



Gemensam agenda för kompetensförsörjning och livslångt lärande

Februari 2022



Inledning

Samverkansprogrammet *Kompetensförsörjning och livslångt lärande* är ett av de strategiska samverkansprogram som regeringen lanserade i juli 2019. Programmens mål är att identifiera innovativa lösningar på våra stora samhällsutmaningar samt att öka Sveriges konkurrenskraft. Varje samverkansprogram utgår från ett av följande fyra teman: Hälsa och life science, Näringslivets klimatomställning, Näringslivets digitala strukturomvandling, samt Kompetensförsörjning och livslångt lärande.

Samverkansprogrammet Kompetensförsörjning och livslångt lärande samlar över tvåhundra femtio deltagare. De representerar näringslivet, akademierna, det civila samhället och den offentliga sektorn på kommunal, regional och nationell nivå. Arbetet utgår från arbetsgivarnas efterfrågan på kompetens och bättre förutsättningar för arbetstagare att kontinuerligt utveckla sin kompetens. Deltagarna arbetar i tio arbetsgrupper som gemensamt tar ett brett grepp om olika aspekter kring temat, med fokus på vuxnas lärande.

Den agenda för kompetensförsörjning och livslångt lärande som vi presenterar här utgår från den samverkan som har skett inom samverkansprogrammet. Arbetet visar tydligt att det finns ett behov av att samla olika aktörer med olika perspektiv för att identifiera nya och innovativa lösningar på de utmaningar som finns. Agendan har tagits fram av ledamöterna i samverkansprogrammet med stöd och bidrag från programmets tio arbetsgrupper. Avsändare av agendan är samverkansprogrammet Kompetensförsörjning och livslångt lärande och mottagare är nuvarande och kommande regeringar. Syftet med agendan är att bidra till att uppnå ett effektivt och ändamålsenligt system för kompetensförsörjning och livslångt lärande.

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 teknikskiften och den bredare samhällsutvecklingen för att behålla och utveckla näringslivets innovations- och 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.

Att utveckla kompetens, kunskap och förmågor genom livslångt lärande är en strategiskt viktig fråga för framtiden. Rätten till utbildning och livslångt lärande ingår i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. EU-kommissionens lyfter i den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft vikten av ett paradigmskifte kring kompetensförsörjning och livslångt lärande för att kunna gå över till ett mer digitalt, grönt, och inkluderande samhälle. FN betonar vikten av utbildning för att möta vår tids stora hållbarhetsfrågor och de samhällsförändringar som behövs för att världen ska kunna nå de globala hållbarhetsmålen och Agenda 2030.

Vision för ett livslångt lärande för alla

Vi ser ett allt större intresse 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 använda, förnya och uppdatera sina kompetenser, via arbetsgivarnas kompetensarbete till övergripande politiska satsningar.

Vår vision är att Sverige ska vara en framstående kunskapsnation som genom livslångt lärande gör det möjligt för individer, företag och organisationer i hela landet att ha den kompetens som krävs för att värna ett öppet demokratiskt samhälle, med innovativa lösningar möta vår tids samhällsutmaningar samt möjliggöra för ett konkurrenskraftigt näringsliv och en effektiv offentlig sektor.

Alla hållbarhetsmålen är viktiga för utbildning och utbildning är en viktig komponent för att uppnå samtliga hållbarhetsmål.¹



¹ En hållbar infrastruktur för vuxnas livslånga lärande av Ramsten, Bjursell och Engström, Vinnova Rapport VR 2021:04



Förslag på insatser för att stärka förutsättningarna för ett effektivt system för kompetensförsörjning och livslångt lärande

Samverkansprogrammet Kompetensförsörjning och livslångt lärande har identifierat fyra övergripande förutsättningar som behöver förbättras för att nå vår vision om effektiva och ändamålsenliga system för kompetensförsörjning och livslångt lärande.

1. Skapa mer effektiva system för samverkan
2. Använd digitaliseringens möjligheter för att förutse, synliggöra och vägleda
3. Underlätta tillgången till kontinuerlig kompetensutveckling och ökad användning av utbildningssystemet
4. Ta tillvara kunskap om innovativa metoder och arbetssätt som kan hjälpa personer som står långt ifrån arbetsmarknaden

Till varje förutsättning hör förslag på insatser som samverkansprogrammets ledamöter och övriga undertecknare tillsammans ser som centrala steg i ett fortsatt arbete framåt. Insatserna syftar till att mobilisera de berörda aktörerna och bidra till att utveckla ett flexibelt och förutsägbart system som underlättar och möjliggör ett livslångt lärande för alla. Ett sådant system ska bygga vidare på och lyfta fram den samverkanstradition som länge präglat Sverige. Förutsättningarna och de tillhörande insatsförslagen har i någon form återkommit i diskussioner inom samtliga ämnesområden som programmet har behandlat. Vi presenterar dessa förutsättningar och insatser nedan. I kapitel två följer områdesbeskrivningar med tillhörande förslag beskrivna för respektive arbetsgrupp. förslag beskrivna för respektive arbetsgrupp.



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. 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 har ofta brister. För att skapa mer överblickbara och effektiva system för samverkan som rör kompetensförsörjning och livslångt lärande föreslår vi följande insatser.

- A. *Bygg vidare på erfarenheterna från samverkansprogrammets breda medverkan mellan olika aktörer och dialogen med Regeringskansliet för att skapa en nationell arena för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Utveckla former för och ta tillvara pågående arbete för fördjupad samverkan med branscher och inom sektorer som till exempel "Digital spetskompetens". Nationell samverkan är en förutsättning för att ta tillvara kunskap och initiera forskning för att möta behov som drivs av utvecklingen i näringslivet, offentlig sektor och samhället i stort. Samverkan kan bidra till ett ökat kunskaps- och erfarenhetsutbyte och främja samordning, förnyelse och utveckling.*
- B. *Förstärk och förbättra förutsättningarna för att lyckas med kommande regeringsuppdrag inom kompetensförsörjning som berör flera myndigheter genom ökad samordning av myndigheters regleringsbrev och uppdrag. Regeringen kan göra det möjligt för myndigheterna att samverka effektivare och närmare genom att exempelvis ge uppdrag med delad budget snarare än delade uppdrag. Bättre arbetssätt kan öka erfarenhetsutbyte och synliggöra olika perspektiv på komplexa utmaningar. Syftet är att stärka regleringsbrevens och regeringsuppdragens relevans och genomslag.*
- C. *Etablera en struktur för samordning av frågor som gäller internationell rekrytering av kompetens, mellan myndigheter, regioner, lärosäten och arbetsmarknadens parter. Tillsätt resurser för att utveckla effektiva tjänster som syftar till att attrahera, ta emot och behålla internationell kompetens.*
- 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.*
- E. *Stärk de regionalt utvecklingsansvarigas kapacitet, mandat och roll inom kompetensförsörjning. Skriv därför in ansvaret för det regionala kompetensförsörjningsarbetet i lagen om ett enhetligt regionalt utvecklingsansvar och förordning (2017:583) om regionalt tillväxtarbete, se över utformningen av de förordningar som styr förutsättningarna för finansiering inom 1:1 Regionala tillväxtåtgärder för att underlätta finansiering av det regionala kompetensförsörjningsarbetet och utvecklingsprojekt samt utveckla formerna för dialog med nationella myndigheter i frågor som statistik, dimensionering och placering av utbildning.*



Förutsättning 2. Använd digitaliseringens möjligheter för att förutse, synliggöra och vägleda.

Det krävs mer träffsäkra prognoser över framtida kompetensbehov. Det skulle ge näringslivet bättre förutsättningar att arbeta strategiskt med sin kompetensförsörjning. Individer som varslas eller önskar göra en karriärväxling kan med god karriärvägledning fatta bättre beslut om inriktningen för sin framtida yrkesbana. Både formella och icke-formella utbildningar kan dimensioneras och anpassas efter ett växande kompetensbehov. För att stärka arbetet med att förutse, synliggöra och vägleda i frågor rörande kompetensbehov och kompetensutbud föreslår vi följande insatser.

- A. *Utveckla en samordnad digital datainfrastruktur som ger den enskilde överblick över karriärvägledning. Det är svårt både för den enskilde och för vägledare samt andra stödfunktioner att hitta rätt bland de tjänster och det stöd som olika aktörer erbjuder i dag. Regeringens uppdrag om en samlad datainfrastruktur är en viktig bas och utgångspunkt som underlättar för alla intressenter att utveckla digitala vägledningstjänster. Digitala stöd och plattformar har stor potential att samordna och hålla samman den pågående tjänsteutvecklingen.*
- B. *Utveckla kvalitetssäkrade digitala metoder (exempelvis baserat på SeQF) som stödjer hur exempelvis de regionalt utvecklingsansvariga, branschorganisationerna och myndigheterna genom dialog kan samla in och beskriva kompetensbehov kopplat till bransch, yrke eller utbildningsform. Syftet är att skapa kvalitativa metoder som genererar mer användbara och enhetliga underlag för planering och samordning av utbildning eller andra kompetensutvecklingsinsatser för att möta arbetsgivarnas behov av kompetens.*
- C. *Skapa likartade förutsättningar för regioner av olika storlek att få tillgång till underlag för att återkommande ta fram statistiska prognoser över utbud av och efterfrågan på kompetens i sin region. Detta bör bland annat ske genom att regioner och berörda myndigheter i samverkan utvecklar gemensamma digitala metoder (exempelvis som i projektet matchningsindikatorer). Relevant myndighet bör även genomföra en fördjupad och kompetensinriktad enkätstudie som fokuserar på arbetsgivarnas efterfrågan på kompetens i regionerna.*



Förutsättning 3. Underlätta tillgången till kontinuerlig kompetensutveckling och ökad användning av utbildningssystemet.

Utvecklingen i samhället ställer krav på kompetensutveckling. Ett strukturerat lärande behöver vara en naturlig del av arbetet. Det handlar både om arbetsgivarnas intresse av att få tillgång den kompetens som krävs för att vara konkurrenskraftiga och arbetstagarnas intresse av att utvecklas – både i sitt nuvarande och framtida arbete. Därför behövs långsiktiga lösningar för strukturerad kompetensutveckling på arbetsplatsen och ett utbildningssystem anpassat för anställdas behov vid omställning. Utbildningssystemet omfattar kurser, utbildningsprogram och andra former av korta och långa utbildningar från offentliga och privata utbildningsanordnare. Vissa kurser och utbildningar följer internationella standarder eller ger formella examina, andra är kvalitetssäkrade på andra sätt, och vissa inte alls. I det statligt finansierade utbildningssystemet för vuxna finns komvux, folkbildning, yrkeshögskolan samt universitet och högskolor. Till detta finns många privata aktörer som erbjuder kompetensutveckling i arbetslivet. För att göra bilden än mer komplex är utbildningsmarknaden även internationell. Antagningen till utbildning oavsett utbildningsform behöver vara samordnad, flexibel och anpassad för den som avser studera. För att stärka tillgängligheten och flexibiliteten i utbildningssystemet, samt förbättra förutsättningar för kontinuerlig kompetensutveckling föreslår vi följande insatser.

- A. *Ge myndigheterna i uppdrag att kartlägga och förbättra arbetslivsanknytningen på alla utbildningsnivåer. Ökad samverkan mellan utbildning och arbetsliv bidrar till att stärka relationerna mellan utbildningsanordnarna och arbetslivet och höjer utbildningarnas relevans ur ett arbetsgivarperspektiv. Exempel på detta är komvux för produktionspersonal i Skellefteå, utbildning till sågverksoperatör vid Mariannelunds folkhögskola, Teknikcollege, Vård- och omsorgscollege, Yrkeshögskolans LIA, Kompetensslussen inom textil, T-25 vid Luleå tekniska universitet. En samverkansmodell kan ses exempelvis i Göteborgsregionens olika kompetensråd. Syftet är att säkerställa att det finns relevanta utbildningar för arbetsgivare inom ramen för det statligt finansierade utbildningssystemet, men även hos privata utbildningsanordnare över hela landet.*
- B. *Stötta små och medelstora företags arbete med strategisk kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Syftet är att stärka företagets kapacitet att kartlägga vilken kompetens som de har tillgång till och vad de behöver på sikt för att bibehålla och förbättra sin konkurrenskraft. Detta kan ske genom statlig finansiering till utveckling av en sammanhållen struktur för vägledning till företag i arbetet med kompetensförsörjning och anställdas kompetensutveckling. Dessa insatser och metoder kan i nästa led skalas upp och integreras med digitala plattformar över utbildningsutbud (exempelvis via kompetens.nu eller regionala plattformar som kompetensmatchning.se).*
- C. *Gör det lättare för människor att hantera sin egen data från skolan och arbetslivet. De som inte kan göra det får svårare att synliggöra och ha en överblick av verifierade kunskaper, erfarenheter och kompetenser som de har tillägnat sig på egen hand och på annat sätt än via formell utbildning. I dag finns denna kompetensdata i allt för stor utsträckning i slutna eller otillgängliga digitala tjänster och system. Om en persons data kan tillgängliggöras på ett bättre sätt kan det också underlätta för matchning, validering och karriärvägledning. Insatsen bör samordnas med relevanta insatser i EU:s kompetensagenda såsom Mikromeriter (micro credentials) och Europass.*
- D. *Förändra regelverk och instruktioner för att underlätta rörligheten mellan olika utbildningsformer. Det kan handla om att validera utbildning och yrkeserfarenhet, men också om att öka möjligheterna till yrkesväxling genom utbildning. Ett annat exempel är att underlätta övergångar från yrkeshögskola till högre utbildning och vice versa. Syftet är att utveckla ett utbildningssystem som minimerar inläsningseffekter och ökar rörligheten för personer mellan utbildningsformer samt för personer som finns på arbetsmarknaden.*
- E. *Utveckla formerna för vuxnas lärande för att möta behov och variation mellan både personer och mellan arbetsgivare. Insatser för flexibla utbildningsformer handlar om att utveckla formerna för utbildning för att öka tillgången till utbildning på olika nivåer oavsett var en person bor, förstärka lärandet och anpassa utbildning efter enskilda personers förutsättningar och enskilda arbetsgivares behov. Vi ser att det finns ett utvecklingsbehov hos utbildningsanordnarna, både privata och offentliga. Dessa behöver ta tillvara digitaliseringens möjligheter utan att kompromissa med kvalitet.*
- F. *Säkra den långsiktiga finansieringen och utvecklingen av lärcentra och liknande fysiska och digitala arenor som tillgängliggör utbildning, framför allt i glesbefolkade regioner, samt se över möjligheten att bredda ägandet och samverka över regiongränser. Syftet är att underlätta kompetensutveckling för anställda och kompetensförsörjningen i arbetslivet utifrån regionala förutsättningar och behov.*



Förutsättning 4. Ta tillvara kunskap om innovativa metoder och arbetsätt som kan hjälpa personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Alltför många individer fastnar i arbetslöshet samtidigt som efterfrågan på arbetskraft är hög. Bristerna i matchningen slår hårdast mot dem som står lång ifrån arbetsmarknaden. Många behöver stöd innan, under och efter fullföljd utbildning till exempel i form av studiehandledning, studie- och yrkesvägledning, specialpedagogiskt stöd och olika former av modersmålsstöd. Med stöd

kan fler påbörja och fullfölja sin utbildning och etablera sig på arbetsmarknaden, eller kompetensutveckla sig i sitt arbete. En gymnasieexamen skulle kunna överbrygga glappet för många genom till exempel karriärvägledning kombinerat med stöd för att tillgängliggöra sig utbildningen och klara övergång till arbete. Samtidigt sker ett stort antal insatser på lokal, regional och nationell nivå som på nya och inkluderande sätt lyckas matcha dessa målgrupper med arbete. Kunskap om sådana insatser behöver tas omhand för att kunna skalas upp och ge inspel till bredare politiska satsningar. För att möta detta behov föreslår vi följande insatser.

- A. *Öka möjligheterna till företagsnära och lokalt anpassade metoder för matchning genom exempelvis praktik, validering och utbildning. Syftet är att testa och implementera metoder som underlättar för arbetssökande med kort formell utbildning och liten arbetslivserfarenhet att få arbete och för arbetsgivare att få tillgång till kompetens.*
- B. *Skapa en sammanhållen sektorsövergripande modell och mottagarkapacitet för att systematiskt inventera, utvärdera, utveckla och skala upp lokala modeller och metoder som har visat sig ha goda effekter för att etablera arbetssökande på arbetsmarknaden på lång sikt. Syftet är att skapa ett strukturkapital där lärande från lokala erfarenheter tas omhand och särskilt utrikes födda arbetssökande att få arbete som motsvarar deras kompetens och för arbetsgivare att få tillgång till denna kompetens.*
- C. *Stärk den personcentrerade forskningen och policyutveckling inom de discipliner som studerar arbetsmarknadens matchning och utanförskap. Utveckling av metoder för personcentrerade arbetsmarknadsinsatser kan ge en mer effektiv, trygg och hälsosam arbetsmarknad. Personcentrerad aktionsforskning har visat resultat som pekar på vikten av policys som möjliggör och efterfrågar vidare utveckling och tillämpning. Den nationella och internationella potentialen är stor. Vidare bör möjligheten utforskas att etablera en utbildning för vägledande stödpersoner – en utbildning som då ska vara baserad på personcentrerad forskning.*