

Behov av plan för flernivåsamverkan vid stora etableringar

I redovisningen från arbetsgrupp 6 Omställning och stora etableringar framgår att arbetsgruppen under den senare delen av arbetet har haft ett starkt fokus på att tydliggöra behovet av förbättrad samhällelig handlingsberedskap vid större företagsetableringar. Vi har kunnat konstatera att samhället är bättre förberett på att möta effekterna av en nedläggning än uppstarten av en industri, vilket hämmar Sveriges omställningsförmåga. Samverkansprogrammets uppdrag är att identifiera strategiska utvecklingsfrågor där ny lagstiftning och regelverk respektive förändrad praxis från myndigheterna kan bidra till att frigöra potential för utveckling. Genom arbetsgruppens breda sammansättning av aktörer med skilda erfarenheter och perspektiv har vi identifierat ett stort behov av kraftsamling och strukturerad samverkan inom både offentlig och privat sektor för att tillvarata möjligheter till nyetableringar.

Under arbetets gång 2020-2022 har vi sett flera exempel på etableringar som bekräftar att samhället behöver handla snabbare och mer samlat för att möta de krav som uppstår. I nedanstående komplettering till samverkansprogrammets slutrapport som levereras till regeringen under våren 2022 - *Gemensam agenda för kompetensförsörjning och livslångt lärande* - utvecklas slutsatserna som leder fram till den sammantagna bedömningen att handlingsberedskapen vid stora etableringar måste förbättras.

Ur *Gemensam agenda för kompetensförsörjning och livslångt lärande* med direkt koppling till arbetsgrupp 6

Nedanstående text är hämtad från Samverkansprogrammets gemensamma agenda. Inom ramen för förutsättning 1 föreslås utarbetande av "en plan för flernivåsamverkan vid stora etableringar":

Förutsättning 1. Skapa mer effektiva system för samverkan.

Frågor om kompetensförsörjning och livslångt lärande finns inom flera politikområden. Historiskt har dessa frågor i första hand varit en del av arbetsmarknads- och utbildningspolitiken, men de har under senare år fått en allt större roll även inom näringspolitiken samt inom den regionala tillväxtpolitiken (*red. regionala utvecklingspolitiken*). Politiken genomförs i sin tur i ett flernivåsystem där både offentliga och privata aktörer har olika roller och mandat. Detta system är svårt att överblicka och aktörernas samverkan och koordinering är ofta outvecklade. För att skapa mer överblickbara och effektiva system för samverkan som rör kompetensförsörjning och livslångt lärande föreslår vi följande insatser:

D. Utarbeta en plan för flernivåsamverkan vid stora etableringar för att möta den gröna omställningens behov av ny kompetens, kompetensutveckling, utbildning samt rekrytering från andra delar av landet och internationellt. Syftet är att identifiera möjliga insatser och samordna myndigheters arbete för att bättre möta näringslivets behov av kompetens.

Arbetsgruppens samlade bedömning

Fortsatt strukturuomvandling

Näringslivet förändras kontinuerligt i ett samspel mellan marknadens efterfrågan och teknisk utveckling. Vissa förändringar är mer plötsliga och andra mer utdragna över tid. Strategin för att möta strukturuomvandlingen har förändrats över tid. Från stark statlig intervention för 50 år sedan till en situation idag där parternas trygghetssystem utgör en ryggrad i omställningen. Samtidigt finns ett behov av att öka samverkan mellan offentligheten på flera nivåer i samhället för att utveckla ekonomi och arbetsmarknad.

Strukturuomvandlingen kommer att fortsätta. Förmågan att hantera nya situationer måste öka. Det gäller både omställningar till följd av omstrukturering och möjligheten till nya etableringar. Förmågan och handlingsberedskapen att möta detta måste förstärkas och hela det offentliga systemet måste riggas för att kunna möta nya situationer. Som en del i det arbetet behöver arbetsfördelning mellan olika intressenter redas ut, klargöras och dessa behöver få tillgång till rätt resurser och i rätt tid. En plötslig händelse, positiv eller negativ, tydliggör behovet av ett systemperspektiv på kompetensförsörjningen.

Ökad regional kapacitet ökar handlingsberedskap för stora händelser

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 t ex nedläggning eller ny etablering. Men formerna och de tillgängliga resurserna för hur ansvaret implementeras har kommit olika långt i landets olika regioner. 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.

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. Då ökar också förmågan att koordinera/samordna de behov som finns kommunalt så att exempelvis ansökningar till Myndigheten för yrkeshögskolan, MYH, 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 flernivåstyre, 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).

Andra viktiga aktörer i detta samarbete 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.

En mer kontinuerlig analys av näringslivets förutsättningar och framtidsutsikter, i samverkan mellan näringslivet, utbildningssektorn och arbetsmarknadens parter, är en förutsättning för att kompetensförsörjningen och -matchningen skall 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 möjlig etablering eller nedläggning så att rätt resurser kan mobiliseras. Erfarenheten visar att en hög "normalnivå" i samverkan kring hållbar utveckling och kompetensförsörjning leder till ökad handlingsberedskapen inför oväntade situationer och snabba förändringar.

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.

Positiva och negativa chocker i näringslivet

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 kunskapspridning och erfarenhetsutbyte.

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 vi beskriver nedan kommer att vara en generell vägledning för arbetet framåt. Det finns flera exempel på best-practise som ligger till grund för förslaget nedan. Regioner, kommuner och statliga myndigheter som måste komma igång med arbetet för att ha möjligheter att möta etableringserbjudanden, kan ta rygg på dessa och komma igång snabbare och effektivare med sitt arbete. Ett beslut som kan leda vidare till fortsatt arbete är Tillväxtverkets uppdrag från regeringen att bistå regioner och kommuner vid varsel och omställning i näringslivet 2022–2024.

ETT BLUEPRINT FÖR ATT ÖKA HANDLINGSBEREDSKAPEN

För att öka handlingsberedskapen och tillvarata lärdomar från redan genomförda och pågående omställningar föreslår arbetsgruppen att ett gemensamt blueprint tas fram.

Syftet med blueprinten är att ansvariga aktörer skall få en "instruktion" att hålla sig till för att kunna sätta sig själva i en gemensam och samordnad handlingsberedskap när ett erbjudande om etablering aktualiseras.

Tema	Vilket sakligt innehåll behöver lösas?	Hur kan arbetsprocesserna se ut?	Vilka kontextuella faktorer ska vi inkludera?
Myndighetssamverkan	<p>Styrningen i Sverige är decentraliserad. Hur skapas mobilisering vid en särskild händelse?</p> <p>Vad olika myndigheter kan erbjuda för att möjliggöra vart kommuner ska vända sig och vad de kan förvänta sig för insatser.</p> <p>Ett viktigt arbete bör vara att på nationell nivå systematisera erfarenheter från stora omställningar vid nedläggningar och etableringar så att förmågan att agera vid särskilda händelser ökar.</p>	Ett ramverk för hur de vertikaler ska arbeta men inom ramverket arbetar de fritt	<p>Vissa typer av myndigheter har väldigt begränsad erfarenhet av att arbeta i de regional och lokal utvecklingssamverkan. De saknar flexibilitet och förmåga att ändra ingångna planer när det händer något stort. Det är svårt att få till en bra dialog och försöka ändra något i deras långsiktiga planer.</p> <p>Samordningen av statliga insatser på regional nivå behövs eftersom de statliga myndigheterna har svårt med den horisontella samordningen. Länsstyrelsen har denna roll och i kristider kanaliseras statliga uppdrag den vägen och även kommuner vänder sig till landshövdingen för att få gehör på den nationella nivån. Länsstyrelsen har inte längre vare sig resurser eller mandat att finansiera eller i praktiken samordna insatser för regional utveckling men blir en spelare som trots allt representerar staten på de regionala och lokala mötesplatserna.</p>
Mottagarkapacitet/handlingsberedskap	<p>Idag saknas kapacitet att arbeta med omställning vid större varsel eller större etablering. Och det arbete som görs inför större etableringar är oftast projektbaserad verksamhet med kort finansiering. Det råder också oklarheter mellan den kommunala och regionala nivån. Det är till den förra nivån som förfrågningar oftast riktas och då lyfts arbetet inte in i en regional struktur. Vissa kommuner har inte egna resurser för att kunna hantera dessa frågor. Frågor som ofta</p>	<p>Här efterlyses en samverkansmodell som regioner och kommuner kan tillämpa.</p> <p>Stärka upp grupperingar som redan är etablerade framför att behöva skapa nya.</p> <p>Även om det inte finns aktuella ärenden just nu så behöver man ha etablerade nätverk i gång som kan aktiveras när det dyker upp en etableringsmöjlighet.</p>	Tillsammans med omställningsföretagen har arbetsmarknadens parter en stor erfarenhet när det gäller omställning och etablering. Genom dessa parter kan utbildningsaktörer med särskilt fokus på matchningsaktörer kopplas in t ex teknikcollege, yrkesvux, YH-utbildare, validering m.fl.

	<p>utgör en bred palett inom samhällsorganisationen från planfrågor till kompetensförsörjning. Proaktivt arbete – vilken typ av investering vill vi ha här och göra erbjudandet så starkt som möjligt för att kunna attrahera investering.</p>	<p>Man behöver dock diskutera intervall för hur ofta man ska träffas. Viktigt att det är engagerade och sakkunniga personer.</p> <p>Stöd för hur kommuner besvarar förfrågningsunderlag angående investeringar och etableringar som når dem.</p>	
<p>Flernivåsamverkan (lokal, regional, nationell, internationell?)</p>	<p>Arbetsprocessen gentemot statliga myndigheter är oftast komplicerad p.g.a. att de statliga fackmyndigheterna har oftast ingen närvaro alls i regionen. Hur kan man underlätta för att få god dialog med statliga myndigheter?</p> <p>Regeringen bör utnyttja möjligheten att ge myndigheterna uppdrag att samverka för att skapa tvärgående statliga samarbeten. I dessa uppdrag kan även flernivåsamverkan ingå.</p>	<p>Vi behöver både en stadigvarande samverkansstruktur inom regionen och en "larmstruktur" som omgående kan komma på plats vid behov. Larmstrukturen och den stadigvarande samverkan står i kontinuerlig förbindelse med varandra</p>	<p>Här betonas vikten av tilltro och förtroende mellan olika organisationer.</p> <p>Regionens arbete ger ett adderat värde för att skapa strukturer och samordna. Regionerna kan fungera som en neutral aktör mellan kommuner men har ändå berört territorium som sin främsta prioritet.</p>
<p>Larmsystem</p>	<p>Vi behöver system för att kunna ge snabba svar vid förfrågan. Hur detta kan ske på lokal, regional och nationell nivå för att gemensamt takta och skapa ett effektivt arbete</p>	<p>En form av signal som medför att utpekade aktörer aktiverar sin beredskap och sluter upp i och prioriterar det mobiliseringsarbetet som måste i gång.</p>	<p>Snabbt identifiera. Vilka fakta behöver vi? Vilka aktörer behöver vara involverade? Vilka kontaktvägar har vi? Och hur startar vi processen?</p>
<p>Kompetensförsörjning</p>	<p>Här gäller det att kunna utnyttja systemet med statsbidrag till kommunal vuxenutbildning och YH-utbildning för att snabbt få fram utbildningar, men även ungdomsgymnasier måste också ha en förmåga att utveckla och ändra i kursplaner, attrahera ungdomar till nya utbildningar. Högre utbildning har också en lång planeringshorisont, men behöver ett "trackssystem" liknande det som finns på t ex Chalmers för att vara mer snabbfotade.</p>	<p>Regionala kompetensråd är en modell som används i flera regioner. De syftar främst till att förbättra matchningen och få till en bra dialog och efterfrågesidan i form av samverkan mellan arbetsmarknadens parter och utbudssidan i form av utbildningsanordnare. Men även andra parter kan med fördel involveras, t ex regionalt utvecklingsansvariga</p>	<p>Etablerande företag vill veta hur ser kompetensförsörjningssystemet ut.</p> <p>En ökad kapacitet att hantera även kompetensförsörjning på regional nivå är en förutsättning för ett ökat fokus på livslångt lärande. Men det ger också en ökad förmåga att hantera kriser eller nyetableringar.</p> <p>Med en etablering följer också ökat behov av kompetens inom offentlig sektor, varför attraktion också behövs om dessa områden.</p> <p>Vi behöver också mobilisera Team Sweden utomlands. Vad ska BuS göra? Vad ska ambassaderna göra? Behöver de göra en kampanj</p>

		och teknikexperter som institut, klusterorganisationer och t ex science parks. Under pandemin visade det sig att dessa kompetensråd kunde agera snabbt och fånga upp behov av omställning och ny kompetens.	för att attrahera kompetens etc? Vilka är det som vi vill ha. Viktigt med plan och långsiktighet kring kompetensbehoven.
ANDRA FRÅGOR SOM KRÄVER ÖKAD HANDLINGSBEREDSKAP - Ledig mark, fastigheter - Elförsörjning, vattenförsörjning m.m. infrastruktur - Bostadsbyggande - Transportinfrastruktur, kollektivtrafik - Tillstånds- och planeringsfrågor - Kommunikation	<i>De angivna områdena är exempel på verksamheter och sektorer som bör ingå i den nära samverkan som bör startas upp som omedelbar respons på möjligheten att få en stor etablering.</i>		

Slutsatser och medskick till regeringen

Slutsatsen från arbetsgruppen "Omställning och stora etableringar" är att Sverige har en bättre förmåga att anpassa samhällets insatser och stöd vid en nedläggning av en större arbetsplats än när det finns möjlighet att få större etableringar till en ort. Det finns flera myndigheter som kan träda in med regelverk och resurser för att underlätta uppsagdas övergång till ny sysselsättning och arbetsmarknadens parter arbetar effektivt med omställning av anställda som blivit av med sina arbeten. Däremot saknas tydliga uppdrag till statliga myndigheter och även myndigheter regionalt och lokalt att snabbt och fokuserat ställa om sin verksamhet för att möta det kompetensbehov som uppstår vid en stor etablering.

Arbetsgruppen har sammanfattat de insatser som behöver göras för att möta erbjudanden om stora etableringar på ett effektivt sätt:

Myndighetssamverkan behöver utvecklas/förstärkas

För att stötta vid etableringar av stora företag måste de statliga myndigheterna ha en närmare samverkan. Det finns stora trögheter i hur samverkan äger rum för närvarande och förmågan att samla sig kring en gemensam utmaning är bristfällig. Tid är en kritisk faktor när det kommer till stora etableringar och det gäller att agera mycket snabbt och samordnat från AB Sverige för att möta konkreta förfrågningar från utländska företag som vill etablera sig i Sverige. Här måste det lämnas tydliga uppdrag om en mer snabbfotad samordning.

Mottagarkapacitet/handlingsberedskap behöver förbättras

Arbetsgruppen drar slutsatsen att Sverige behöver en bättre handlingsberedskap vid stora etableringar. Handlingsberedskapen och de åtgärder som snabbt kan vidtas kommer att variera beroende på erbjudandet men regeringens framtagande av en blueprint underlättar, i respektive fall, för stat, region och kommun att snabbt planera om för nyttjandet av sina resurser så att Sverige kan

förbättra sin förmåga att attrahera etableringar. Handlingsberedskapen innebär just en förmåga att snabbt ställa om – att nyttja resurser för nya ändamål under pågående budgetår.

Flernivåsamverkan behöver utvecklas

Arbetsgruppen har i sin analys också konstaterat att Sverige behöver förbättra sin flernivåsamverkan - samverkan mellan beslutsfattande myndigheter nationellt, regionalt och lokalt - för att möta upp stora etableringar. En kommun som erbjuder en etablering behöver ett snabbt och handlingskraftigt stöd för att framgångsrikt svara upp mot de krav och förväntningar som med kort varsel riktas mot den utpekade kommunen. Kommunen som är utpekad som möjlig lokalisering för en större etablering, är i fokus för samarbetet, men regionen spelar en stor roll genom att hålla ihop samverkan mellan flera kommuner som också behöver mobiliseras. Regionen kan också tydligt adressera behov gentemot vitt skilda myndigheter, varav några har begränsad erfarenhet av att med kort varsel ställa om sina planer.

Kompetensförsörjning behöver matcha behoven

I den blueprint som föreslås av arbetsgruppen är förmågan att snabbt prioritera om för nya inriktningar inom kompetensförsörjning en central frågeställning. Yrkehögskola och regionalt yrkesvux och andra former av vuxenutbildning, är utbildningsformer som har relativt kort planeringshorisont, men även den högre utbildningen behöver bli mer snabbfotad för att anpassas till arbetsmarknadens krav.

Andra frågor som kräver ökad handlingsberedskap

I den förbättrade handlingsberedskapen ingår emellertid inte bara krav på utbildningssektorn att ställa om sina resurser för att möta kraven som en stor etablering innebär. Det finns många andra samhällssektorer som också måste bli mer flexibla och anpassa sig efter nya behov och en ny ekonomisk verklighet, t ex bostadsbyggande, infrastruktur, kollektivtrafik, kommunal förvaltning och tillgången till energi. I den förbättrade handlingsberedskapen ingår för samtliga sektorer att de gemensamt måste ha bättre förmåga att prioritera sina resurser mot det gemensamma målet att säkra etableringen.