



Regional strategi för långsiktigt hållbar kompetensförsörjning i Skåne



Förord

I januari 2010 fick alla regioner i uppdrag av regeringen att etablera regionala kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Som ett led i arbetet bildades Kompetenssamverkan Skåne (KoSS) 2012. Samma år presenterades den första långsiktiga utbildnings- och arbetsmarknadsprognosen för Skåne.

Skåne, precis som de flesta andra regioner, står inför utmaningar att säkra en långsiktig kompetensförsörjning och en bra matchning mellan tillgång och efterfrågan på arbetskraft med rätt utbildning och rätt kompetens. Skånes befolkning växer och jobben blir fler samtidigt som regionen brottas med Sveriges lägsta sysselsättningsgrad och en relativt hög arbetslöshet. I Skåne finns det många framträdande företag i spännande framtidsbranscher, ett brett utbud av utbildningar och spetsforskning. Samtidigt har delar av näringslivet och offentlig sektor svårt att rekrytera rätt kompetens.

Skåne har därmed en dubbel utmaning. Att stärka de skånska företagens konkurrenskraft för att skapa förutsättningar för fler jobb, och att främja individernas etablering på arbetsmarknaden genom en förbättrad matchning där de som söker arbete i större utsträckning har den utbildning och kompetens som efterfrågas av arbetsgivarna. Även på individnivå är utbildning och tillgång till arbete viktigt för att främja ett inkluderande samhälle.

Vi lever i en tid där globala skeenden får stor påverkan på regional nivå. Ett exempel är den stora flyktinginvandringen under 2015 som snabbt nådde historiskt höga nivåer. Ett annat exempel är den teknologiska utvecklingen där digitalisering och automatisering kan få stor betydelse för framtidens arbetsliv. Demografiska förändringar, klimatutmaningar och global konkurrens är andra omvärldsfaktorer med stor inverkan.

Alla dessa frågor handlar på ett eller annat sätt om utbildning och kompetens. För att klara utmaningarna krävs en gemensam målbild och en samverkan mellan aktörer inom olika områden.

Med ovanstående som bakgrund beslutade KoSS att ta fram en strategi som ett led i arbetet med att klara kompetensutmaningen. Strategin tar sin utgångspunkt i Skånes utvecklingsstrategi – Det öppna Skåne 2030. Strategin är resultatet av många intensiva och spännande diskussioner med en lång rad aktörer engagerade i Skånes utveckling. Vi vill rikta ett varmt tack till alla er som har bidragit i diskussionerna och till innehållet i strategin.

Det är vår förhoppning att strategin ska bidra till en bred samverkan i Skåne som skapar förutsättningar för att Skåne fortsätter att utvecklas som en långsiktigt hållbar, innovativ och kreativ region.

Thomas Hansson
Ordförande i Kompetenssamverkan Skåne

Kompetenssamverkan Skåne

I januari 2010 fick samtliga regioner ett regeringsuppdrag att etablera en regional kompetensplattform. Syftet med Kompetensplattformen är att bidra till:

- ökad kunskap och översikt inom kompetensförsörjnings- och utbildningsområdet
- ökad samordning av behovsanalyser inom kompetensförsörjnings- och utbildningsområdet
- ökad samverkan kring kompetensförsörjning och utbildningsplanering, samt
- ökad kunskap om utbud och efterfrågan av utbildningsformer, med utgångspunkt i de olika utbildningsformernas nationella mål samt myndigheternas ansvar.

Kompetenssamverkan Skåne (KoSS) bildades 2012 i syfte att säkra samverkan enligt regeringsuppdraget. KoSS består av en styrgrupp respektive arbetsgrupp med representanter från: Arbetsförmedlingen, Kommunförbundet Skåne, Region Skåne (ordförande), Länsstyrelsen Skåne samt Lärosäten Syd.

Kompetenssamverkan Skånes uppgift är att vara rådgivande åt sina uppdragsgivande organisationer. Kompetenssamverkan Skåne är inte ett beslutsfattande organ utan ett samverkande organ med följande uppgifter:

- Kraftsamla offentliga aktörer i Skåne och när möjligt agera samlat i dialog med Regeringskansli och statliga myndigheter
- Forum för utvecklingsdiskussioner och dialog
- Identifiera och genomföra analyser och kunskapsutveckling
- Samverka kring regionala målbilder och omvärldsbevakning
- Samverka med andra aktörer i utbildnings- och kompetensfrågor

Vem står bakom strategin?

Regional strategi för långsiktigt hållbar kompetensförsörjning har tagits fram av Kompetenssamverkan Skåne (KoSS). Som underlag till strategin har ett antal workshops och intervjuer genomförts med aktörer i Skåne som på olika sätt verkar inom området kompetensförsörjning. Strategin är KoSS strategiska utgångspunkt och kommer att vara styrande för arbetet.

Strategin beskriver övergripande mål, prioriteringar och insatser för perioden 2016-2025 och kommer att revideras vid behov. Strategin kompletteras med årliga handlingsplaner för de föreslagna insatserna.

Vem är strategin till för?

Strategin är i första hand styrande för aktörerna inom ramen för Kompetenssamverkan Skåne. Hur kompetensförsörjningen fungerar i en region avgörs dock inte av en eller ett fåtal aktörers arbete utan är resultatet av samverkan mellan många aktörer på både arbetsmarknads- och utbildningsområdet. Strategin och därtill kopplade handlingsplaner är ett sätt att samla och synliggöra insatser inom KoSS och därigenom identifiera bredare samarbeten. För att insatserna i strategin ska kunna genomföras och resultat uppnås måste det därför ske en samverkan mellan aktörer inom ramen för KoSS och andra aktörer som jobbar med frågor inom området.



Regional strategi för långsiktigt hållbar kompetensförsörjning i Skåne

Inledning

Skåne utgör tillsammans med Stockholm och Västra Götaland Sveriges tre storstadsregioner. Skåne är också en gränsregion och en del i den större Öresundsregionen. Skåne har en stark befolkningstillväxt och allt fler jobb skapas i regionen. Här finns flera framträdande företag i dynamiska branscher och ett brett utbud av eftergymnasiala utbildningar som spänner från specialiserade utbildningar inom folk- och yrkeshögskolor till globala universitets- och högskoleutbildningar med studerande från hela världen.

Detta till trots har Skåne under den senaste tioårsperioden uppvisat en svagare ekonomisk tillväxt och produktivitet utveckling än riket i helhet och klart lägre än i de båda andra storstadsregionerna. Skåne har den lägsta sysselsättningsgraden bland Sveriges 21 län. Samtidigt som arbetslösheten är stor i vissa grupper uppger delar av näringslivet att man har svårt att rekrytera ny personal med rätt kompetenser. Skåne har liksom Sverige som helhet en starkt segregerad arbetsmarknad där kompetens riskerar att gå förlorad när kön, eller andra diskrimineringsgrunder, istället för kvalifikation och intresse styr var individer arbetar.

Regionen har därmed en dubbel utmaning. Den handlar dels om att stärka Skånes konkurrenskraft genom att skapa förutsättningar för fler och växande företag och därigenom fler arbetstillfällen, dels om att främja individernas etablering på arbetsmarknaden genom en förbättrad matchning mellan efterfrågan på kompetenser och individers utbildning och kompetens.

För att kunna förbättra matchningen på arbetsmarknaden och bygga en dynamisk utbildningsregion behövs det en regional samsyn kring vilka de framtida utmaningar och möjligheterna är inom den regionala kompetensförsörjningen. En avgörande förutsättning är att aktörer inom olika sektorer samverkar med varandra för att uppnå målen.

Vi lever i en tid av ständiga förändringar. Globala skeenden påverkar oss på lokal, regional och nationell nivå. Det ställer stora krav på vår förmåga till omställning, förnyelse, kvalitet och flexibilitet. Dagens utmaningar är komplexa och svåra och kan komma att kräva strukturella förändringar. Utmaningarna kräver samverkan inom flera politikområden, mellan flera beslutsnivåer, och mellan flera aktörer.

Föreliggande strategi för kompetensförsörjning i Skåne har tagits fram i samarbete med en rad aktörer i regionen. Den tar sin utgångspunkt i ett långsiktigt perspektiv och siktar på att Skåne år 2030 ska vara en region med långsiktigt hållbar tillväxt och hög sysselsättningsgrad.

Syfte

Strategin syftar till att skapa en gemensam bild av de utmaningar regionen står inför och att utifrån dem formulera mål och gemensamma satsningar. Vidare ska strategin bidra till att nå den långsiktiga visionen att Skåne år 2030 ska vara en region med långsiktigt hållbar tillväxt och hög sysselsättningsgrad genom att förbättra matchningen på arbetsmarknaden och bygga en stark utbildningsregion.

Vision, mål och prioriterade områden

År 2030 ska Skåne, enligt Skånes regionala utvecklingsstrategi, vara en region med långsiktigt hållbar tillväxt och hög sysselsättningsgrad.

Föreliggande strategi ska bidra till att främja förutsättningarna inom kompetensförsörjningsområdet för att på så sätt bidra till Skånes långsiktiga mål att bli en stark och hållbar tillväxtmotor. Strategin fokuserar på två mål:

- **Förbättra matchningen på arbetsmarknaden.** Utbildningsutbudet och de studerandes utbildningsval måste i ökad grad matcha arbetslivets långsiktiga kompetensbehov. Det är nödvändigt både för att främja produktivitet, förnyelse och innovationskraft i näringslivet och för att öka sysselsättningsgraden.
- **Bygga en stark utbildningsregion.** Globala utmaningar, teknologiska förändringar och en pågående strukturomvandling innebär att företag, regioner och nationer i allt större utsträckning måste konkurrera med kunskap och kompetens. En förutsättning för det är tillgången till ett såväl starkt som brett och flexibelt utbildningssystem på den regionala nivån.

I arbetet med att nå målen krävs insatser och samverkan på flera områden. Tre övergripande områden har identifierats som prioriterade för Skånes utveckling.

- Främja lärande och kompetensutveckling i arbetslivet
- Förbättra samverkan mellan utbildning och arbetsliv
- Breddad rekrytering för att ta tillvara på människors olika kompetenser

Strategin kompletteras med årliga handlingsplaner för de föreslagna insatserna.

Prioriterade områden

De prioriterade områdena är tvärsektoriella och griper på olika sätt in i varandra. Samtliga prioriteringar förutsätter någon form av samverkan, framtagande och spridande av kunskapsunderlag samt att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet genomsyrar arbetet. Ett jämställdhetsperspektiv innebär att beakta på vilket sätt förslag och beslut påverkar kvinnors respektive mäns liv. Mångfaldsperspektiv inom kompetensförsörjning handlar om att aktivt tillvarata människors olikheter och verka för en ökad blandning av människor med olika bakgrund och erfarenheter i yrkesområden och verksamheter, samt att stärka och öka möjligheterna för underrepresenterade grupper inom utbildning och arbetsliv.

Under varje prioritering redovisas ett antal konkreta insatser som arbetet utgår ifrån.

Främja lärande och kompetensutveckling i arbetslivet

Teknologisk utveckling och en snabbt föränderlig omvärld ställer krav på kontinuerligt lärande både hos individer och organisationer. Det går inte att få till stånd en snabb uppgradering av kompetensnivån i arbetslivet utan insatser riktade till dem som redan är i arbete. Att enbart fylla på

med nyutbildade räcker inte. Branscher och företag efterlyser insatser för att främja kompetensutveckling av anställda. Förutsättningar för kompetensutveckling och lärande i arbetslivet måste utvecklas. Insatser i form av uppdragsutbildningar och kompetensutvecklingsinsatser är särskilt angelägna för små och medelstora företag.

Insatser:

- KoSS ska i samverkan med arbetslivet arbeta med omvärldsanalys, kunskapsuppbyggnad, inventera bransch- och företagspecifika kompetensbehov samt ta fram utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser och framtidsbedömningar.
- KoSS ska främja samverkan med arbetslivet genom att medverka på befintliga arenor och skapa nya där behov finns. Arenorna ska utgöra mötesplatser för att diskutera branschernas utbildnings- och kompetensbehov samt för att utveckla konkreta insatser som uppdragsutbildningar och kompetensutvecklingsinsatser för medarbetarna.
- KoSS ska i samverkan med arbetslivet stödja utvecklandet av valideringsinsatser riktade till medarbetare i såväl näringslivet som offentlig och idéburen sektor.
- KoSS ska i samverkan med arbetslivet verka för att skapa plattformar för lärande, kunskapspridning och kompetensutveckling i små och medelstora företag och organisationer.

Förbättra samverkan mellan utbildning och arbetsliv

En förutsättning för bättre matchning på arbetsmarknaden är att dimensionering och innehåll i utbildningarna är relevanta för arbetslivet. Att dimensionera utbildningarna genom central styrning är ingen framkomlig väg. Däremot behöver utbildningssystemet organiseras på ett sådant sätt att det i högre utsträckning gör det möjligt att i yrkeslivet vidareutbilda sig eller karriärväxla. Detta kräver en välutvecklad samverkan med både offentlig, privat och idéburen sektor. Samverkan med arbetslivet kan öka utbildningarnas attraktivitet och ge viktig input till hur innehållet i utbildningarna kan förändras för att bättre motsvara arbetslivets efterfrågan. Samtidigt är det viktigt att understryka att utbildningarna inte får anpassas till kortsiktiga behov hos arbetsgivarna. Utbildning är en kostsam investering både för samhället och individen och måste så långt det är möjligt utformas så att kunskap och färdigheter för ett livslångt lärande kan utvecklas hos de studerande.

Insatser:

- KoSS ska verka för att bygga upp och utveckla insatser för arbetsmarknadskunskap i skolan och målgruppsanpassad arbetsmarknadsinformation riktade till elever, föräldrar, lärare, studie- och yrkesvägledare etc.
- KoSS ska verka för att tillgången på praktikplatser inom olika yrkesområden ökar samt främja insatser för att utveckla handledarkompetens.
- KoSS ska främja insatser som förebygger avhopp i skolan och stimulerar till fortsatta studier.
- KoSS ska verka för att yrkesutbildningarna stärks på både gymnasial och eftergymnasial nivå.
- KoSS ska verka för att utveckla samverkan för validering och utbildningsinsatser för nyanlända på alla utbildningsnivåer.

- KoSS ska främja intresset för viktiga framtidsyrken inom exempelvis vård, skola, teknik, data och IT.
- KoSS ska verka för insatser som bryter traditionella och könsstereotypa utbildningsval.
- KoSS ska verka för fler utbildningsplatser inom identifierade bristområden i Skåne och insatser för nationell påverkan för system- och regelförändringar som främjar ett utbildningssystem för karriärväxling, omställning och livslångt lärande.

Breddad rekrytering till arbete och studier för att möta kompetensbehov

En viktig väg för att klara den framtida kompetensförsörjningen är att den sociala sammansättningen på arbetsmarknaden i högre grad speglar den sociala sammansättningen i befolkningen. Både arbetslivet och utbildningssystemet präglas i nuläget av viss snedrekrytering. När det gäller utbildningssystemet behövs insatser för att bryta könsstereotypa utbildningsval samt insatser för att fler med icke-akademisk eller utländsk bakgrund ska söka till eftergymnasiala utbildningar. Även arbetslivet måste förändra sig och bredda sin rekrytering för att klara den framtida kompetensförsörjningen. Traditionella kravprofiler vid rekrytering kan vidareutvecklas för att fånga andra aspekter som till exempel reell kompetens. Samhället behöver också bli bättre på att ta tillvara på de kompetenser som personer med funktionsvariation besitter.

Insatser:

- KoSS ska i samverkan med arbetslivet arbeta för insatser riktade till arbetsgivare för att bidra till ett breddat synsätt i rekryteringen av framtida medarbetare och kompetenser.
- KoSS ska i samverkan med arbetslivet främja insatser som motverkar olika former av diskriminering på arbetsmarknaden.
- KoSS ska i samverkan med arbetslivet verka för insatser som syftar till att fler arbetsplatser engageras i integrationsarbetet.
- KoSS ska i samverkan med arbetslivet arbeta för att utveckla vägledningskompetens på arbetsplatserna.
- KoSS ska i samverkan med arbetslivet verka för insatser för validering av reell kompetens baserad på icke-formellt och informellt lärande samt utökade möjligheter till praktik.

Utgångspunkter för strategin

Skånes dubbla utmaning

Skåne har en dubbel utmaning och det är framförallt i den som föreliggande strategi har sin utgångspunkt. Den dubbla utmaningen handlar dels om att stärka Skånes konkurrenskraft genom att skapa förutsättningar för fler och växande företag och därigenom fler arbetstillfällen, dels om att främja individernas etablering på arbetsmarknaden genom en förbättrad matchning mellan efterfrågan på kompetenser och individers utbildning och kompetens.

Utmaning: Stärkt konkurrenskraft, produktivitet och förnyelse

Global konkurrens, teknologisk utveckling, demografiska förändringar och utmaningar inom klimat- och energiområdet driver på omvandlings- och förnyelseprocesser i arbetslivet. Dessa processer leder till ökat kunskapsinnehåll i de varor och tjänster som produceras och till att en del företag och branscher fasas ut samtidigt som nya företag och branscher växer fram. Även yrken försvinner och förändras samtidig som nya tillkommer. Digitalisering, automatisering och robotisering får ett allt större genomslag och kommer att påverka både arbetsmarknaden och utbildningssystemets olika delar i framtiden.

En långsiktigt konkurrenskraftig och hållbar tillväxt förutsätter ett dynamiskt och föränderligt näringsliv där förmågan till förnyelse, innovation och produktivitet är de viktigaste framgångsfaktorerna. I den pågående strukturomvandlingen växer det fram allt fler kunskapsintensiva företag i Skåne. Etableringen av forskningsanläggningarna ESS och Max IV och forskning inom life science och materialvetenskap kan komma att få stor påverkan på innovations- och näringsstrukturen i Skåne. Det är viktigt att skapa förutsättningar för hur dessa investeringar kan leda till positiva spridningseffekter i Skånes näringsliv.

Samtidigt är produktiviteten och utbildningsnivån lägre i flera branscher i Skåne jämfört med nivån i riket och nivån i de andra storstadsregionerna. Denna kombination av låg utbildning och lägre produktivitet inom ett flertal branscher pekar på ett ökat behov av ny kunskap och lärande hos företagens medarbetare för att klara ökad konkurrens, behov av omställning och utveckling. Det är en utmaning som är gemensam för såväl näringslivet som offentlig sektor.

En förutsättning för ökad konkurrenskraft, produktivitet och förnyelse är investeringar i befolkningens och arbetskraftens kunskaper, färdigheter och kompetenser. Teknikutveckling, nya produkter och produktionsprocesser ställer krav på välutbildade och kompetenta medarbetare. I det perspektivet utgör utbildnings- och kompetensförsörjningsfrågorna ett viktigt strategiskt område för att uppnå Skånes långsiktiga mål och vision.

Utmaning: Ökad sysselsättningsgrad

En av Skånes främsta utmaningar är att få fler i arbete. Skåne har idag den lägsta sysselsättningsgraden av Sveriges 21 län, en högre arbetslöshet än riksgenomsnittet och en svag förankring på arbetsmarknaden hos personer som är födda utanför Europa eller har kortare utbildning. Att vända utvecklingen innebär att fler människor får jobb och inkomster vilket leder till högre tillväxt och ökad skattekraft för regionen.

Skåne uppvisar dock inte en enhetlig bild utan präglas av en stor variation mellan olika regiondelar när det gäller sysselsättningsgrad, arbetslöshet och arbetsmarknadsanknytning. De delar av regionen där tillverkningsindustrin är betydelsefull har haft en svagare utveckling. Tillverkningsindustrin är stor i framför allt nordöstra Skåne men har minskat kraftigt det senaste decenniet. En fortsatt nedgång inom industrin riskerar även att slå hårt mot tjänstesektorn i dessa delar av regionen. Den västra delen av Skåne karaktäriseras av stark inflyttning och sysselsättningstillväxt i handel, offentlig service, företagstjänster mm. Malmö har haft den högsta sysselsättningstillväxten av landets storstadskommuner. Det gäller även förortskommunerna runt Malmö och Lund. Sysselsättningstillväxten har dock inte varit tillräcklig i relation till den snabba befolkningstillväxten, vilket resulterat i att västra Skåne har låg sysselsättningsgrad och hög arbetslöshet.

Skåne är en del av Öresundsregionen som har potential att bli Nordens största funktionella arbetsmarknadsområde. Närheten till Köpenhamn är en tillgång och möjlighet för Skåne. Det är viktigt att fortsätta arbeta för att få bort gränshinder och främja utvecklingen mot en gemensam arbetsmarknad.

En av förklaringarna till Skånes generellt låga sysselsättningsgrad – som bland annat OECD har lyft fram – är de stora skillnaderna i sysselsättningsgrad mellan personer som är födda i Sverige och utomeuropeiska invandrare. Samtidigt konstateras att Skåne har en fördel jämfört med många andra regioner eftersom invandringen bidrar till en positiv befolkningsutveckling.

Många ungdomar lämnar grundskolan utan behörighet till gymnasiet. En del mätningar visar på sjunkande kunskapsnivåer i matematik, naturkunskap och läsförståelse. Skillnaderna mellan elever och mellan skolor tenderar att öka och de riktigt svagpresterande blir fler. Det är vanligt med avbrutna gymnasieutbildningar och särskilt vanligt med avhopp inom de yrkesförberedande programmen. Allt färre ungdomar väljer att gå på yrkesinriktade gymnasieutbildningar vilket bidrar till att försvåra för företag att hitta rätt kompetens.

Samtidigt läser allt fler vidare på universitet och högskolor vilket avspeglar arbetslivets ökade efterfrågan på kvalificerade kompetenser. Ändå finns det en matchningsproblematik även på eftergymnasial nivå. Många väljer utbildningar som inte alltid efterfrågas på arbetsmarknaden och omvänt har arbetslivet många gånger en allt för snäv och traditionell syn på vilka kompetenser man har behov av.

Sysselsättningsgraden skiljer sig åt mellan kvinnor och män. De största skillnaderna mellan könen är dock inte i sysselsättningsgrad utan i arbetstid. Betydligt fler män än kvinnor arbetar heltid.

Sysselsättningen för kvinnor och män fördelar sig också i stor utsträckning på branscher enligt traditionella mönster. Männen dominerar stort inom till exempel bygg-, transport- och jordbruksindustri medan kvinnorna dominerar inom vård- och omsorgssektorn, sociala tjänster och utbildning. Till stor del är detta en följd av en starkt könsuppdelad yrkes- och branschstruktur som avspeglar sig i arbetets organisering, rekryteringar och bilden av arbetslivet. Det är även en följd av att kvinnor och män tidigt väljer olika utbildningsinriktningar som leder till val av yrken och branscher enligt könsstereotypa mönster.

Ett välfungerande utbildningssystem på regional nivå är en avgörande förutsättning för att klara de långsiktiga utmaningarna för kompetensförsörjning. Kunskap och lärande lägger inte bara grunden för individernas framtida anställningsbarhet, yrkesmöjligheter och fortsatta studier utan främjar också personlig utveckling och förmåga till självständighet och kritisk reflektion. Utbildningarna ska vara relevanta utifrån arbetslivets behov och efterfrågan men får samtidigt inte präglas av kortsiktighet. Ett

föränderligt och dynamiskt arbetsliv förutsätter att det finns möjligheter för människor att omskola sig och komplettera sin tidigare utbildning löpande under arbetslivet. I ett allt mer komplext samhälle är kunskap och förmåga till kritiskt tänkande allt viktigare för individernas möjlighet att delta i samhällsdebatten och i de politiska processerna. Utbildning är vidare en viktig förutsättning för att kultur och vetenskap ska blomstra.

Lärande och kompetensutveckling i arbetslivet är också viktigt för att långsiktigt främja företag och organisationers produktivitet och förnyelse samt medarbetarnas anställningsbarhet. Personalen är verksamheternas viktigaste resurs. För att främja utveckling och omställning behövs därför insatser för lärande även på befintliga arbetsplatser.

Relationen till andra strategier

Skånes kompetensförsörjningsstrategi utgår från tre övergripande strategier med stor betydelse för den regionala nivån:

Europa 2020 är EU:s långsiktiga strategi för tillväxt och sysselsättning. Syftet med strategin är att förbättra förutsättningarna för full sysselsättning och hållbar tillväxt för alla till år 2020. Målen som har identifierats i strategin gäller sysselsättning, forskning och innovation, klimatförändringar och energi, utbildning och fattigdomsbekämpning.

En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015 – 2020 är regeringens strategi för den regionala tillväxtpolitiken. Den nationella strategin utgår från fyra samhällsutmaningar: Demografisk utveckling, Globalisering, Klimat, Miljö och energi samt Social sammanhållning. Det regionala tillväxtarbetet ska utgå från fyra tvärsektoriella prioriteringar, där kompetensförsörjning är en.

Det öppna Skåne 2030 är Skånes regionala utvecklingsstrategi. Den regionala utvecklingsstrategin ska formulera och skapa en bred samsyn kring en gemensam målbild för Skåne med sikte på 2030. Strategins fem prioriterade områden är Skåne ska erbjuda framtidstro och livskvalitet, Skåne ska bli en stark hållbar tillväxtmotor, Skåne ska dra nytta av sin flerkärniga ortstruktur, Skåne ska utveckla morgondagens välfärdstjänster och Skåne ska vara globalt attraktiv.

Inom ramen för *Skåne ska bli en stark hållbar tillväxtmotor* lyfts arbetsmarknad och kompetensförsörjning upp med målen om en förbättrad matchning på arbetsmarknaden och att bygga en stark utbildningsregion. Föreliggande strategi är en understrategi till Det öppna Skåne 2030.

Kompetens och kompetensförsörjning

För att kunna formulera en strategi gällande regional kompetensförsörjning är det nödvändigt att ringa in begreppet kompetens. Det finns ingen självklar definition men i strategin har vi valt att definiera kompetens som ett samlat uttryck för *förmågan att på ett tillfredställande sätt utföra en specifik arbetsuppgift i konkreta situationer*. Kompetensbegreppet kan därmed sägas utgöra en kombination av teoretisk kunskap, praktisk kunskap och förmåga till kritisk reflektion. Dessa kunskapsformer förutsätter i sin tur olika former av lärande (Vad är kompetens? Ratio, 2013). Strategin förespråkar ett arbetssätt där kompetensförsörjning bör inkludera ett brett spektrum av insatser som inbegriper frågor kopplade till att främja formell utbildning, livslångt lärande, valideringsinsatser etc. på olika nivåer samt stärka individers motivation och förmåga till kritisk reflektion.

Kompetensförsörjning definieras här som strukturerade insatser för att främja en god matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft på kort och lång sikt. Det innebär både insatser på systemnivå, för att förändra utbildnings- och arbetsmarknadssektorerna för att kunna möta skiftande utbildningsbehov, och insatser på individnivå för att stärka det livslånga lärande och förmågan till omställning och kritisk reflektion. För att Skåne ska utvecklas som en innovativ och expansiv region behöver regionen ligga i framkant när det gäller att skapa en öppen miljö som gör att allas kompetens tas tillvara och varje individ ges möjlighet att utvecklas utifrån sin potential.

Samverkan som arbetssätt

Hur kompetensförsörjningen fungerar i en region avgörs inte av en aktörs arbete utan är resultatet av samverkan mellan många aktörer inom både arbetsmarknads- och utbildningsområdet.

Arbetsförmedlingen har ansvaret för arbetsmarknadspolitiken. Utbildningsfrågorna ansvarar flera olika aktörer för: kommunerna, universitet och högskolor, folkbildningen och yrkeshögskoleanordnare. Det finns också privata utbildningsanordnare både på gymnasial och på eftergymnasial nivå.

Region Skåne ansvarar för det regionala utvecklingsarbetet och Länsstyrelsen Skåne ansvarar för samordningen av de statliga myndigheterna. Länsstyrelsen Skåne har, precis som Region Skåne, Arbetsförmedlingen och Migrationsverket, specifika regeringsuppdrag inom viktiga sakområden som är kopplade till kompetensförsörjningen såsom integration och jämställdhet. Kommunförbundet Skåne är de skånska kommunernas intresseorganisation.

Näringslivet och fackliga organisationer deltar i utbildnings- och kompetensförsörjningsfrågorna genom medverkan i olika college-plattformar, utbildnings- och yrkesnämnder, bransch- och arbetsmarknadsråd samt programråd på lokal och nationell nivå. Näringslivet har också ansvar för att tillhandahålla praktikplatser för att t ex främja kontakten mellan skola och arbetsliv. En del branschorganisationer ägnar sig åt validering av kompetenser. Utöver detta finns det organisationer där näringslivet driver frågor som är kopplade till deras framtida behov av kvalificerad kompetens.

Den idéburna sektorn och folkbildningen är en viktig kanal för att nå individer som kan vara svåra att nå med ordinarie arbetsmarknadsåtgärder. Tack vare det drivs och ägs många arbetsmarknadsprojekt av idéburna organisationer. Däremot saknar den idéburna sektorn precis som arbetsmarknadens parter ett formellt uppdrag vad gäller arbetsmarknads- eller kompetensförsörjningsfrågor.

I Skåne är de stora idrottsklubbarna tillsammans med folkhögskolorna och studieförbunden framträdande när det gäller att erbjuda arbetsmarknadsinsatser till unga arbetslösa. Inom den idéburna sektorn finns även många sociala företag som med sina insatser når ut till en bredare målgrupp.

För att kunna arbeta strategiskt och långsiktigt med de i strategin identifierade kompetensutmaningarna krävs således samverkan mellan alla dessa aktörer och sektorer. Samverkan kan ske på olika nivåer och det kan finnas olika grader av samverkan.

Att det finns en övergripande samsyn mellan regionala aktörer betyder emellertid inte att det inte kan finnas olika uppfattningar, prioriteringar eller målkonflikter inom olika sakområden. Olika aktörer styrs av olika uppdrag, mandat, regelverk och resurser som kan påverka samverkan mellan aktörerna. Erfarenheter visar också att samverkan över sektorsgränser är problematiskt att få till stånd i de fall det inte är tydligt vilka aktörer som har ansvaret för specifika sakfrågor.

För att arbetet med kompetensförsörjningsutmaningarna ska bli framgångsrikt krävs därför att aktörerna tydliggör vilka kompetensutmaningar som kräver samverkan mellan aktörerna och i vilka fall det snarare handlar om att tydliggöra ansvarsfördelningen mellan aktörerna.

För att vara effektiv måste en strategi vara tydlig och fokuserad. Strategin ska därför inte omfatta allt arbete inom utbildning, kompetensförsörjning och arbetsmarknadspolitik som aktörerna har ansvar för. Fokus i Skånes kompetensförsörjningsstrategi ligger på prioriterade områden där behovet av samverkan mellan olika privata, offentliga och idéburna aktörer är stort och där det finns tydligt mervärde av gemensamma insatser för att uppnå de långsiktiga utvecklingsmålen. Strategin som helhet och de insatser som föreslås ska utgå från jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Om den strategiska processen

Som underlag till strategin har det genomförts ca 40 intervjuer och fem workshops under 2015. De aktörer som har intervjuats och deltagit i workshops har representerat olika aktörer såsom branschorganisationer, klusterinitiativ, folkhögskolor och andra idéburna organisationer, yrkeshögskolor, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, näringsliv, kommuner, utbildningsanordnare, Region Skåne, Länsstyrelsen Skåne, högskolor/universitet, Arbetsförmedlingen och Kommunförbundet Skåne.

Intervjuerna syftade till att inhämta kunskap om det framtida kompetensbehovet samt utmaningar och behov av insatser för den regionala kompetensförsörjningen. De fem workshoparna som har genomförts har syftat till att gemensamt identifiera utmaningar och prioriterade insatsområden för att stärka den regionala kompetensförsörjningen. Ytterligare underlag till strategin har utgjorts av analyser och utredningar som berör området kompetensförsörjning på både nationell, regional och lokal nivå.

Intervjuerna och workshoparna bekräftade det som framkommer i gjorda analyser och utredningar av läget i Skåne vad gäller kompetensförsörjning. På en övergripande nivå delar regionens aktörer uppfattning om vilka utmaningar som bör prioriteras i det fortsatta arbetet.

Årliga handlingsplaner

Strategin beskriver övergripande mål, prioriteringar och insatser för perioden 2016-2025 och kommer att revideras vid behov. Strategin kompletteras med årliga handlingsplaner för de föreslagna insatserna. Handlingsplanerna kommer att diskuteras och följas upp regelbundet.