

FÖRSLAG Kompetensförsörjning för innovation



INNOVATION
FÖR TILLVÄXT

Förslag inom fyra områden

Kompetensförsörjningen till privata och offentliga verksamheter spelar en avgörande roll för innovationer. Utan medarbetare med relevant kompetens kan ny kunskap inte tas tillvara, vidareutvecklas eller kommersialiseras.

I många sektorer och branscher ökar kompetensbristen. Det innebär att tillväxtpotentialen i ekonomin inte utnyttjas fullt ut.

Uppgiften för arbetsgruppen Kompetensförsörjning är att komma med förslag som kan förbättra kompetensförsörjningen, särskilt för näringslivet. Vi föreslår åtgärder inom fyra områden:

- *Effektivare matchning.* Matchningen på den svenska arbetsmarknaden fungerar inte tillräckligt bra. Förklaringen är brist på arbetskraft med den kompetens som efterfrågas i kombination med hög arbetslöshet. Antalet vakanser ökar samtidigt som det finns fler arbetsökande.

- *Bättre utnyttjande av befintlig kompetens, särskilt i näringslivet.* Kompetensen hos de individer som byggt upp sin kompetens genom en yrkeskarriär utan formell utbildning utnyttjas inte tillräckligt. Samma sak gäller den stora grupp invandrare med akademisk utbildning och lång yrkeserfarenhet.

- *Ett konsekvent investeringsperspektiv på utbildning.* Utbildning ses idag i för liten utsträckning som en investering. Det leder till att avkastningen på investeringen, dvs möjligheterna till ett intressant och utvecklande arbete samt nivån på livslönen, spelar för liten roll i individens val av utbildning. Även utbudet av utbildningar påverkas.

- *Stimulera universitet och högskolor till profilering.* Idag saknar de tillräckliga incitament för att profilera sin verksamhet och utbildningar efter arbetsgivarnas efterfrågan på kompetens.

Grund- och gymnasieskolan viktiga men ligger utanför gruppens arbete

Arbetsgruppen har inte lämnat några förslag kring grund- och gymnasieskolan, förutom bättre information om eftergymnasiala studier och yrkeslivet. Anledningen är att det av tidsmässiga skäl varit nödvändigt att begränsa gruppens arbete.

Vår uppfattning är dock att området är centralt. För en fungerande kompetensförsörjning krävs att svenska ungdomar kommer ut från skolsystemet med fullgod kunskaper, vare sig de går ut i yrkeslivet eller fortsätter på en högre utbildning. Teknikcollege är ett bra exempel på hur man i nära samverkan mellan industri, näringsliv och akademi skapar goda möjligheter för fortsatta studier.

Vi anser att den analys och de förslag som förts fram i debatten av bland andra Globaliseringsrådet och Teknikdelegationen är bra utgångspunkter för att förbättra grund- och gymnasieskolan.

Arbetsgruppen Kompetensförsörjning

Visionen för IVA-projektet **Innovation för tillväxt** är att Sverige ska bli världens bästa miljö för innovationer. Ett av de övergripande målen är att Sveriges regering tar beslut om en nationell innovationsstrategi – Innovationsplan Sverige. Innovationsplanen kommer bland annat att innehålla de konkreta förslag som tas fram i projektets arbetsgrupper.

På de följande sidorna presenteras förslag från arbetsgruppen **Kompetensförsörjning**. De har antagits av projektets styrgrupp med **Marcus Wallenberg** som ordförande. Förslagen kommer att diskuteras och förankras i en rad olika sammanhang innan det får sin slutliga form i innovationsplanen som presenteras i slutet av 2011. Du kan enklast följa diskussionen och ge synpunkter på www.innovationfortillvaxt.se.

I arbetsgruppen Kompetensförsörjning har ingått:

Annika Lundius (Svenskt Näringsliv), ordförande i arbetsgruppen, **Leona Achtenhagen** (Jönköping International Business School), **Frida Andersson** (Tillväxtverket), **Stefan Bengtsson** (Chalmers), **Johan Blom** (Myndigheten för yrkeshögskolan), **Svante Bylund** (IF Metall), **Eva-Lisa Höglund** (Arbetsförmedlingen), **Nils Karlson** (Ratio), **Håkan Larsson** (AstraZeneca), **Thomas Malmer** (Naturvetarna), **Henrik Lagerträd** (IVA), projektledare, **Jan Westberg** (IVA), kommunikatör och skribent. Medverkat i arbetet har dessutom **Mikaela Almerud**, Svenskt Näringsliv, gjort.

I. Förbättra matchningen på den svenska arbetsmarknaden

Sverige har idag en kompetensmarknad i obalans. Utbud och efterfrågan stämmer inte överens och matchningen fungerar inte tillräckligt bra; en undersökning från 2010 där 8366 företag ingick, visar att vart femte rekryteringsförsök misslyckades (*Att söka men inte finna – Svenskt Näringslivs rekryteringsenkät 2010 del 1*). Efterfrågan på ingenjörer och naturvetare är stor samtidigt som utbildningsplatserna inte fylls. Liknande exempel finns inom den offentliga sektorn.

För att förbättra rörlighet och flexibilitet krävs fungerande incitament och tydliga signalsystem. Långtidsutredningen föreslår att anställningsskyddet ska reformeras för att minska trösklarna mellan korttids- och visstidsanställningar. Även själva lönebildningen skulle genom ökad flexibilitet och tydligare incitament kunna förbättra kompetensförsörjningen. Lönebildning och anställningstrygghet är dock frågor för arbetsmarknadens parter i kollektivavtalsförhandlingar.

Arbetsmarknadspolitiska insatser utformade efter behoven hos olika kategorier av arbetslösa

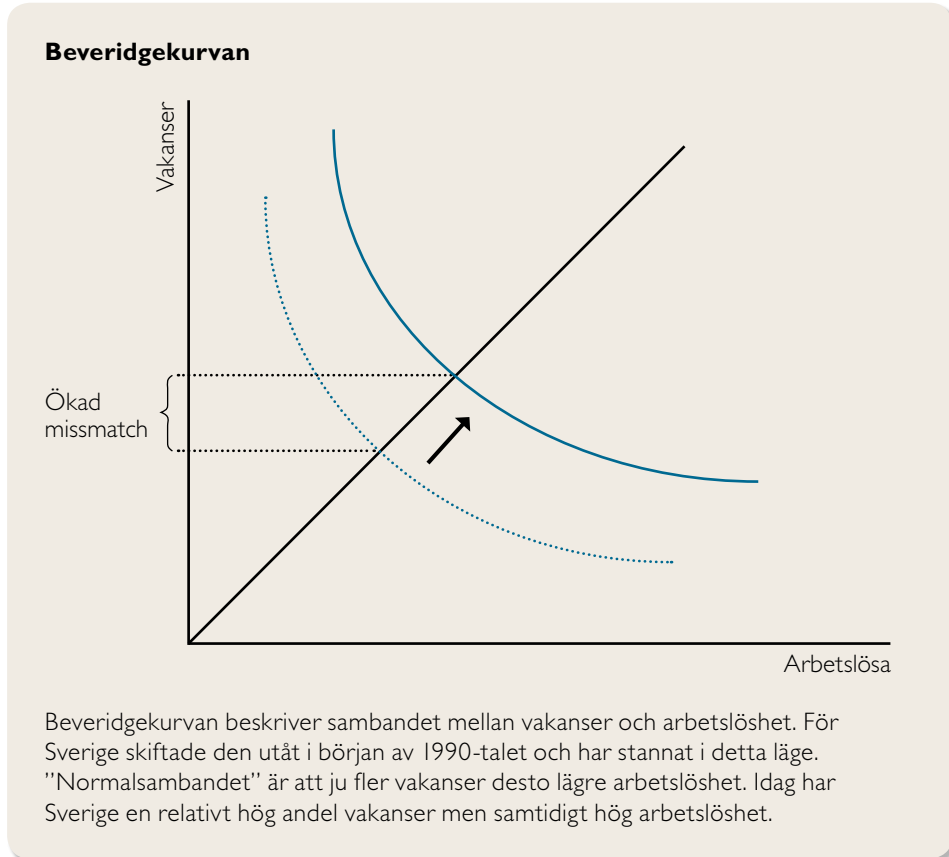
Utformningen av insatser till arbetslösa är viktiga både för individen och för att förbättra matchningen på arbetsmarknaden. Effektiva åtgärder förutsätter en arbetsmarknadspolitik som snabbt fångar upp problem och avsätter resurser för lösningar som svarar mot näringslivets behov av flexibilitet.

Möjligheterna att snabbt komma tillbaka till arbete genom matchning mot befintliga vakanser ökar om resurserna sätts in tidigt. För de långtidsarbetslösa krävs mer omfattande satsningar på kompetensutveckling. Risken är stor att deras ”gamla” kompetens blivit mindre relevant.

Kompetensutveckling under yrkeslivet

Kompetensutveckling är lika viktig för individen som för arbetsgivaren. Den ger individen möjlighet att möta nya utmaningar. Arbetsgivaren drar nytta av att medarbetaren klarar nya arbetsuppgifter och utför befintliga på ett bättre sätt.

För att arbetsgivaren ska satsa tillräckligt på kompetensutveckling krävs en fungerande kompetensmarknad. Om arbetsgivaren satsar på kompetensutveckling för en individ och denne stannar kvar länge innebär det uppenbara fördelar; tillgång till mer kvalificerad kompetens och därmed ökad innovations- och utvecklingskraft. Slutar medarbetaren minska avkastning på investeringen. Detta kan kompenseras om arbetsgivaren är säker



på att andra kompetensutvecklare sina medarbetare.

För att säkerställa en fungerande kompetensmarknad bör individen få större ansvar och möjlighet att styra över sin kompetensutveckling. Ett system – exempelvis ett kompetenskonto – där individen har möjlighet att spara till kompetensutveckling ökar förutsättningarna till utveckling inom ett företag och ger möjlighet till nya yrkesval under yrkeslivet.

Bättre information

En fungerande matchning kräver effektiv information om var de lediga jobben finns idag och kvalificerade prognoser om den framtida arbetsmarknaden. För att individen ska kunna göra väl underbyggda val krävs bra och lättillgänglig information om vad olika yrken innebär och vilken kompetens en arbetsgivare förväntar sig.

Informationen om eftergymnasial utbildning bör ges tidigt. Genom en bättre kontakt mellan skola och yrkesliv förbättras lärarnas möjligheter att förmedla kunskap om vad olika yrkesval innebär. Effekterna och omfattningen av studie- och yrkesvägledning är visserligen ett relativt outforskat område (Jmfr SOU 2011:11) Men med stor sannolikhet finns det möjligheter att också förbättra studie och yrkesvägledningen.

Informationen till arbetsgivarna om innehållet i olika utbildningar brister.

Detta gäller såväl utbildningarnas utformning och innehåll som vilka kunskaper som kan förväntas av en nyutexaminerad.

Det finns idag en stor bredd på och många varianter av högskoleutbildningar. Detta gör det svårt för en arbetsgivare att ha kunskap om utbildningars relevans relativt den egna verksamheten, en kunskap som är mycket viktig ur matchningssynpunkt.

Förslag

- Öka förutsättningarna och möjligheterna för individen att genom aktiva åtgärder ta ökat ansvar för sin kompetensutveckling och livslånga lärande. Staten bör genom skatteregler underlätta införandet av ett sådant system. Utrymme bör finnas för att snabbt skapa och pröva olika modeller genom branschvisa överenskommelser mellan kollektivavtalsparterna.
- Förbättra informationen till framtida studenter om arbetslivets krav, vad olika yrken innebär och konsekvenserna av olika vägval.
- Förbättra informationen till arbetsgivare om utbildningarnas kunskapsinnehåll och vad de kan förvänta sig av utexaminerade studenter.

2. Bättre validering av utbildning och yrkeskompetens

Det finns inget samlat svenskt validerings-system för yrkeskompetens och utbildning. Idag har Myndigheten för yrkes-högskolan ansvaret för att samordna och stödja en nationell struktur för validering av utbildning och yrkeskunskaper. Till-sammans med centrala branschorgani-sationer och berörda myndigheter som Verket för högskoleservice, Arbetsför-medlingen, Högskoleverket och Skolver-cket tar myndigheten fram modeller och

regler för valideringen. Men systemet är långt ifrån komplett.

Bristande validering är ett problem för exempelvis industriarbetare som vill eller tvingas byta bransch.

För de flesta invandrare med lång yr-keserfarenhet får bristen på effektiv vali-dering stora konsekvenser. Det är också komplicerat för akademiker med utländsk utbildning att få den bedömd. Konsekven-sen är att endast 52 procent av de utlands-

födda har fått sin akademiska utbildning bedömd av en svensk myndighet.

Förslag

- Inrätta ett mer förutsägbart och rättssäkert nationellt system för validering av yrkeskompetens och utbildningar.

3. Öka möjligheterna för invandrare i arbetslivet

Ta tillvara invandras kompetens

Ur både individens och samhällets perspektiv är det angeläget att kompe-tensen hos personer som invandrar till Sverige tas tillvara. Trots att många har gedigen yrkeserfarenhet och akademisk utbildning inom efterfrågade områden tar det i genomsnitt hela sju till tio år för denna grupp att etablera sig på ar-betsmarknaden.

Regeringen genomförde särskilda in-tegrationsinsatser inom högskolan un-der 2009-2011. De gällde personer med utländsk examen inom reglerade yrken som exempelvis läkare. Satsningen var lyckad även om informationen om ut-bildningarna hade brister. Motsvarande satsningar för icke-reglerade yrken sak-nas dock nästan helt.

Förslag

- Fortsätt de lyckade satsningarna på kompletteringsutbildningar för reglerade yrken inom hälsa och sjukvård samt lärare. Satsa på motsvarande utbildningar inom icke-reglerade yrken. Ge universitet och högskolor i uppgift att kraftigt förstärka informa-tionen kring dessa.
- Förändra befintliga system för svenskundervisning för invandrare så att de präglas av flexibilitet, individanpassning, kvalitet och arbetslivsanknytning samtidigt som de ger möjlighet för individen att välja utbildningsanordnare och utbildningsform.

Språkbarriärer hindrar etablering och integration

Invandrare har rätt till undervisning i svenska (SFI). Men möjligheten att läsa SFI för den som bott i Sverige några år och/eller har ett arbete är nästan obe-fintlig.

En förnyelse av systemet förutsätter fler konkurrerande utbildningsanordnare samt att kommunerna sätter upp tydliga kvalitetskriterier i sina upphandlingar. Den som ska gå utbildningen bör i ökad utsträckning själv få välja form och utbil-dare, kanske genom "SFI-checkar".

4. Förbättra genomströmningen i utbildningen

Incitament för ökad genomströmning

Etableringsåldern på den svenska arbets-marknaden (när tre fjärdedelar av en årskull har etablerat sig på denna) har ökat från 21 till 28 år sedan 1990. En förklaring är att det tar allt längre tid för en student att slutföra sina studier. För samhället ökar de direkta kostnaderna för utbildning och individen börjar betala skatt senare. Samtidigt får individen lägre livsinkomst och sämre pensionsutfall.

Väl utformade individuella incitament är nödvändiga för att öka genomström-ningen. Ett alternativ är avskrivningar (inom studiesystemets ram) som utformas enligt principen ju snabbare studierna genomförs, desto större avskrivning. För att öka genomströmningen bör också de organisatoriska möjligheterna att genomföra studierna på kortare tid förbättras.

Ett investeringsperspektiv på utbildning

Genom att synliggöra kostnaden för stu-dierna blir det tydligt att utbildning är en investering. En möjlighet är att föra över en del av anslagen från universitet och högskolor direkt till studenterna i form av en "studiecheck" för "köp" av utbildning. Det är rimligt att individen är mer sparsam med resurserna om man måste ransonera dessa över utbildningstiden. Samtidigt skulle detta med stor sannolik-het leda till att studenterna ställer högre krav på den valda utbildningen.

Utformningen bör självklart utredas noga för att garantera allas rätt till finan-siering av sina studier. Systemet måste ock-så hantera en ur ett samhällets behov till-räcklig mångfald av utbildningar på kort och lång sikt, skilda kostnadsnivåer och resursfördelning mellan olika utbildningar.

Bättre information

Informationen om innehåll och kvalitet i olika utbildningar måste bli bättre och mer lättillgänglig. Det handlar om infor-mation till blivande studenter (och deras lärare) om utbildningarnas innehåll, kva-litet, möjliga yrkesvägar, vad dessa yrken faktiskt innebär, efterfrågan inom olika yrkesområden samt förväntad lön.

En förutsättning för bättre informa-tion är att lärosätena utvärderas på ett helt annat sätt än idag. Rankinglistor gjorda utifrån tydliga kriterier redovi-sade på informationsportaler är exempel på ett konkret verktyg för detta. Kva-liteten i informationen ska garanteras av en oberoende myndighet som också ansvarar för att denna distribueras till studenter, lärare och näringslivet på ett effektivt sätt.

Förslag

- Förbättra incitamenten för studenterna att öka genomströmningen i utbildningen och därmed till ett tidigare inträde på arbetsmarknaden genom exempelvis avskrivning av del av studieskulden om man tagit sig igenom utbildningen snabbare eller på utsatt tid.
- Utred ett system med studiecheckar som ger tydliga signaler till både studerande och eftergymnasiala utbildningsanordnare att utbildningen är en investering.
- Skapa ett oberoende utvärderingsorgan som bedömer och skapar en samlad bild av utbildningars kvalitet och arbetsmarknadsrelevans samt löneutveckling efter examen och som också ansvarar för att informationen görs lättillgänglig för studenter och lärare.
- Förbättra kopplingen till arbetslivet genom ökad kontakt med näringsliv i form av praktikplatser, examensarbeten, professionell handledning och relevant arbetserfarenhet under studietiden. Inrätta också näringslivsråd för kunskaps- och idéutbyte.

Tätare och nya former för samverkan mellan utbildare och näringslivet

Tätare samverkan mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare är avgörande för att få en verklig koppling mellan studier och arbetsliv. Det finns exempel på hur detta kan ge positiva effekter på genomström-

ning och hur väl studenterna tar till sig kunskaper (Svenskt Näringsliv (2010) *En bro till arbetsmarknaden – det danska studentmedarbetarsystemet*). Yrkeshögskolans arbetssätt kan tjäna som inspiration. I varje utbildnings ledningsgrupp är näringslivet i majoritet. Detta säkerställer

att utbildningens innehåll leder till efterfrågad yrkeskompetens. Företagen bidrar också med arbetsplatsförlagt lärande.

Det krävs också nya former för samarbete mellan högskola och näringsliv. Särskilda Näringslivsråd för kunskaps- och idéutbyte om utbildningsbehov finns på vissa högskolor. Sådana bör införas vid alla högskolor. Dessa kan kompletteras med specifika branschråd för samtal mellan bransch och akademi.

Systemet med Karriärcentra där studenter kan få information och hjälp med exempelvis praktikplatser finns idag vid vissa högskolor men bör byggas ut.

Det är dock inte realistiskt – även om det vore önskvärt – att varje gymnasieskola har motsvarande organisationer. För att möta deras behov av kunskaper om efterfrågan på yrkeskompetens på kort och lång sikt bör samarbeten byggas upp utifrån de regionala kompetensplattformar som initierades av regeringen under 2010.

5. Stimulera högskolor och universitet att profilera sig

Reformer i början av 1990-talet har varit väsentliga för universitetens och högskolornas möjligheter till profilering. Systemet har dock utvecklats till att premiera likriktning och kvantitet på bekostnad av experiment och kvalitet. Vi menar att ett tydliggörande av kostnaden för utbildning exempelvis genom studiecheckar kan fungera som ett effektivt signalsystem för efterfrågan på olika utbildningar.

Andra åtgärder för att anpassa utbildningsutbudet till förändrad efterfrågan bör prövas. Svenska lärosäten bör ges ökade möjligheter att söka utländsk ackreditering och/eller etablera sig utomlands. I förlängningen kan man också överväga att utländska lärosäten efter kvalitetsprövning får examensrätt i Sverige.

Åtgärderna skulle rätt genomförda leda till att det samlade utbudet av högre ut-

bildning får högre kvalitet och större relevans för arbetsmarknaden genom ökad specialisering och tydligare rollfördelning mellan befintliga lärosäten.

Fler utländska studenter i Sverige

Från och med hösten 2011 kommer det att vara avgiftsbelagt för studerande utanför EU att bedriva högskolestudier i Sverige.

Förslag

- Stimulera högskolor och universitet att profilera sig för att möta efterfrågan på kompetensmarknaden genom ett förändrat anslagssystem och genom att ge nya aktörer – även utländska – möjligheter att på lika villkor verka i Sverige.
- Se över om stipendiemedlen för studerande från länder utanför EU att bedriva högskolestudier i Sverige behöver utökas för att stimulera efterfrågan inom utbildningar där det råder kompetensbrist i Sverige.

De stipendiemedel som staten avsatt är små. Vi riskerar därmed att gå miste om studenter som efter avslutade studier kan komma att arbeta i Sverige eller i svenska företag utomlands.

PROJEKTET INNOVATION FÖR TILLVÄXT

Innovation leder till tillväxt som leder till välbärande. Innovation innebär att kunskap omsätts till nya värden. Goda generella förutsättningar för att företag ska kunna växa är basen för att innovation ska fungera i praktiken.

Men det räcker inte att staten tillhandahåller goda regelverk, makroekonomisk stabilitet och sunda statsfinanser. Vi behöver också en innovationsstrategi med specifika åtgärder för att stimulera innovation. Vi behöver en Innovationsplan Sverige. Visionen är att skapa Sveriges framtida välbärande med kunskapsintensiva företag och jobb. Ständig förnyelse och innovation gör Sverige till världens mest attraktiva land att bo och verka i.

Projektet Innovation för tillväxt bygger på att många är med i arbetet för en svensk innovationsstrategi. Arbetsgrupper med experter presenterar konkreta förslag. Sveriges innovativa regioner bidrar med goda exempel. Riksdagspolitiker, departement och näringsliv deltar kontinuerligt i diskussionen.



KUNGL. INGENJÖRSVETENSKAPS-AKADEMIEN

i samarbete med

