

# ETT ENAT SYDSVERIGE

FÖR EN STARK OCH  
VÄXANDE ARBETSMARKNAD

---

POSITIONSPAPPER





# INTRODUKTION

Regionsamverkan Sydsverige är ett samarbetsorgan för Sveriges sex sydligaste regioner. Vi arbetar för en långsiktig hållbar utveckling för Sydsverige genom strategiskt kunskapsutbyte och främjande av interregionala och interkommunala samarbeten. Vi sex regioner vill, i ett öppet och tillåtande klimat, samverka med alla de som ansvarar för olika delar i kompetensförsörjningen. Vi har gått samman för att kunna verka som en enad kraft och vara en dynamisk bas för regional utveckling.

Med detta positionspaper vill vi lyfta fram såväl utmaningar som förslag på lösningar för hur samverkan mellan stat, regioner och kommuner samt utbildningsordnare och företrädare för arbetslivet kan utvecklas för att klara den framtida kompetensförsörjningen.

En god långsiktig kompetensförsörjning för arbetslivet i Sydsverige är en förutsättning för att näringslivet ska kunna utvecklas och för att kommuner, regioner och statliga myndigheter ska kunna utföra det uppdrag som invånarna förväntar sig.

Ansvar för kompetensförsörjning är i dag fördelat på ett stort antal aktörer; kommuner, statliga myndigheter, aktörer inom utbildningssystemet, ideella organisationer, arbetsmarknadens parter samt privata och offentliga arbetsgivare. Alla dessa måste samverka för att utbudet av utbildningar och annat stöd ska kunna anpassas efter arbetslivets behov samt medborgarnas vilja och förmåga.

En viktig nyckel för en fungerande arbetsmarknad och kompetensförsörjning är god infrastruktur i det fysiska och digitala landskapet, där tillväxtmotorer binds samman med regionala kärnor genom stad och landsbygd. Detta för att möjliggöra pendling till jobb, studier och omställning i och mellan regioner.

Vi menar att det behövs ett stärkt regionalt ansvar inom området kompetensförsörjning. I detta positionspaper har vi enats om områden där antingen vi som regioner skulle kunna ta ett ökat ansvar eller där vi ser att andra organisationer behöver förändras för att den långsiktiga kompetensförsörjningen ska fungera bättre.



## REGIONSAMVERKAN SYDSVERIGE HAR ENATS KRING FYRA PRIORITERINGAR FÖR DEN NATIONELLA POLITIKEN FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING SOM VI VILL SE GENOMFÖRDA:

- ▶ **Stärkt regionalt inflytande över regional utbildningsplanering**
- ▶ **En arbetsförmedling med flexibla regionala uppdrag kring samverkan och dimensionering**
- ▶ **Ökade insatser för det livslånga lärandet på en föränderlig arbetsmarknad**
- ▶ **En stärkt rekrytering till utbildningar som leder till yrken med brist på personal**



Mikaela Waltersson  
*Regionstyrelsens ordförande*  
*Region Halland*



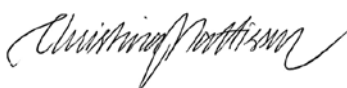
Anna Fransson  
*Regionstyrelsens ordförande*  
*Region Kronoberg*



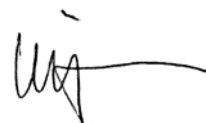
Henrik Fritzon  
*Regionstyrelsens ordförande*  
*Region Skåne*



Malin Wengholm  
*Regionstyrelsens ordförande*  
*Region Jönköpings län*



Christina Mattisson  
*Regionstyrelsens ordförande*  
*Region Blekinge*



Ulf Nilsson  
*Ordförande*  
*Regionförbundet i Kalmar Län*





” En viktig nyckel för en fungerande arbetsmarknad och kompetensförsörjning är god infrastruktur i det fysiska och digitala landskapet, där tillväxtmotorer binds samman med regionala kärnor genom stad och landsbygd. ”

## STÄRKT REGIONALT INFLYTANDE ÖVER REGIONAL UTBILDNINGSPLANERING

De funktionella arbetsmarknadsregionerna, det vill säga områden där människor pendlar mellan arbete och bostad, har vuxit geografiskt under lång tid. Och det är i dessa funktionella arbetsmarknadsregioner som de flesta utbildningar har sitt största upptagningsområde och där arbetsgivare lättast kan hitta efterfrågad kompetens. Idag fattas dock många beslut om dimensionering av utbildningar på kommunal eller nationell nivå. Enskilda kommuner kan ha svårt att erbjuda ett fullgott utbildningsutbud eftersom elevunderlaget är för litet för vissa utbildningar. Enskilda universitet och högskolor kan

också ha svårt att erbjuda vissa utbildningar. Den kommunala nivån och den nationella nivån, inklusive universitet och högskolor, bör i högre grad inhämta information från regionerna om förutsättningar och behov inför beslut om dimensionering. Detta eftersom olika regioner har unika strukturella förutsättningar. Ett stärkt regionalt inflytande över utbildningsdimensioneringen skulle kunna innebära att utbildningar kompletterar varandra snarare än konkurrerar med varandra och att invånarna erbjuds ett utbildningsutbud som matchar efterfrågan på arbetsmarknaden i regionen.

### DÄRFÖR KRÄVS:

- ▶ Stärkt inflytande till regionerna över dimensioneringen av yrkeshögskoleutbildning, högskoleutbildning, gymnasieutbildning och vuxenutbildning.
- ▶ Stärkt statistisk uppföljning från Skolverket, Folkbildningsrådet, Myndigheten för yrkeshögskolan, Universitetskanslersämbetet och SCB gällande utbildningsutbudet.

## EN ARBETSFÖRMEDLING MED FLEXIBLA REGIONALA UPPDRAG KRING SAMVERKAN OCH DIMENSIONERING

Den regionaliserade arbetsmarknaden kräver att Arbetsförmedlingens verksamhet i högre grad anpassas till de regionala förhållandena. För att möta de planer och behov som finns i regionerna krävs ett nära samarbete och en väl utvecklad samlad prognosförmåga. Samordningen mellan

de insatser regionerna och Arbetsförmedlingen gör skulle stärkas om Arbetsförmedlingen på regional nivå kunde besluta om dimensionering av olika stödformer och arbetsmarknadsutbildningar utifrån respektive regions unika förutsättningar.

### DÄRFÖR KRÄVS:

- ▶ Att Arbetsförmedlingens beslut om kompetensförsörjningsinsatser i högre grad styrs utifrån de långsiktiga utvecklingsplaner/utvecklingsstrategier som tas fram av regionerna.
- ▶ Att Arbetsförmedlingen får ett starkare uppdrag att analysera regionala behov och besluta om åtgärder som i högre grad anpassas efter respektive regions särskilda behov och förutsättningar.
- ▶ Att det utifrån regionala analyser, framtagna gemensamt av regionerna och Arbetsförmedlingen, avsätts medel för regionala insatser på Arbetsförmedlingen.

## ÖKADE INSATSER FÖR DET LIVSLÅNGA LÄRANDET PÅ EN FÖRÄNDERLIG ARBETSMARKNAD

Digitalisering, globalisering och automatisering är trender som i hög grad bidrar till en strukturomvandling av hela arbetsmarknaden. Det gör att kompetensbehovet förändras vilket ställer delvis nya krav på utbildningsanordnare att kunna erbjuda relevanta utbildningar. Löpande strukturomvandlingar som inte sker genom stora nedläggningar uppmärksammas dock sällan av statliga aktörer. Vi menar att regioner redan har ett stort ansvar för att analysera dessa strukturomvandlingar och därför bör även beslut om åtgärder stärkas på regional nivå. Särskilt mindre företag kan behöva särskilt stöd för att klara strukturomvandlingar.

De högre kompetenskraven i arbetslivet gör att allt fler förväntas delta i återkommande utbildning under arbetslivet. Arbetsmarknadens parter bidrar visserligen

till omställning av uppsagda, men deras stöd omfattar inte alla och utbildningssystemet måste bättre anpassas för att möta behoven. De senaste 10 åren har framför allt högskolan utvecklas i en riktning som premierar yngre studenter på längre programutbildningar. Men yrkesverksamma har ett större behov av kortare kurser och mer flexibla studieformer. Det nuvarande resurstilldelningssystemet till högskolan innebär att enstaka kurser, där de studerande inte tar poäng i lika hög grad som på programutbildningar, inte får kostnadstäckning på samma vis som programutbildningar. Därmed minskar lärosätenas intresse för dessa utbildningar. Ett framtida styr- och resurstilldelningssystem för högskolan måste säkerställa att lärosätena prioriterar enstaka kurser.

### DÄRFÖR KRÄVS:

- ▶ Att Arbetsförmedlingen utvecklar sin samverkan med omställningsorganisationerna samt tillsammans med regionerna tar fram prioriteringar för långsiktig omställning.
- ▶ Att framför allt universitet och högskolor, men även andra utbildningsanordnare, i hög grad erbjuder flexibla kurser som är anpassade efter yrkesverksammars behov. Exempelvis fler enstaka kurser, fler lärplattformar som är plats- och tidsberoende. Resurstilldelningssystemet måste säkerställa full kostnadstäckning för denna typ av utbildningar.
- ▶ Att det livslånga lärandet prioriteras genom att studiestödssystemet möjliggör för fler att vidareutbilda sig och att yrkesväxla.





## EN STÄRKT REKRYTERING TILL UTBILDNINGAR SOM LEDER TILL YRKEN MED BRIST PÅ PERSONAL

Den bristande matchningen på arbetsmarknaden handlar i hög grad om att för få söker till eller slutför de utbildningar som leder till yrken där det finns brist på personal. Individens val av utbildning följer ofta traditionella könsmönster och högskolan har länge försökt att bredda rekryteringen till att omfatta grupper som traditionellt inte har sökt sig till högre utbildning, men på dessa områden återstår mycket att göra. För att möta de väntade behoven krävs tidiga insatser i skolan så att fler ser alla de möjligheter som står till buds. Detta arbete måste ske i samverkan mellan arbetsgivare, skola, studie- och yrkesvägledning,

utbildningsanordnare samt statliga myndigheter. Bristen på utbildade lärare försvårar kompetensförsörjningen på flera områden, eftersom det bland annat saknas många yrkeslärare. Samtidigt är det få sökande till dessa utbildningar. Dimensioneringen av utbildningsutbudet handlar därför inte bara om att skapa nya platser. Den handlar också om att flytta resurser till utbildningar där arbetskraftsbristen är som störst och att staten tillsammans med andra aktörer satsar på rekryteringsinsatser till dessa utbildningar.

### DÄRFÖR KRÄVS:

- ▶ Att såväl utbildningsanordnare som rekryterande arbetsgivare utvecklar samverkan med skolan kring rekrytering till utbildningar som leder till yrken med brist på personal.
- ▶ Att man redan från förskolan tydligt informerar för att ge elever goda kunskaper om de möjligheter som finns för att motverka könsbundna studie- och yrkesval samt social snedrekrytering till högre utbildning.
- ▶ Att regioner och andra berörda aktörer avsätter resurser för att stärka kopplingen mellan skola och arbetsliv samt att medverka till att unga och vuxna gör medvetna utbildningsval, exempelvis genom riktade rekryteringskampanjer till yrken där det idag finns brist på personal.







**REGIONSAMVERKAN SYDSVERIGE** Sydsverige består av sex regioner och här bor totalt 2 593 000 invånare vilket utgör 26 procent av Sveriges befolkning. Här finns också 25 procent av den samlade sysselsättningen och tillsammans svarar de sydsvenska regionerna för 22 procent av BNP. De sex regionerna är inbördes olika vad gäller befolkning, näringsstruktur och arbetsmarknad men här finns också gemensamma utmaningar inte minst inom arbetsmarknads- och kompetensförsörjningsområdet.

