

Omställning på arbetsmarknaden – ett regionalt förhållningsätt

3.3 Samverkan kring omställning¹

Omställningen av arbetskraft pågår löpande och många omfattas då av stöd från omställningsorganisationer och Arbetsförmedlingen. Men ibland sker stora varsel samtidigt i samband med exempelvis nedläggning av enskilda produktionsanläggningar eller flytt av delar av en verksamhet. Då behöver fler aktörer engageras. En viktig del i arbetet blir därför att skapa beredskap för samverkan kring denna typ av specifika händelser.

Aktivitetsmål:

- En strategi för hur man regionalt hanterar och samordnar arbetet med omställning har tagits fram.

Inriktningsmål:

- Analyser och förslag kring kompetensförsörjning samt omställningsarbetet har förbättrats genom ett regionalt samarbete som i högre grad än tidigare har den regionala nivån i fokus.

Det får alltid stora konsekvenser när större företag minskar sin produktion väsentligt eller lägger ner hela sin verksamhet, eller flyttar företaget från kommunen. Det påverkar många på olika sätt, allt från konsekvenser för olika kommunala verksamheter till effekter för den enskilda individen. Stora varsel medför alltid oro för att förlora sitt jobb och därmed sin inkomst.

Precis såsom överenskommelsen mellan Regionsamverkan Sydsverige och Arbetsförmedlingen anger i avsnittet om omställning, så sker kontinuerligt företagsförändringar som medför mindre omfattande omställningar av arbetskraft. Dessa hanteras vanligtvis av utarbetade mekanismer mellan berört företag samt olika aktörer såsom Arbetsförmedlingen och omställningsorganisationer. Detta arbete hanteras på kommunal nivå och ibland med stöd från regionen.

Ibland sker det dock större och mer omfattande företagsförändringar, exempelvis i form av nedläggning av enskilda produktionsanläggningar eller flytt av företag. Konsekvensen blir då stora varsel om uppsägning. Det kan påverka flera kommuner och hela regionen. Då behöver fler aktörer engageras. För dessa större händelser kan det vara bra med ett regiongemensamt förhållningsätt.

Omställningsfrågan handlar inte bara om varsel om uppsägning som resultat av en företagsnedläggning, utan det kan också handla om nödvändigheten av omställningar vid större nyetableringar av företag. Då fokuseras frågor om kompetensbehov. Även i detta fall kan det bli viktigt och nödvändigt att samverka inom en region och mellan regioner.

Coronapandemin får också konsekvenser för frågan om omställning, eftersom pandemin påverkar många olika branscher i samhället samt medför att arbetslösheten ökar och korttidspermitteringar blir omfattande. Det finns även en oro för att i pandemins kölvatten kommer många jobb att försvinna permanent. Med stor sannolikhet kommer samtidigt nya yrken och kompetenser att behövas. Det är därför viktigt att vi rustar oss för dessa scenarier. Det kommer att bli särskilt viktigt att tänka samordning och helhetsgrepp. Vikten av att arbeta regionalt med kompetensförsörjning kommer att öka. Härvidlag bör regional samverkan fokuseras än mer.

¹ Det fjärde aktivitetsmålet i *Kompetensförsörjning för regional utveckling – en regional överenskommelse om samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Regionsamverkan Sydsverige*.

En strategi för samverkan inom Regionsamverkan Sydsverige

I det följande anges några grundläggande perspektiv för att stärka samverkan vid större varsel och omställningsbehov.

1. Sex suveräna sydsvenska regioner som vill samverka

Regionsamverkan Sydsveriges sex olika regioner är suveräna och arbetar på lite olika sätt med sitt omställningsarbete. Det beror på att näringslivets kontext ser olika ut i regionerna på grund av strukturskillnader när det gäller näringsliv och arbetskraft. Varje varsel- och omställningssituation är unik och varje lösning är också unik. Omfattningen av varsel påverkar också hanteringen. Därför har samarbetet inom regionerna utformats på lite olika sätt. Denna profilering är en styrka och tillgång när vi ska samverka kring omställning. Vi kan ömsesidigt lära av varandra.

Vi kan samtidigt konstatera att varje region har en ambition att stärka sitt arbete kring varsel och omställning. En viktig strategisk fråga är därför hur vi kan etablera en tydlig struktur och systematik som medför att vi kan stärka varandra i vårt utvecklingsarbete inom varje region. Samma etablerade struktur och systematik ska även leda till att vi underlättar vår regionala samverkan kring frågor om varsel och omställning.

Beredningsgruppen för arbetsmarknad och kompetens ansvarar för att etablera och utveckla denna struktur och systematik för samverkan kring omställning. Denna strategi utgör då den gemensamma plattformen.

2. En strategi med taktiskt och strategiskt mål

Det strategiska förhållningssättet för varsel- och omställningsarbetet innebär att regionerna har en särskild viktig roll när det gäller varsel och omställningsbehov av lite mer omfattning. Respektive region förväntas ta en aktiv roll och tillsammans med berörda kommuner samla alla relevanta offentliga aktörer. Arbetsförmedlingen är härvidlag en viktig samarbetspart.

Det *taktiska målet* är att beredningsgruppen för arbetsmarknad och kompetens kan sammankallas med kort varsel av någon medlem i gruppen om varsel börjar öka dramatiskt. Syftet är att dela med sig av information samt hämta stöd från andra inom Regionsamverkan Sydsverige. Kritiska och konkreta frågor kan vid behov lyftas i det regionala utskottet. Varje region måste få avgöra definitionen på ett stort varsel.

Det *strategiska målet* är att beredningsgruppen för arbetsmarknad och kompetens regelbundet tar upp frågan om varsel och omställningsbehov vid ordinarie möten, för att se hur man kan finna synergier och hjälpa varandra. I samband med denna dialog bör beredningsgruppen analysera arbetsmarknadsstatistik, samt diskutera eventuella behov av arbetsmarknadspolitiska insatser samt utbildning.

Samma principer kan gälla när någon region har förfrågningar om nyetableringar från näringslivet och vill möta upp detta med gemensamma regionala krafter.

Arbetet med omställningsfrågor avrapporteras regelbundet till Regionsamverkan Sydsveriges styrelse och regionala utskott.

3. Omställningsarbetet under och efter coronapandemin

Coronapandemin påverkar oss alla. Den påverkar hela samhället. Och den har skakat om det svenska näringslivet. Vad kommer coronapandemin att få för långsiktiga konsekvenser för jobben och företagen?

Samtidigt mobiliserar vi energi för att söka nya vägar och nya lösningar efter pandemin. Vi vill inte ställa in eller lägga ned, utan ställa om. Samtidigt kan vi notera att vi fortsatt har en kompetensförsörjningsproblematik mitt i pandemin. Hjulen i Sverige har inte stannat av. Fortfarande söker företag efter kompetens. Kompetensförsörjning och kompetensutveckling är och kommer att vara ett prioriterat uppdrag för regionerna mitt i pandemin men även när den klingat av.

Respektive region utformar och organiserar nu utifrån sin kapacitet ett flertal olika kompetensutvecklingsinsatser. Det är då av stort värde att regionerna inom Regionsamverkan Sydsverige samverkar med varandra och med Arbetsförmedlingen. Detta samarbete konkretiseras idag genom den beredningsgrupp för arbetsmarknad och kompetens som är kopplad till det regionala utskottet, samt genom nuvarande överenskommelse i form av en styrgrupp och en arbetsgrupp.

Förutom att använda egna finansiella medel för regional kompetensförsörjning är det viktigt att respektive region, enskilt eller i samverkan med övriga regioner, nyttjar de medel som finns i struktur-fonder och hos externa finansiärer.

4. Inspiration och stöd

I arbetet med varsel- och omställningsfrågor kan inspiration och stöd hämtas från några olika omställningsmodeller.

A. Kronobergsmodellen

Inom Region Kronoberg har den s.k. Kronobergsmodellen tagits fram. Den består av:

- Omställning Kronoberg – En samarbetsmodell inom Business Region Kronoberg
 - Den ursprungliga modellen, gäller framför allt vid enskilt större varsel i en kommun.
- Kronobergsmodellen – vid händelse med stor påverkan på näringslivet och arbetsmarknaden i hela Kronoberg.
 - Omställningsmodellen omarbetad till regionalt format under coronapandemin. Förändras fortfarande lite efter hand.

Dessutom finns en handlingsplan till Kronobergsmodellen som beskriver pågående och planerade insatser. Den uppdateras löpande. Behovet av att få en överblick över insatser och aktiviteter var stor i början av coronapandemin och handlingsplanen har underlättat för kommunernas planering. Att få en överblick över vad som pågår och vem som ansvarar för vad.

B. Guide för hantering av större varsel och omställning i näringslivet – Region Halland

Region Halland har, med anledning av överenskommelsen mellan Regionsamverkan Sydsverige och Arbetsförmedlingen och genom den inspiration som getts på beredningsgruppsmöten om Kronobergsmodellen och Tillväxtverkets omställningsguide, arbetat fram en Sårbarhetsanalys med tillhörande "Guide för hantering av större varsel och omställning i näringslivet". Denna analys kan också tjäna som inspiration.

www.regionhalland.se/prognoser

C. Tillväxtverkets Omställningsguide

Omställningsguiden beskriver en process för hur man kan genomföra omställningsarbetet. Processen delas in i fem faser där varje fas har ett syfte och mål. I guiden kan man läsa om vad varje fas innebär, vad man kan göra och vem som kan göra det.

<https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/regional-kapacitet/omstallningsguide.html>