete. De insatser som görs är ofta av tillfällig, ad hoc-karaktär utan struktur och långsiktighet. Svårigheterna kan bero på att arbetsgivare inte vet var de ska börja. I vissa fall saknas en tydlig uppfattning om vilken kompetens som efterfrågas och det finns också fall då arbetsgivare vill göra allt på en gång. Fungerande strukturer har betydelse för enskilda individers möjligheter att delta i kompetensutvecklande insatser.

Samhället i stort kan i högre utsträckning stötta det arbetsplatsnära lärandet och ge arbetsmarknadens parter bättre förutsättningar för detsamma. Bland annat genom stöd för att utveckla hållbara processer på arbetsplatser för strategisk kompetensförsörjning och för branscher och företag att beskriva kompetensbehov, i såväl privat som offentlig sektor. Behovet av att belysa och synliggöra det arbetsplatsnära lärandet är tätt förknippat med att värdesätta och bekräfta kompetenser, även ifall då de riskerar att tas för givna.

Förutsättningarna för kontinuerlig kompetensutveckling i yrkeslivet ser väldigt olika ut för olika grupper och kompetensutveckling i arbetslivet är inte jämnt fördelat. Det är därför nödvändigt att utveckla ett helhetsperspektiv som tar sikte på många grupper så som arbetare och tjänstemän med olika typer av utbildningsbakgrund, olika anställningsformer, olika kön etcetera. Det tillgängliga utbudet för utbildningsinsatser varierar också mellan branscher och målgrupper och är i många fall bristfälligt.

Sett till hela arbetsmarknaden kan nämnas SCB:s rapport "Vuxnas deltagande i utbildning" som visar på en tydlig ojämlik fördelning av personalutbildning. Studier visar också att behoven av kompetensutveckling är stora i yrken utan krav på lång formell utbildning som är särskilt påverkade av automatisering och ny teknik.

2.8.3 Arbetsgruppens mål

Målsättningen för arbetsgruppen har varit att identifiera framgångsfaktorer samt uppvärdera, stötta och sprida goda exempel på systematiskt arbetsplatsnära lärande.

Den övergripande visionen är ett arbetsliv där arbetsgivare i samverkan med anställda arbetar systematiskt med sin kompetensförsörjning och där breda grupper anställda får tillgång till kontinuerlig kompetensutveckling och utvecklas i takt med samhället och verksamhetens behov.

2.8.4 Arbetsgruppens arbete, arbetssätt och resultat

- Arbetsgruppen har delat "best practice" mellan olika branscher och aktörer i. Det sker mycket arbete på området kopplat till partsmodellen, de olika branscherna och andra centrala aktörer.
- Arbetsgruppen har sammanställt "best practice" utifrån vad som framkommit under arbetsgruppens arbete. Därigenom har det varit möjligt att sprida arbetssätt och framgångsfaktorer. Arbetsgruppen har tagit fram ett samlat dokument med "best practice" för arbetsplatsnära lärande. Detta dokument finns bifogat.
- Arbetsgruppen har genomfört insatser och ett påverkansarbete i syfte att uppvärdera och visa på vikten av det arbetsplatsnära lärandet för Sveriges kompetensförsörjning. Bland annat genom att lyfta fram framgångsfaktorer där samhället, inte minst staten, regioner och myndigheter, har en roll i att stötta det arbetsplatsnära lärandet, branschernas och andra relevanta aktörers arbete.

2.8.5 Gemensamma rekommendationer kring vad som behövs framåt

I det bifogade dokumentet med "best practice" för arbetsplatsnära lärande har arbetsgruppen även tagit fram gemensamma medskick kring aspekter som ur ett bredare samhällsperspektiv behövs framåt för ett mer utvecklat arbetsplatsnära lärande. Rekommendationerna sammanfattas ned.

1. Stöd för arbetsplatser att ta fram strukturerad kompetensförsörjningsprocess

Arbetsgruppen har identifierat att en framgångsfaktor för det arbetsplatsnära lärandet är att arbetsgivare i samverkan med de anställda prioriterar att komma i gång med sin kompetensförsörjningsprocess. I det arbetet är det centralt att kartlägga och identifiera kompetensbehov med utgångspunkt i hela arbetsplatsen. Det handlar inte om att göra allt på en gång utan att initiera ett strukturerat arbetssätt. För att underlätta för företag att initiera ett strukturerat arbetssätt på arbetsplatsen, finns behov av stöd och insatser. Det är särskilt viktigt för små- och medelstora företag.

Det behövs också ett mer långsiktigt stöd för att skapa bättre förutsättningar till strukturbygge i det arbetsplatsnära lärandet. Utgångspunkten behöver vara arbetsplatsens kompetensbehov och identifierade branschgemensamma behov. Centralt här är kvalifikationer, beprövade valideringsmodeller och förankrade arbetssätt som tagits fram gemensamt. Viktiga steg på vägen är också utveckling av ett gemensamt sätt att beskriva viktiga kompetenser och kvalifikationer.

Konkreta insatser som kan underlätta för företag att initiera sin kompetensförsörjningsprocess är coachning och nätverksträffar. För arbetsplatser utan en strukturerad process för kompetensförsörjning kan det vara svårt att komma i gång med nödvändiga insatser för att erbjuda personalen kontinuerlig kompetensutveckling. Det som framför allt behövs är ett sammanhängande arbete med analys av kompetensbehov och återkoppling. I behövs också i vissa fall branschvalidering och kompetensutvecklingsinsatser som med fördel leder till intyg/certifikat. Detta strukturerade arbetssätt är viktigare än enskilda punktinsatser av ad-hoc-karaktär behövs ett. Inom industrin finns positiva erfarenheter från arbete med coachning och kompetensutvecklingsinsatser som också utgår från gemensamt framtagna kvalifikationer och branschvalidering.

Det stöd som arbetsgruppen efterfrågar behöver vara långsiktigt och utgå från det partsgemensamma arbete som sker inom branscherna. Det är viktigt att använda framgångsfaktorer och skala upp beprövade arbetssätt snarare än att aktörer tar fram nya koncept. Det behövs mer av långsiktighet i arbetet med att utveckla strukturer snarare än fokus på tidsbegränsade projekt.

2. Långsiktigt stöd i form av delfinansiering av strukturerad arbetsplatsnära kompetensutveckling

Utgångspunkten är att arbetsgivare har ett ansvar för medarbetares kompetensutveckling likväl som anställda behöver ta tillvara på möjligheterna utifrån sina behov. Behovet, engagemanget och viljan behöver således ha sin grund på arbetsplatsen. Samtidigt behövs ett långsiktigt stöd i form av delfinansiering för kompetensutvecklande insatser utifrån de behov som arbetsplatsens kompetensförsörjningsprocess visar på. Det är särskilt viktigt för små- och medelstora företag.

Svenska ESF-rådet har under lång tid gjort ett stort och viktigt arbete som haft fokus på detta. Samtidigt ser arbetsgruppen att behoven är ännu större och det behövs mer av långsiktighet i det stöd som utgörs av delfinansiering. Fler samhällsaktörer, till exempel Tillväxtverket har en fortsatt roll i att mer långsiktigt och strukturerat stötta det arbetsplatsnära lärandet. Det behövs mer av långsiktighet och mindre fokus på kortare projekt.

Ett långsiktigt stöd i form av delfinansiering till strukturerat arbetsplatsnära lärande behöver nå många olika branscher och förutsätter delaktighet och samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare. Det är också viktigt att stödet når många grupper på arbetsmarknaden. Förutsättningarna för digitalt lärande ser idag väldigt olika ut. Utbudet av relevant kompetensutveckling för "icke tjänstemän" är otillräckligt och det behövs mer kunskap kring hur lärandet på arbetsplatser kan läggas upp för att nå anställda inom många branscher.

3. Utveckla regionala stödstrukturer i samtliga Sveriges regioner

Regionala stödstrukturer med fokus på att underlätta de olika branschernas kompetensförsörjning är en framgångsfaktor för det arbetsplatsnära lärandet. Ett gott exempel Göteborgsregionens flera kompetensråd knutna till olika branscher samt regionens strukturerade arbete med ett kompetensnav. Skulle samtliga Sveriges regioner initiera ett liknande arbete så skulle det betyda mycket även om ambitionsnivån kan anpassas till regionala förutsättningar.

Regionala branschrepresentanter och parterna på arbetsmarknaden har en självklar roll i stödstrukturerna. Dessutom är det så att kompetensbehov och dimensioneringen kan skilja sig åt mellan olika regioner i Sverige.

4. Mer fokus bör läggas på kompetensbehov vid olika former av yrkesprognoser

Myndigheters, inte minst Arbetsförmedlingens, arbete med yrkesprognoser har brister och behöver utvecklas i nära samarbete med branscherna. Prognoserna behöver anpassas och vidareutvecklas för att bli ett mindre trubbigt verktyg och fokus bör ligga på kompetensbehov. Arbetet med yrkesprognos behöver samordnas och koordineras mellan olika myndigheter.

Arbetsgruppen anser också att Arbetsförmedlingen i större utsträckning än idag behöver prioritera arbetet med yrkesprognoser. Det finns en risk att det arbetsplatsnära lärandet påverkas negativt när det i en prognos framkommer att tillgång på arbetskraft inom ett yrke är god, samtidigt som kompetensbehoven är stora. Det kan till exempelvis uppstå negativa effekter vid upphandling av branschens valideringsmodeller.

Det kan vara lätt att få in många jobbansökningar samtidigt som kompetensbehoven är stora. Arbetsmarknaden ser olika ut i olika delar av landet vilket innebär att det behövs prognoser på såväl nationell som regional för att visa på kompetensbehoven inom olika branscher. Olika myndigheters prognos- och analysarbete behöver samordnas bättre och i regel genomföras i samarbete med branscherna. Arbetsgruppen hänvisar till det arbete som bedrivits i med en undergrupp till i arbetsgrupp 3 men som tyvärr pausats.

5. Behov av branschövergripande och lättillgänglig kvalificerad studie- och yrkesvägledning med någon form av nationell täckning

Arbetsgruppen ser behov av branschövergripande och lättillgänglig kvalificerad studie- och yrkesvägledning med nationell täckning. Detta är ett viktigt, men tidigt medskick som har identifierats i arbetsgruppen.

2.8.6 Deltagare i arbetsgrupp

Josefine Larsson (ordförande)	IF Metall
Daniel Söderberg Talebi (ordförande)	Handelsanställdas förbund
Mats Andersson	Teknikföretagen
Henrik Ekelund	Svensk Handel
Mats Johansson	Handelsrådet
Marina Nilsson	HRF

Eva-Britt Grönberg
Reneé Berglund
Johanna Redelius

Tillväxtverket
Svenska ESF-rådet
Göteborgsregionens
kompetensnav

2.9 Breddad rekrytering – inkludering och mångfald

2.9.1 Kort om arbetsgrupp

Arbetsgruppen formerades den 20 juni 2021 och har fokuserat på mångfald och inkludering för breddad rekrytering till både arbete och utbildning. Arbetsgruppen har genom gruppens deltagare haft en bredd i representation från akademien, myndigheter, kommuner, arbetsgivare, egenföretagare, flyktingorganisation, fackförbund och forskare, som gemensamt analyserat hinder för att åstadkomma bred rekrytering i både utbildning och arbetsliv.

2.9.2 Slutsatser

Livslångt lärande är tillsammans med en flexibel, inkluderande och agil arbetsmarknad alltmer avgörande för hur ett kunskapsintensivt samhälle i ständig förändring tillvaratar individens kompetenser för att gemensamt möta samhällsutmaningar på kort och lång sikt.

Arbetsgruppen kom tidigt till en samsyn om betydelsen av mångfald för konkurrenskraftig tillväxt och vikten av att aktivt målmedvetet arbeta i alla sektorer för att främja inkludering genom att bryta komplexa invanda mönster (unconscious bias). Gruppen vill se en interkulturell utbildning för arbetsgivare och medarbetare med fokus på en inkluderande rekryteringsprocess, vad och varför mångfald och vad som hindrar oss (fördomar, bias, normer) att rekrytera mångfald. Hur får vi ett inkluderande ledarskap och inkluderade medarbetare? Den interkulturella utbildningen ska ge kunskaper och verktyg att skapa inkluderande arbetsplatser samt möta och leda mångfald på rätt sätt. Vidare ska utbildningen behandla interkulturell kommunikation och ge ökade kunskaper om språket, synliga/osynliga koder och dess betydelse i syfte att bättre nå ut till alla.

Detta gäller såväl tidiga utbildningsval som inträde i arbetsmarknaden. Särskilt inspirerades vi av det inkluderings-arbete som Mitt Liv bedriver. Genom detta blev det tydligt för oss att man bör utveckla system som inte sorterar människor i grupper av aktörer/målgrupper utan i första hand tillgodoser de som inte själva kan kompensera för systemets brister. På så sätt minskas riskerna för att individer hamnar mellan stolarna och utesluts av systemet.

Arbetsgruppen inspirerades också av Torild Carlsson och Ibilitys aktionsforskning kring inkluderande kompetensförsörjning som synliggör värdet av att inte sortera arbetsgivare och arbetstagare i grupper. Vägledning genom utbildning och på arbetsmarknaden behöver utvecklas och stärkas i syfte att kunna ta fram individens kompetens/förutsättningar i samverkan/relation med arbetsmarknadens aktörer. Här behövs även ett gemensamt system för validering som är allmänt erkänt och användbart. Arbetsgivare och arbetstagare sätts i fokus för analys och problemlösning – snarare än grupper av arbetsgivare och arbetstagare. Mångfald och inkludering är del av lärande och vägledning i alla delar av arbetsrelationer – från utbildning/lärande och förberedelse till arbetsrelationer, i inledandet av arbetsrelationer, i pågående arbetsrelationer och för avslut av arbetsrelationer.

Personcentrerad arbetsmarknad (PCA) är en framväxande deldisciplin inom studiet av arbetsmarknad som fokuserar på beslutsfattandet hos arbetsmarknadens enskilda aktörer. På 50/60-talet etablerades inom akademien motsvarande fokus på kunders beslutsfattande gällande marknader för varor och tjänster – ofta kallat företagsekonomi. Nu är det dags för forskningsfokus på arbetsmarknad för att bättre ta vara på människors bidrag till marknadens funktion. Nationalekonomins arbetsmarknadsmodeller antar att aktörer redan i utgångsläget känner sina preferenser (vad de för till marknaden) och att de, undantaget vissa vanliga felslut, är goda beslutsfattare. PCA kompletterar med modeller bortom dessa antaganden. Aktörer kan upptäcka och förtydliga sina preferenser, systematisera sitt beslutsfattande och bli experter på sig själva. Teorin har vuxit fram ur evidensbaserade verktyg och testbara modeller för hur aktörer kan samla information och fatta välgrundade beslut i sin beslutshorisont.

PCA och precisionsmatchning gör det möjligt att jobba med inkludering utan att i samma andetag sortera och exkludera. Att säkra mångfald genom att med precision fånga unika aktörers möjligheter utan att placera dem i boxar. Att bredda rekrytering genom att aktivt arbeta med att skapa förutsättningar för en fördomsfri rekrytering och ge människor det professionella stöd som gör att arbetsmarknaden fungerar bättre för alla. Det är inte ett mindre – individuellt eller samhälleligt – problem att någon läser till tandläkare för att hela släkten gör det än att någon inte får för sig att söka sig till högskolan eftersom de saknar förebilder. De mänskliga och ekonomiska effekterna av slarvmatchning är omfattande.

2.9.3 Medskick

Arbetsgruppens önskan är ett paradigmskifte från fokus på enskilda grupper till inkludering i syfte att uppnå breddad rekrytering till såväl arbetsliv som utbildning.

Detta behöver ske på alla plan, från politisk styrning till enskilda aktörer.

Arbetsgruppen ser att det finns mycket som skulle kunna göras för att kunna utveckla en mer innovativ och inkluderande sektorsöverskridande samverkan som syftar till långsiktiga förbättringsmodeller med individfokus.

- Arbetsgruppen förespråkar även en "mångfaldsmärkning", likt nyckelhålet, av arbetsplatser för mångfald och inkludering. Mångfaldhetsmärkningen ska förankras i forskning och med experter för kvalitet.
- Arbetsgruppen vill även se en digital matchningsportal med olika aktörer, en plattform där individen och arbetsgivaren kan klicka i olika parametrar och få en matchning. Vi behöver tidiga matchnings- och kartläggningsfunktioner likt det arbete som görs i Tyskland.
- Arbetsgruppen föreslår mötesplatser mellan samverkanspartners, t ex näringslivet, olika utbildningsaktörer och även anställda, för att flera perspektiv av gemensamma problemställningar ska kunna och lösningar identifieras lösningar utifrån olika nivåer (individ, organisation, system). Arbetsgruppen ser att det finns goda möjligheter att arbeta vidare genom sektoröverskridande samverkan och vi har gemensamt skissat på en möjlig färdplan för regionala testbäddar. Genom att gemensamt och iterativt arbeta med specifika frågor om inkludering och mångfald för en personcentrerad arbetsmarknad där även utbildning och validering ingår, identifieras långsiktiga gemensamma arbetssätt och processer som tillvaratar individens potential och kompetens.
- Genomföra regionala sektoröverskridande förstudier och inventeringar av behov och möjligheter kring personcentrerade lösningar exempelvis i Skåne, på Gotland, och i Västra Götaland.

- Utifrån denna behovsidentifiering genomföra en process av policy- och förbättringslabb i respektive region
- Utveckla en digital samhällsplattform för nya välfärdstjänster
- Systemtematisera möjligheterna för ökad rörlighet mellan eftergymnasiala utbildningar och högskola/universitet utifrån ett livslångt lärandeperspektiv
- Genomföra förstudie om personcentrerad forskning /marknadssimulering
- Genomföra förstudie om utbildning och professionsutveckling av personcentrerad vägledning
- Utveckla mångfaldsmärkning /ex nyckelhålet för mångfald och inkludering

Potentiella hinder som arbetsgruppen identifierat

Komplex mål

Det är viktigt att det tänkta målet för förslaget/insatsen/projektet är tydligt så att alla inblandade aktörer arbetar åt samma håll. Aktivitet: göra en tydlig aktörskarta för valt mål för att tydliggöra instanser individen möter på sin väg till utbildning och vidare till arbete.

Otydlig långsiktig finansieringsmodell

Hur arbetet ska finansieras på kort och framför allt på lång sikt är centralt att tydliggöra. Aktivitet: Diskutera finansieringsmodeller. Kan vi föreslå en ny självkostnadsprincip?

Komplex samverkansmodell

Det är viktigt att vi hittar en fungerande samverkansmodell som inkluderar de olika nivåerna nationellt-regionalt-lokalt och där vi har samverkansarenor att mötas på. Aktivitet: Gör en kartläggning av vilka bra exempel som redan finns och se vad vi kan lära av dem och om de kan fungera som nationella samverkansmodeller för personcentrerad vägledning.

Behov av såväl systemtänk som praktisk tillämpning

Det är viktigt att arbeta med konkreta åtgärder men aldrig släppa systemtänket. Aktivitet: Gör en systembeskrivning; gör en mappning av pågående insatser samt arbeta från början med en tänkt målbild och strategi för hur växlar vi upp.

Definitionen av kompetens samt matchningsproblematik

Vad menar vi med kompetens? Skiljer sig tolkningen mellan olika aktörer? Processer och system som skapas ska vara öppna och inkluderande och det är viktigt att ha en interkulturell förståelse. Interkulturell kompetens för mångfald och inkludering – vad innebär det för respektive verksamhet?

Som beskrivits finns en rad hinder, men samtidigt, tack vare digitaliseringen, regeringsinitiativen, samt andra initiativ kring breddad rekrytering, har vi stora möjligheter att driva en förändring inom detta område som just nu. Arbetsgruppen vill gärna arbeta vidare med detta. Arbetet går i linje med Agenda 2030 och den grundläggande principen om att ingen ska lämnas utanför i uppfyllandet av de globala målen.

2.9.4 Aktiviteter i arbetsgruppen

Arbetet i AG9 initierades genom två större digitala workshops med inspirationsföreläsningar från deltagare.

Den första workshopen skedde i samband med att gruppen bildades och hölls den 22 juni 2021. Då föreläste Torild Carlsson om behovet av att utveckla personcentrerad arbetsmarknad och Ali Alabdallah om hur det är för utrikesfödda att ta sig in på svensk arbetsmarknad. Vi arbetade också med två case om breddad rekrytering till arbetsliv och utbildning. I detta arbete hade vi stor hjälp av samverkansprogrammets processtöd.

Den andra workshopen hölls den 20 september 2021 och då fokuserade vi på inkluderings- och mångfaldsbegreppen med inspiration från Mitt Liv, vi definierade vårt uppdrag och kom gemensamt fram till våra arbetsformer.

2.9.5 Arbetssätt

Gruppen har haft stående mötestid med digitala möten varannan vecka med uppehåll för jul- och nyårshelger. Mellan vissa av mötestillfällena har mindre grupper utsetts som arbetat vidare med att undersöka eller utveckla modeller

tankar och spår. Vi har särskilt adresserat (1) systemförändring genom personcentrerad arbetsmarknad, (2) hur bryta mönster för att främja mångfald och inkludering och (3) gapanalys av systemhinder för breddad rekrytering.

2.9.6 Deltagare i arbetsgrupp

Cecilia Christersson (ordförande)	Malmö Universitet
Moa Sahlin (ordförande)	Handelsanställdas förbund
Ali Alabdallah	Egen företagare,
Bilal Almobarak	Support Group
Sofia Appelgren	Mitt Liv
Verenice Bengtsson	Diversity Index
	Award/Malmöandan
	ibility institute
Torild Carlsson	Include
Carina Carlund	Göteborgs universitet
Catherine Gillo Nilsson	Region Skåne
Tobias Hedkvist	UHR
Malin Jönsson	LO
Martin Karlsson	KTH
Nicole Kringos	Axel Johnson
Eliza Küçükcaslan	Arbetsförmedlingen
Eva Lindh-Pernheim	Transportföretagen
Johanna Linder	Ronneby Kommun
Henrik Lövgren	Lunds universitet
Susanne Norrman	UKÄ
Fredrik Svensson	Region Skåne
Olga Szczepankiewicz	IKEA
Daniel Söbirk	Högskolan Väst
Jan Theliander	

2.10 Ekosystem, beställarkompetens, investeringar och samverkansytor

2.10.1 Kort om arbetsgrupp

Arbetsgruppen har under arbetets gång kartlagt innovationsekosystemet för utbildningsteknologi och lärande. Slutleveransen är en färdplan för att stärka och komplettera innovationsekosystemets olika delar i syfte öka skalbarheten och därmed nyttiggörandet av utbildningsteknologi för flexibelt lärande.

2.10.2 Slutsatser

Arbetsgruppens kartläggning visar ett landskap och myller av aktörer och initiativ och ett löst sammanhängande innovationsekosystem runt användning och utveckling av digitala tjänster för lärande. Samverkansytorna för tjänsteutveckling och verksamhetsutveckling behöver stärkas, vilket görs runt om i Europa med investeringar i olika former av partnerskap och innovationsmiljöer. Förutsättningar för innovation och ett utvecklat innovationsstödssystem finns i Sverige. Det finns därmed möjligheter att öka nyttan och värdeskapandet för att möta de stora behov som såväl individ som arbetsgivare och utbildningsanordnare har av ett flexibelt och tillgängligt lärande. För att lyckas skala upp och tillgängliggöra det livslånga lärandet för fler och större målgrupper, behöver innovation, utveckling och användning av utbildningsteknologi (edtech) stärkas, något som måste ske i samverkan.

2.10.3 Arbetsgruppens rekommendationer

- Utveckla triple-helixytor för samverkan mellan edtechbolag, utbildningsanordnare, företag och akademi. Ett gemensamt finansieringsansvar mellan stat/regioner, utbildningsanordnare, forskning och edtechföretag är en förutsättning för långsiktigt livskraftiga testbäddar. Den nationella testbädden, Swedish Edtest har under nuvarande projekttid visat goda resultat i form av höjd digital kompetens hos testande lärare, höjd beställarkompetens, evidensmedvetenhet hos edtechutvecklare. Följande arbete är en bra utgångspunkt att ta avstamp i för vidareutveckling som kan möta fler målgrupper. Testbädden har utvecklat en metod för att driva utveckling och kvalitet i gränssnittet mellan pedagogik och teknik.
- En nationell strategi för kompetensförsörjning och det livslånga lärandet bör utvecklas och implementeras. Det skulle för en gemensam plattform och

riktning för alla de olika aktörer som behöver samverkansytor för att tillgängliggöra flexibelt lärande för fler.

2.10.4 Resultat och identifierande utmaningar

I samverkansprogrammets arbete med den digitala infrastrukturen har flera utmaningar identifierats och som ett resultat av det har vi nu bland annat ett nytt övergripande myndighetsuppdrag¹ vars syfte är att stärka förutsättningarna att använda data om utbildning och arbetsmarknad för utveckling av digitala tjänster. Under arbetets gång väcktes även frågan om hur ekosystemet ser ut för den nödvändiga tjänsteinnovation som behövs för att möta våra utmaningar. En ny arbetsgrupp bildades då inom samverkansprogrammet för livslångt lärande och kompetensförsörjning, med uppgiften att kartlägga innovationsekosystemet för edtech.

Utmaningar som identifierats gäller i stort hur vi säkerställer tillgång till en relevant och flexibel utbildning, med validering, matchning och den tjänsteutveckling som krävs. De senaste åren har coronapandemin satt utbildningens former i en stark transformation där de nya behoven skapar ett förändringstryck på både digitala verktyg och plattformar, liksom på pedagogiska modeller och metoder. Omställnings- och utbildningsbehovet ökade snabbare än förväntat och läget utmanar både utbildningsanordnares och arbetsgivares förändringsförmåga. Nya krav ställs på beställar-/upphandlingskompetenser och att skapa förutsättningar för utbildningsteknologiska företag att bedriva behovsnära tjänsteutveckling som stödjer ett flexibelt lärande.

2.10.5 Direkta resultat från arbetsgruppen

- Arbetsgruppen har genomfört en större kartläggning över innovationsekosystemet runt användning och utveckling av digitala tjänster för lärande. Det går inte att vinna utan alla bitar. Kartläggningen har delats och spridits av arbetsgruppens deltagare och organisationer. Kartläggningen visade på flera behov, kring vilka några projekt mellan aktörerna nu startat för att lösa. En kartläggning av det europeiska ekosystemet genomfördes också.
- Ett arbete med en Value Proposition för svensk edtech har startats av Swedish Edtech Industry, Promise och Business Sweden. Den lanseras efter

sommaren 2022 och kommer att användas vid exportfrämjande insatser av bland annat Business Sweden och svenska handelskamrar.

- Ett arbete med en marknadsplats för edtech har påbörjats för att det ska bli enklare att visa och hitta de tjänster som finns men också för att matcha behov och efterfrågan.
- Ett konsortium av aktörer har formerat sig för att vidareutveckla Swedish Edtest², den nationella testbädden för edtech till att även adressera behovet av digital kompetens inom YH, Högskola och aktörer för vuxenutbildning. Swedish Edtest tas över av Ifous efter nuvarande projektperiod och fortsätter utvecklas i samverkan med Swedish Edtech Industry.

2.10.6 Indirekta resultat från arbetsgruppen

Följande indirekta resultat av arbetet vill arbetsgruppen lyfta fram:

- Samarbete mellan svenska storföretag och små och medelstora företag har initierats för ökad kunskapsdelning med bland annat SLA och Sinf.
- Delar av aktörer i arbetsgruppen har medverkat i arbete inom arbetsgrupp fem om motivation och engagemang för lärande. Aktörerna har deltagit i workshops bland annat i syfte att utveckla verktyg.
- Involverade aktörer i arbetsgruppen har fått ökad kunskap och förståelse samt utvecklat nätverk för de olika aktörer som är involverade när det gäller det livslånga lärandet. Arbetet har bland annat bidragit med insikter om att alla har en viktig roll att fylla och bidrar med de olika perspektiv och erfarenheter.

I arbetet har arbetsgruppen fokuserat på utbildning och tjänster för lärande för vuxna. Dessa används i inom den formella vuxenutbildningen. Några exempel på det är inom vux-, SFI, yrkeshögskolan och högre utbildning, privata utbildningsanordnare, i företag och offentlig sektor för deras kompetensutvecklingsarbete. Tjänsterna kan också användas direkt av konsument kopplat till det.

2.10.7 Aktiviteter i arbetsgruppen

Arbetsgruppen har genomfört cirka tio digitala träffar och workshops. Ett stort antal möten och intervjuer har genomförts med aktörer som Upphandlingsmyndigheten, Vinnova, Småföretagarna, Företagarna, Sinf, Svenskt Näringsliv med flera.

2.10.8 Arbetssätt i arbetsgruppen

Arbetsgrupp "Ekosystem, beställarkompetens, investeringar och samverkansytor" har bestått av en bredd av aktörer. Några exempel på aktörer inom arbetsgruppen är: utbildningsanordnare från vux-, arbetsmarknadsinsatser, Yh- och högre utbildning, två forskningsinstitut, branschorganisationer för edtechföretag, testbäddar och inkubatorer liksom investerare.

Arbetsgruppen har genomfört ett flertal workshops, intervjuer och samtal med ett flertal av behovsägarna och identifierade aktörer. Härutöver har arbetsgruppen skickat ut enkäter till alla Science Parks i landet, samtliga edtechföretag och arton branschorganisationer i Europa.

Arbetsgruppen har använt sig av olika underlag i arbetet, så som flera rapporter om effekterna och behovet som en följd av corona både nationellt och internationellt. Men också utredningar och förarbeten, branschrapporter, analyser och exempel från andra länder som arbetat framgångsrikt med att bygga värdenätverk mellan aktörerna, som Storbritannien och Australien.

2.10.9 Deltagare i arbetsgruppen

Jannie Jeppesen (ordförande)	vd Swedish Edtech Industry
Hanna Elving	Swedish Edtest
Marie-Claire Maxwell	Tech lead, Business Sweden
Karin Ruiz	STING
Johan Winsborn	Almega Utbildningsföretagen
Charlotte Ahlgren-Moritz	Malmö Universitet
Marita Holst	Luleå Tekniska Universitet
Marie-Helene Ahnborg	vd iFous
Peter Karlberg	Skolverket
Niklas Brinkfeldt	Högskolan i Dalarna, initiativtagare till ITHUs Digiped
Italo Masiello	prof Linnéuniversitetet
Kristina Holmberg	Linnéuniversitetet

Keith Fransson
Jens Bäckbom
Hege Tollerud
Ulf Annerberg
Kristian Åsberg
Lars Lingman
Björn Nordén
Niclas Melin
Samuel Henningsson

Barry Advisory
Almi Invest
Brighteye Ventures
Promise Learnways
utbildningsdirektör Tetra Pak
chef Livslångt lärande RISE
Competence
Netport Science Park
vd, Netport Science Park