

Kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner

Slutredovisning 1 juni 2022

© Arbetsförmedlingen
Författare: Elin Engberg, Erik Lejdemyr, Vasilij Potachev, Gustav Åström
Datum: 2022-06-01
Diarienummer: Af-2021/0098 5624

Förord

Denna rapport har tagits fram med anledning av regeringsbeslut om *Uppdrag om kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner* (A2021/02334).

Regeringen ger Arbetsförmedlingen i uppdrag att stärka, utveckla och intensifiera myndighetens arbete nationellt, regionalt och lokalt i syfte att bidra till en förbättrad och mer effektiv kompetensförsörjning i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner, samt erbjuda service och stöd till arbetssökande och arbetsgivare och till berörda regioner och kommuner.

Arbetsförmedlingen ska särskilt

- förstärka arbetet med att kartlägga kompetensbehov i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner, samt genom att kraftsamla insatserna möta behoven av kompetensförsörjning,
- vidareutveckla metoder för att sprida information om kompetensförsörjningsbehov både internt inom myndigheten och externt,
- förstärka arbetet med åtgärder som syftar till att stimulera till geografisk och yrkesmässig rörlighet, och
- identifiera strategiskt viktiga områden och aktörer för samverkan.

Arbetsförmedlingen ska löpande informera Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) om uppdragets genomförande och ska senast den 1 juni 2022 slutredovisa uppdraget till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet). Av slutredovisningen ska framgå dels vilka åtgärder som har vidtagits, dels inriktningen på det fortsatta arbetet med kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

Beslutet i ärendet har fattats av generaldirektör Maria Mindhammar. Föredragande har varit Linda Schön Doroci, VO Direkt. Övriga som deltagit i den slutliga handläggningen är Lars Lööw, överdirektör, Thomas Hagman, Ledningsstaben, Anna Middelman, Rättsavdelningen, Mikael Hvinlund, Kommunikationsavdelningen, Linda Schön Doroci, VO Direkt, Annika Pegelow, VO Arbetsgivare och VO Arbetssökande, Hans Larsson, enheten Nyhetsdesk och Mediacenter.

Beslutet är fastställt digitalt i Diariet och saknar därför namnunderskrift.

Maria Mindhammar, generaldirektör

Hedvig Stahre, kvalificerad handläggare

Innehåll

Sammanfattning	7
1 Inledning	8
1.1 Förutsättningar	9
1.1.1 Reformeringen av Arbetsförmedlingen	10
1.2 Bakgrund	10
1.2.1 Kringjobb och en hel arbetsmarknad	11
1.2.2 Beroenden till andra uppdrag och initiativ	11
1.3 Arbetsätt	13
2 Förstärkt arbete med att kartlägga kompetensbehov och kraftsamla insatserna för att möta behoven	14
2.1 Arbetsförmedlingens arbete med kartläggning av kompetensbehov	15
2.1.1 Yrkesprognoser	15
2.1.2 Nationella och regionala arbetsmarknadsinsikter	16
2.1.3 Ramverk för yrkesutsikter	17
2.1.4 Identifierat utvecklingsbehov	17
2.2 Urval av insatser som bidrar till att möta aktuella kompetensförsörjningsbehov på arbetsmarknaden	18
2.2.1 Arbetsmarknadsutbildningar	18
2.2.2 Snabbspår	19
2.2.3 Lokala jobbspår	20
2.2.4 Subventionerade anställningar	21
3 Vidareutveckla metoder för att sprida information om kompetensförsörjningsbehov internt och externt	21
3.1 Digitala tjänster och kommunikation	21
3.1.1 Sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande	23
3.1.2 Utveckling av kommunikationsinsatser	24
4 Förstärkt arbete med åtgärder för att stimulera geografisk och yrkesmässig rörlighet	24
4.1 Förutsättningar för geografisk rörlighet	25
4.1.1 Yrkesmässig rörlighet	26
4.2 Arbetsförmedlingens verktyg för att stimulera till geografisk och yrkesmässig rörlighet	27
4.2.1 Karriärvägledning	27
4.2.2 Vidareutveckling av sökstrategin	27
4.2.3 Platsanvisningar och platsförslag	27
4.2.4 ESF-projektet Relocate	28
4.2.5 European Employment Services (Eures)	29

5	Identifiera strategiskt viktiga områden och aktörer för samverkan.....	30
5.1	Nationell samverkan kring kompetensförsörjning.....	30
5.1.1	Nationella överenskommelser	31
5.1.2	Branscharbete	31
5.2	Regional samverkan.....	32
5.3	Samverkan lokalt	33
5.4	Övrig samverkan.....	33
6	Utveckling av arbete med stora företagsetableringar och företagsexpansioner	34
6.1	Definition	34
6.2	Styrning och prioritering	35
6.3	Samordningsfunktion vid stora företagsetableringar eller företagsexpansioner.....	36
6.3.1	Problembeskrivning.....	37
6.3.2	Avgränsning och innehåll för nationell samordningsfunktion	37
6.3.3	Fortsatt utveckling	38
6.4	Operationalisering av agendan från regeringens samverkansprogram.....	38
6.4.1	Flernivåsamverkan.....	39
6.4.2	Tillvarata kunskap om innovativa metoder och arbetssätt som kan hjälpa personer som står långt från arbetsmarknaden	39
	Referenser	41
	Bilaga - Lista externa aktörer som inkommit med skriftliga synpunkter på uppdraget	43

Sammanfattning

Arbetsförmedlingen har ett brett utbud av verktyg för att stötta arbetet med kompetensförsörjning i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Dessa inkluderar både kartläggning av kompetensbehov, värdeerbjudanden till arbetsgivare, insatser som syftar till att matcha och rusta arbetsökande mot lediga jobb och att motivera till yrkesmässig och geografisk rörlighet bland de arbetsökande. En del av dessa verktyg utvecklas och riktas ytterligare för att på ett ännu bättre sätt möta kompetensbehoven i och omkring stora företagsetableringar och företagsexpansioner. För att öka matchningen mot lediga jobb på orter som har stora företagsetableringar och expansioner ser myndigheten information och vägledning mot jobb i hela landet, i samtliga kanaler, kompetensutveckling eller så kallad upskilling genom utbildningslösningar och utveckling av kontrollarbete som viktiga möjliggörare.

I arbetet med regeringsuppdraget har Arbetsförmedlingen tagit fram en analysmodell för att definiera stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Modellen kommer att bestå av ett kvantitativt index och en kvalitativ bedömningsdel där indexet indikerar storleken på etableringen eller expansionen i förhållande till exempelvis befolkningens mängd och branschstruktur i den aktuella arbetsmarknadsregionen. Den kvalitativa delen innefattar bedömningskriterier för att avgöra om etableringen eller expansionen bidrar till myndighetens målsättning om exempelvis grön omställning. Definitionen syftar till att bedöma vilket stöd som ska sättas in vid en specifik etablering eller expansion. De etableringar och expansioner som är aktuella i Västerbotten och Norrbotten idag definieras som stora och prioriterade enligt definitionen.

Ett utvecklingsarbete påbörjas omgående för att inrätta en nationell samordningsfunktion, så att Arbetsförmedlingen står bättre rustad att bidra till kompetensförsörjning i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Utvecklingsarbetet kännetecknas av ett agilt, utforskande och tvärfunktionellt förhållningssätt, där vi gör, lär och vidareutvecklar löpande och där vi agerar snabbfotat. Målsättningen är att samordningsfunktionen ska bidra till en ökad tydlighet för kunder, samverkansparter samt i det interna arbetet i hur Arbetsförmedlingen kan bidra till kompetensförsörjning och en effektiv, hållbar matchning i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Det ska i sin tur öka effektiviteten i myndighetens stöd till etableringar och expansioner som prioriteras enligt definitionen.

Arbetsförmedlingen är en av flera aktörer som inom sitt uppdrag bidrar till kompetensförsörjningsarbetet. Det behöver bli tydligare vem som ansvarar för vad inom kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Detta bör fortsätta utforskas tillsammans med andra aktörer, med agendan från regeringens samverkansprogram som utgångspunkt. Ett utforskande utvecklingsarbete med fokus på bättre kompetensförsörjning och där en bredd av

relevanta aktörer ingår bör driva arbetet framåt i att öka effektivitet, samarbete och trygghet på området.

1 Inledning

Norra Sverige står i centrum för nyindustrialisering och grön omställning i landet och Arbetsförmedlingen ser just nu över hur myndighetens bidrag kopplat till kartläggning och spridning av information om kompetensbehov, stimulering av geografisk och yrkesmässig rörlighet samt strategisk samverkan kopplat till detta kan stärkas. Detta utvecklingsarbete ska riktas dit behoven finns, och idag finns de i Norrbotten och Västerbotten med de stora satsningarna på klimatomställning.

En del i utvecklingsarbetet som initierats handlar om att undersöka vilka principer Arbetsförmedlingen bör ha för att effektivt kunna prioritera stöd kopplat till stora företagsetableringar och expansioner.

Arbetsförmedlingen ser att nyindustrialisering och grön omställning är en nationell angelägenhet och att kunskap om, och förståelse för, de förändringar som sker i norra Sverige behöver finnas i hela landet. Samverkan på olika nivåer och informationsspridning är viktiga förutsättningar för att gemensamt kunna bidra till kompetensförsörjning och den geografiska rörligheten.

Att myndigheten nu har fått ett uppdrag att utveckla gemensamma processer för att skapa förutsättningar för kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner hoppas vi kan stärka både det interna och externa arbetet med detta. Samtidigt står hela Sverige inför en situation med kompetensbrist, något som Arbetsförmedlingen måste ta hänsyn till i våra analyser. Utöver det ser Arbetsförmedlingen till hur arbetet med stora företagsetableringar och expansioner kan bidra till ökad sysselsättning och att fler långtidsarbetslösa kommer i arbete.

En viktig del i arbetet har varit att samla in externa synpunkter, något som är viktigt för att bygga kunskap och kunna möta de behov som finns på ett bra sätt.

Idag råder brist på kompetens på hela den svenska arbetsmarknaden. En brist som bedöms fortsätta växa under kommande år.¹ Detta påverkar även de etablerande företagens möjligheter att locka till sig arbetskraft från andra delar av landet och utanför Sveriges gränser.

Arbetsförmedlingens uppdrag om att stärka, utveckla och intensifiera sitt arbete nationellt, regionalt och lokalt med kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner består av fyra deluppdrag

¹ Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2021

- Förstärka arbetet med kartläggning av kompetensbehov i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner, samt genom att kraftsamla insatserna möta behoven av kompetensförsörjning
- Vidareutveckla metoder för att sprida information om kompetensförsörjningsbehov
- Förstärka arbetet med åtgärder som syftar till att stimulera geografisk och yrkesmässig rörlighet
- Identifiera strategiskt viktiga områden och aktörer för samverkan

Rapporten fokuserar i huvudsak på att beskriva riktningen framåt och förtydliga vilken delmängd Arbetsförmedlingen ansvarar för genom sina erbjudanden till arbetsgivare i den värdekedja som kopplar till stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Arbetet med etableringar och expansioner har hittills skett inom ramen för ordinarie arbete med arbetsgivare.

1.1 Förutsättningar

Förutsättningarna för att lyckas med kompetensförsörjningen ligger i flera olika aspekter på arbetsmarknaden. Idag konkurrerar de företag som gör stora investeringar i etablering eller expansion om kompetensen med arbetsgivare i hela landet.

En viktig faktor att beakta gällande kompetensförsörjningen på arbetsmarknaden är sammansättningen av de inskrivna arbetslösa hos Arbetsförmedlingen, där en allt större andel är långtidsarbetslösa.² En tredjedel av de inskrivna arbetslösa saknar en fullständig gymnasieutbildning. Något som ökat under det senaste decenniet, trots att antalet kortutbildade i befolkningen minskat. Samtidigt som många personer som saknar en fullständig gymnasieutbildning har svårt att få en fast förankring på arbetsmarknaden har bristen på utbildad arbetskraft stigit.³

Det kan därmed sägas att det finns en utmaning på arbetsmarknaden avseende diskrepansen mellan arbetsgivarnas efterfrågan på kompetens och tillgänglig kompetens hos de som är inskrivna på Arbetsförmedlingen. Denna aspekt är viktig att beakta även när det gäller företagsetableringar och företagsexpansioner där arbetsgivare främst efterfrågar kvalificerad, ofta högutbildad arbetskraft. I det avseendet är det viktigt med tillgång till olika typer av utbildningsinsatser som kan öka tillgången på utbildad arbetskraft som möter arbetsgivares behov för att stärka kompetensförsörjningen.

Om arbetslösheten är låg i ett område är det lätt att dra slutsatsen att arbetsmarknaden är välfungerande. Det är här viktigt att även se till efterfrågesidan

² Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2021, Arbetsförmedlingen analys 2021:22

³ Arbetsmarknaden för kortutbildade, Arbetsförmedlingen Analys 2022:9

och på näringslivets tillväxttakt. Om det är hög tillväxttakt i ett område och mycket låg arbetslöshet innebär det att arbetskraftsreserverna är låga, och möjligheten för ytterligare tillväxt är begränsad. Detta liknar den situation som vi ser till följd av stora företagsetableringar och företagsexpansioner i norr. Det är alltså viktigt att se till hela arbetsmarknaden vid en analys inför utformning av stöd, och hur den kompetens som finns kan attraheras att flytta dit de lediga jobben finns.

1.1.1 Reformeringen av Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen är inne i en reformering av myndigheten där en av intentionerna är att externa leverantörer i högre utsträckning ska utföra matchningen. Samtidigt som det framgår att myndigheten kommer ha ett fortsatt stort och omfattande ansvar i den reformerade arbetsmarknadspolitiken.⁴

Därför fortsätter myndigheten att utveckla arbetet med hur samspelet mellan Arbetsförmedlingen, externa leverantörer och arbetsgivare ser ut i en reformerad myndighet. Syftet med utvecklingen är att myndighetens resurser ska användas ändamålsenligt och effektivt samt att övergripande mål uppnås. Därutöver ska utvecklingen stärka rättssäkerhet, enhetlighet och effektivitet i genomförandet av det arbetsmarknadspolitiska uppdraget.

En del av arbetet med att definiera samspelet med externa leverantörer är ett pågående utvecklingsarbete där Arbetsförmedlingen genomför analys och utvecklingsarbete för forum och dialoger med externa leverantörer.

Att Arbetsförmedlingen eller dess externa leverantörer tidigt skapar kontakter med arbetsgivare är särskilt viktigt för de kunder som står långt från arbetsmarknaden och ofta saknar egna nätverk och kontaktytor. För de som står närmare arbetsmarknaden eller har ett arbete finns i första hand digitala tjänster att tillgå som stöd i matchningen. I relation till reformeringen finns fortfarande viss osäkerhet kring hur myndigheten ska använda vissa tjänster såsom platsförslag och platsanvisning.

1.2 Bakgrund

Det arbete som har initierats i myndigheten kopplat till stora företagsetableringar och företagsexpansioner har i första hand skett i arbetsförmedlingsregion Nord. De erfarenheter som har gjorts där är centrala för att bygga kunskap och utveckla arbetssätt i hela myndigheten och utveckla rätt typ av stöd i arbetet med kompetensförsörjning till stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

De redan befintliga stora etableringarna och expansionerna i Norrbotten och Västerbotten har i stor utsträckning ett fokus på grön omställning och nyindustrialisering med inriktning mot fossilfria verksamheter och produkter.

⁴ Vissa lagförslag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet (DS 2021:27)

I dagsläget handlar investeringarna i Norrbotten och Västerbotten uppskattningsvis om behov av 100 000 fler deltagare på arbetsmarknaden i norra Sverige fram till år 2046. Det är en unik arbetsmarknadshändelse som ger möjlighet att utveckla nya arbetssätt och rusta för att på ett bättre sätt möta behoven.

1.2.1 Kringjobb och en hel arbetsmarknad

Många av de jobb som skapas i samband med en stor etablering eller företagsexpansion skapas hos andra arbetsgivare än det företag som faktiskt står för etableringen eller expansionen.

Arbetsförmedlingen behöver ha kunskap om förändringen på arbetsmarknaden, och kunna förutse hur en stor etablering eller expansion påverkar resten av arbetsmarknaden. I kapitel 2 poängteras vikten av rättvisande analyser och behovet av ytterligare kompletterande data till Arbetsförmedlingens analys- och prognosarbete. Detta är något som behövs för att kartlägga kompetensbehov på en arbetsmarknad i snabb förändring.

Baserat på en kartläggning av kompetensbehovet på den lokala arbetsmarknaden bedömer Arbetsförmedlingen vilka behov som myndigheten har verktyg att tillgodose. Det kan till och med vara så att Arbetsförmedlingens bidrag till att möta arbetsmarknadens kompetensbehov i större utsträckning har verkning på den arbetsmarknad som uppstår runt omkring en företagsetablering eller företagsexpansion, snarare än att myndigheten kan bidra till själva kompetensförsörjningen av högutbildad, kvalificerad arbetskraft. Genom att bidra till att arbetsmarknaden är attraktiv för eventuella medföljande och bidra till kompetensförsörjningen på orten i övrigt kan Arbetsförmedlingen indirekt bidra till att underlätta kompetensförsörjningen till etableringar och expansioner och öka motivationen geografisk mobilitet.

Arbetsförmedlingen vill dock betona att om de etablerande företagen ska ha en möjlighet att rekrytera den kompetens som de behöver, så behöver andra aktörer (kommuner, regioner, Arbetsförmedlingen etc.) ta ansvar för att arbetsmarknaden i övrigt är så gynnsam som möjligt. Detta för att det ska vara attraktivt för en familj att flytta till den ort där etableringen eller expansionen sker.

1.2.2 Beroenden till andra uppdrag och initiativ

Att Sverige ligger i framkant inom innovation, grön omställning och nyindustrialisering har lett till att en rad initiativ och uppdrag har kopplingar till Arbetsförmedlingens uppdrag om kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

Regeringens strategi om grön och digital omställning

Regeringens strategi för grön och digital omställning av industrin beskriver framtidens industri och hur arbetet med nyindustrialiseringen i landet ska fortsätta och utvecklas under bra förutsättningar.⁵

Samverkansprogrammets agenda

Regeringens samverkansprogram om kompetensförsörjning och livslångt lärande pågår fram till juni 2022 och har lett till samverkan och utvecklingsprojekt på en rad områden som berör kompetensförsörjning. Bland annat har en av arbetsgrupperna (arbetsgrupp 6) fokuserat just på stora företagsetableringar. En första agenda från detta samverkansprogram är publicerad och en andra agenda kommer att publiceras i samband med att programmet avslutas. I rapporten redogörs för hur detta regeringsuppdrag kan bidra till en realisering av en del av punkterna i den första delen av agendan.

Arbetsförmedlingens värdeerbjudanden till arbetsgivare

Arbetsförmedlingens strategi för Kundarbetet – Digitalt först beskriver hur myndigheten möter kunder och vilka erbjudanden som finns till arbets sökande respektive arbetsgivare. Värdeerbjudandena som myndigheten har till arbetsgivare är:

- Få kontakt med arbets sökande och rekrytera: Vi erbjuder dig effektiva rekryteringsprocesser med kostnadsfri vägledning, annonsering samt möjligheter att söka och träffa arbets sökande snabbt och enkelt.
- Anställa med anställningsstöd: Vi erbjuder dig som vill rekrytera med mångfaldsperspektiv, vägledning och ekonomiskt stöd för att du ska kunna anställa personer som behöver hjälp att ta sig in på arbetsmarknaden.
- Anställa personal som vi utbildat: Vi gör det lättare för dig att hitta personal genom att utbilda personer som står långt ifrån arbetsmarknaden i yrken där kompetensbristen är som störst.⁶

Inom ramen för dessa erbjudanden ryms också det som erbjuds till företag som genomför stora etableringar eller expansioner, som rekryteringstjänster, annonsering i Platsbanken, sök kandidater, snabbintervjuer, rekryteringsmässor och så vidare. Ofta handlar det om högkvalificerad arbetskraft som man i stor utsträckning når genom digitala tjänster och Platsbanken.

Regeringens samordnare för stora etableringar och expansioner

Regeringens utsedde samordnare för frågor om samhällsomställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten utsågs efter att regeringen identifierat ett behov av riktade insatser för att främja

⁵ Framtidens industri – en strategi om grön och digital omställning ([regeringen.se](https://www.regeringen.se))

⁶ Strategi för kundarbetet – Digitalt först 2020

strukturomvandlingen.⁷ Motiveringen för Regeringskansliets riktade fokus är att denna strukturomvandling är viktig i arbetet för att nå uppsatta miljö- och klimatmål. Samordnaren har i uppgift att ”främja koordineringen i arbetet med insatser av betydelse för större företagsetableringar och företagsexpansioner i de båda länen”.⁸ Främjandet av dessa etableringar och expansioner motiveras med att det i sin tur gynnar regional utveckling, tillväxt, konkurrenskraft och den gröna omställningen.

Uppdrag att utveckla en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande
Kopplingar till uppdraget beskrivs närmare i kapitel 3.

Uppdrag om att bistå regioner och kommuner vid bland annat företagsexpansioner och -etableringar
Ett uppdrag som tilldelades Tillväxtverket i mars 2022 och som sträcker sig fram till och med 2024. Arbetsförmedlingen har samrått med Tillväxtverket i genomförandet av detta uppdrag.

I Regleringsbrev 2022 fick Arbetsförmedlingen i uppdrag att redovisa hur myndigheten ska *Bidra till genomförandet av den regionala utvecklingspolitiken och en sammanhållen politik för Sveriges landsbygder*
Kopplingar till uppdraget redogörs närmare för i kapitel 5.

Uppdrag att förbereda genomförande av ett kompetenslyft för klimatomställningen
- Vinnova⁹

*Samhällsplanering och bostäder i Norr*¹⁰

*Proposition Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden. Skapar förutsättningar för kompetensutveckling för redan anställda.*¹¹

Arbetsförmedlingens fokus i arbetet ligger på kompetensområdet och förändringar på arbetsmarknaden. Däremot behöver myndigheten i sin samverkan se till alla olika delar som påverkar förutsättningar för bland annat kompetens, attraktion och infrastruktur.

1.3 Arbetsätt

Arbetsförmedlingens arbetsätt i uppdraget har haft många inslag av att inhämta synpunkter både internt i tvärfunktionella samarbeten och externt genom deltagande i konferenser och inhämtande av skriftliga synpunkter utifrån uppdragstexten.

⁷ [Uppdrag till samordnare för frågor om samhällsomställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten - Regeringen.se](#)

⁸ Pressmeddelande från Näringsdepartementet. [Regeringen tillsätter samordnare för samhällsomställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten - Regeringen.se](#)

⁹ [Uppdrag att förbereda genomförande av ett kompetenslyft för klimatomställningen \(vinnova.se\)](#)

¹⁰ [Samhällsplanering och bostäder - Regeringen.se](#)

¹¹ [Trygghet och omställning - Regeringen.se](#)

Inom ramen för arbetet har myndigheten medverkat på kompetensförsörjningsdagarna tillsammans med Sveriges kommuner och regioner (SKR), där regioner och kommuner fick möjlighet att lämna synpunkter på uppdraget. Myndigheten medverkade även på en konferens i Boden om nyindustrialiseringen, som samlade intressenter främst i Norrbotten och Västerbotten. Utöver det har dialog förts med projektet Relocate, Region Västerbotten, Boliden, regeringens samordnare för samhällsomställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten Peter Larsson, Tillväxtverket med flera. Skriftliga synpunkter har efterfrågats från ett antal aktörer som berörs av nyindustrialiseringen eller i sin tur har närliggande regeringsuppdrag.¹²

Det interna arbetet med uppdraget har bland annat skett i en tvärfunktionell arbetsgrupp med en bred representation av myndighetens olika verksamhetsområden.

2 Förstärkt arbete med att kartlägga kompetensbehov och kraftsamla insatserna för att möta behoven

Arbetsförmedlingens arbetsgivararbete utgår från myndighetens instruktion¹³ och beskrivs även i myndighetens strategi för kundarbetet – digitalt först.¹⁴ Ett ändamålsenligt arbetsgivarinriktat arbete ska ske likvärdigt oavsett var i landet behoven uppstår, om service och tjänster levereras digitalt alternativt via ett personligt möte, i egen eller avtalad regi. Arbetsgivare som har svårt att finna rätt kompetens, och arbetssökande som har svårt att ta sig in på arbetsmarknaden, erbjuds därmed stöd i rekrytering eller arbetssökande.

I samarbete med bland annat arbetsgivare, arbetsmarknadens parter och utbildningsväsendet spelar Arbetsförmedlingen en viktig roll för att motverka uppkomsten av bristyrken och obalanser i utbud och efterfrågan på arbetskraft.¹⁵ Samspelet med andra aktörer är viktigt, såsom Skolverket som föreslås få i uppdrag att ta fram regionala planeringsunderlag.¹⁶ En förutsättning för ett framgångsrikt

¹² Skriftliga synpunkter har efterfrågats från ESF-rådet, Gällivare kommun, IF Metall, Kiruna kommun, Länsstyrelsen i Norrbotten, Luleå tekniska universitet, Norrbottens kommuner, Region Norrbotten, Region Västerbotten, Skolverket, Skellefteå kommun, Bodens kommun, Tillväxtverket, Länsstyrelsen Västerbotten, Luleå kommun, Myndigheten för yrkeshögskolan, Universitetskanslersämbetet, Folkbildningsrådet, Vinnova, Universitets- och högskolerådet och ett gemensamt inspel från myndighetssamverkan. Dessa synpunkter lämnas ut av Arbetsförmedlingen på begäran.

¹³ Se förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen.

¹⁴ Strategi för kundarbetet – digitalt först, dnr Af 2020/00576430.

¹⁵ "Likvärdig service i hela landet, slutrapport" kap 2, [Slutredovisning Likvärdig service i hela landet \(arbetsformedlingen.se\)](#)

¹⁶ Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning. Prop. 2021/22:159

arbetsgivararbete är att myndigheten och leverantörer har en god kunskap om behoven på den nationella såväl som den lokala och regionala arbetsmarknaden.

En viktig förutsättning för att möta kompetensförsörjningsbehov är att efterfrågade kompetenser signaleras av arbetsgivare tidigt i processen, också något som tagits upp i externa dialoger och inom ramen för samverkansprogrammet. Detta är särskilt viktigt vid stora etableringar och expansioner med deras betydande påverkan beträffande kompetensförsörjningsbehovet på den lokala arbetsmarknaden. Att fånga kompetensbehov hos kommande företagsetableringar och företagsexpansioner är komplext och utmanande då analys- och prognosarbete ofta baseras på historiska data. En stor utmaning är att myndigheten behöver ha en god omvärldsbevakning och underlag för att i så god mån som möjligt kunna ta hänsyn till saker man vet/tror kommer hända och bygga in detta i prognosmodellerna.

I detta kapitel redogör Arbetsförmedlingen för myndighetens arbete för att kartlägga kompetensbehov och hur de kan tillämpas i samband med en stor företagsetablering eller företagsexpansion. Sedan listas myndighetens insatser som syftar till att möta arbetsgivares kompetensbehov.

2.1 Arbetsförmedlingens arbete med kartläggning av kompetensbehov

Kunskapen om arbetsmarknaden och arbetsgivarnas kompetensförsörjningsbehov förstärks av hur Arbetsförmedlingen följer upp, samlar data och analyserar arbetsmarknadens funktionssätt. Viktiga kunskapsunderlag om arbetsmarknaden på nationell och regional nivå hämtas från Arbetsförmedlingens analyser, prognoser och verksamhetsstatistik. Kunskapsunderlagen behövs för att förstå de lokala och regionala arbetsmarknaderna och för att kunna använda kunskapen i det operativa arbetsförmedlingsarbetet samt för att kommunicera bilden av arbetsmarknaden med omvärlden, samverkanspartners och andra aktörer.¹⁷

Arbetsförmedlingens analys- och prognosarbete kopplat till kompetensbehov kan delas upp i två olika inriktningar. Första inriktningen handlar om att genom kartläggning *fånga* det kompetensbehov som finns på arbetsmarknaden nationellt och regionalt. Andra inriktningen syftar i stället till att kartlägga möjligheter att *möta* dessa kompetensbehov. I detta avsnitt fokuserar vi på att lyfta det pågående och kommande utvecklingsarbetet inom den första inriktningen. I kapitel 4 berör vi de delar av den andra inriktningen som är relevanta för det fortsatta arbetet med stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

2.1.1 Yrkesprognoser

Kompetensförsörjningsbehoven i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner är komplexa att kartlägga eftersom de inte följer de trender som

¹⁷ "Likvärdig service i hela landet, slutrapport" kap 7, [Slutredovisning Likvärdig service i hela landet \(arbetsformedlingen.se\)](http://Slutredovisning.Likvaidig.service.i.hela landet(arbetsformedlingen.se))

exempelvis prognoser utifrån historiska data visar. Här blir de delar som beskrivs i kapitel 5 om branscharbete och nationella överenskommelser viktiga komplement för att Arbetsförmedlingen ska kunna komplettera bilden av kompetensförsörjningsbehov framåt.

Arbetsförmedlingen påbörjade år 2019 ett stort utvecklingsarbete av prognos- och analysverksamheten med syfte att ta vara på nya tekniska möjligheter till följd av ökad digitalisering, men också att anpassa prognosverksamheten till myndighetens nya uppdrag och den framtida arbetsmarknadspolitiken. Under 2020 fick myndigheten ett regeringsuppdrag *Analyser av kompetensbehov*¹⁸ och utvecklingen av Arbetsförmedlingens analys- och prognosarbete tar sedan 2020 avstamp i de förslag som lyfts i regeringsuppdragets återrapport.

Utvecklingsarbetet har bland annat lett till att nya, datadrivna yrkesprognoser har publicerats. De nya yrkesprognoserna bygger på modeller som baseras på data från Arbetsförmedlingen och Statistiska Centralbyrån. I juni 2021¹⁹ publicerades yrkesprognoser på nationell nivå för ca 170 yrken och syftar till att vägleda arbetslösa eller personer som vill byta yrke eller står inför ett utbildningsval. Yrkesprognoser på regional nivå²⁰ publiceras under maj 2022.

Kopplat till stora företagsetableringar och företagsexpansioner fungerar yrkesprognoser som ett tydligt verktyg både för vägledning och för att exempelvis bidra till arbetet med dimensionering av utbildningsplatser för att möta upp efterfrågan.

2.1.2 Nationella och regionala arbetsmarknadsinsikter

Arbetsförmedlingen publicerar två gånger per år arbetsmarknadsinsikter på nationell och regional nivå. Dessa rapporter presenterar prognoser på aggregerade makroekonomiska storheter. Prognoserna baseras på statistiska modeller samt en enkätundersökning som går ut till arbetsgivare där de tillfrågas om anställningsplaner, problem med rekrytering med mera. Således är de också viktiga som referensramar av utvecklingen på arbetsmarknaden under de kommande två åren.

För att ytterligare sprida information om regionala och lokala arbetsmarknader har Arbetsförmedlingen tagit fram kvartalsrapporter som komplement till de regionala arbetsmarknadsinsikterna. Kvartalsrapporterna är automatiserade och ger en mer detaljerad information om den lokala arbetsmarknaden på läns- och kommunnivå. Kvartalsrapporten innehåller information om den relativa arbetslösheten, långtidsarbetslösheten och lediga platser.

Detta verktyg är ett viktigt komplement i myndighetens arbete med fördjupad kartläggning av kompetensbehov. Inte minst är kvartalsrapporterna ett bra verktyg

¹⁸ [Arbetsförmedlingens återrapportering 2020: Analyser av kompetensbehov](#)

¹⁹ [Hitta yrkesprognoser - Yrkesområden \[arbetsformedlingen.se\]](#)

²⁰ Sker inom fördelningen för funktionella analysregioner. Se [Lokala arbetsmarknadsregioner och FA-regioner - Tillväxtverket \(tillvaxtverket.se\)](#)

för att löpande följa upp utvecklingen på den lokala arbetsmarknaden till följd av en påbörjad etablering eller expansion.

2.1.3 Ramverk för yrkesutsikter

Inom Arbetsförmedlingen pågår ett utvecklingsarbete av ett *Ramverk för yrkesutsikter* som ska innehålla analys- och prognosprodukter med tydliga väglednings- och policysyften. Målet är att paketera ramverket på ett strukturerat sätt och dela så mycket data som möjligt med externa användare.

Arbetsförmedlingen ingår, tillsammans med flera andra aktörer, i ett utvecklingsarbete av en datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande. I det uppdraget är öppna data och öppen källkod viktiga komponenter så att andra aktörer kan utveckla träffsäkra digitala prognos-, matchnings- och analysverktyg. Att via detta ramverk skapa användarvänliga applikationer som möjliggör enklare analyser skulle bidra till ökad informationsspridning av kompetensbehov.

Initialt har Arbetsförmedlingen identifierat ett behov av mer data, framför allt när det gäller uppskattningar av efterfrågan i olika yrken. Detta har resulterat i att myndigheten kommer att ta fram en produkt som kallas för *rekryteringsindex*. Detta rekryteringsindex kommer baseras på en arbetsgivarenkät som skickas till de arbetsgivare som använder sig av Platsbanken för att annonsera platser. Med detta verktyg kommer myndigheten att bättre kunna uppskatta hur många personer arbetsgivarna efterfrågar inom varje yrke, samt få en tydligare bild av bristsituationen i yrkena.

Ramverket har goda möjligheter att fungera som en bred basplatta för analys inför stora etableringar eller expansioner. Ramverket ger oss en bättre kännedom om arbetsgivarnas kompetensbehov och vi kan även följa eventuella spridningseffekter som etableringen eller expansionen genererar för kompetensbehoven hos övriga arbetsgivare i regionen.

2.1.4 Identifierat utvecklingsbehov

Under arbetet med detta regeringsuppdrag har Arbetsförmedlingen även identifierat ett behov av att utveckla samarbetet med såväl externa parter som inom myndighetens egna verksamhetsområden i syfte att fånga, planera för och förstå stora etableringar och expansioner. Det ordinarie arbetet med analys- och prognos behöver kompletteras med kvalitativt inhämtad information om stora etableringar och expansioners nuvarande och kommande kompetensbehov för att möjliggöra mer rättvisande analyser av direkt och indirekt kompetensbehov som uppstår till följd av en stor företagsetablering eller företagsexpansion. Detta utvecklingsarbete beskrivs närmare i kapitel 6.

2.2 Urval av insatser som bidrar till att möta aktuella kompetensförsörjningsbehov på arbetsmarknaden

Arbetsförmedlingen förfogar över ett brett utbud av olika insatser och stöd vars syfte är att bidra till att möta kompetensbehov och öka möjligheten för arbetssökande att få arbete. Bland dessa insatser utgör utbildningsinsatserna en viktig komponent och komplement till det reguljära utbildningssystemet. Utbildningsinsatserna upphandlas inom områden och yrken där det råder brist på utbildad personal och där det saknas tillräckligt med utbildningsmöjligheter inom reguljär utbildning, förutsatt att Arbetsförmedlingen bedömer att presumtiva deltagare för utbildningen finns bland de inskrivna.

För individer med en kort utbildningsbakgrund som har svårare att få ett arbete kan reguljär utbildning ofta vara mer aktuell. Arbetsförmedlingen har möjlighet att anvisa arbetssökande till reguljär utbildning om det bedöms arbetsmarknadspolitiskt motiverat. Detta ställer krav på en utvecklad lokal samverkan samt att det reguljära utbildningssystemets olika delar ges förutsättningar att bedriva utbildning som möter såväl arbetsgivares som arbetssökandes behov. En fortsatt samverkan mellan Arbetsförmedlingen och andra utbildningsaktörer är därför väsentlig för att öka tillgången på utbildad arbetskraft.

För de personer som står långt ifrån arbetsmarknaden behövs ofta en kedja av insatser där praktik och andra arbetsplatsförlagda insatser är viktiga delar för att bryta arbetslösheten. För arbetslösa som inte har förutsättningar att genomgå en längre utbildning är exempelvis subventionerade anställningar centrala.²¹

I detta avsnitt redogörs för de insatser och stöd som myndigheten bedömer ha störst möjlighet att tillämpas för att möta de direkta och indirekta kompetensbehov som uppstår till följd av en stor företagsetablering eller företagsexpansion.

2.2.1 Arbetsmarknadsutbildningar

Med arbetsmarknadsutbildning avses yrkesinriktad utbildning som syftar till att underlätta för den enskilde att få eller behålla ett arbete och som motverkar att brist på arbetskraft uppstår på arbetsmarknaden.

För att möta uppsatta mål och uppdrag för arbetsmarknadsutbildningen genomförs utvecklingsinitiativ där en nationell och enhetlig process för arbetsmarknadsutbildning gör det möjligt att bland annat effektivisera arbetsätten, stärka rättssäkerheten med målet att öka träffsäkerheten i nyttjandet av tjänsten.

Det är centralt att identifiera behov av arbetsmarknadsutbildningar och uppdragsutbildningar. Fånga, samordna och analysera behov inför upphandling samt uppföljning av leverantörer av anskaffade arbetsförmedlingstjänster, är avgörande för att säkerställa att myndigheten upphandlar rätt tjänster och sedan får det som upphandlats. Metoden för att fånga, samordna och analysera behov beskrivs i

²¹ *Arbetsmarknaden för kortutbildade*, Arbetsförmedlingen Analys 2022:9

återrapporten *En effektiv, strategisk och jämställd arbetsmarknadsutbildning*.²² Metoden innefattar ställningstaganden på lokal, regional och nationell nivå vilket omhändertar lokal och regional kunskap om kompetensförsörjningsbehov. Detta innebär att metoden kan tillämpas för att i samband med en stor företagsetablering eller företagsexpansion kvalitativt kartlägga och bidra till att möta de kompetensbehov som uppstår, och som inte möts av det reguljära utbildningssystemet.

Myndigheten behöver säkra en välfungerande kedja från behovsanalys till anskaffning och leverantörsuppföljning. Detta behöver ske genom dialog med branschorganisationer och andra relevanta aktörer på nationell, regional och lokal nivå.

Inom ramen för ESF-projektet Relocate²³ undersöktes möjligheten att i projektets utbildningsdel använda sig av en arbetsmarknadsutbildning. Northvolt valde att tacka nej till den möjligheten och istället använda Skellefteå kommuns vuxenutbildning. Anledningen till beslutet var att Northvolt efterfrågade ett mer avancerat utbildningsinnehåll. Även om en arbetsmarknadsutbildning inte alltid lämpar sig för att möta kompetensbehoven på avancerad nivå inom ny teknik så bedömer Arbetsförmedlingen att arbetsmarknadsutbildningar i hög grad är ett tillämpligt verktyg för att tillgodose de kompetensbehov som uppstår hos övriga arbetsgivare i regionen eller kommunen till följd av en stor företagsetablering eller företagsexpansion.

Stiftelsen Utbildning Nordkalotten

Stiftelsens ändamål är att främja åtgärder som bidrar till att utveckla arbetsmarknaden, öka den nordiska kompetensen och konkurrenskraften samt stärka det nordiska samarbetet i första hand inom de nordliga delarna av Finland, Norge och Sverige. Arbetsförmedlingen köper årligen utbildningsplatser från stiftelsen och anvisar arbetssökande till dessa platser. Arbetsförmedlingen anser att potential finns för stiftelsen att fortsätta bidra till kompetensförsörjningen i de norra delarna av landet.

2.2.2 Snabbspår

Arbetsförmedlingen arbetar ständigt med att utveckla samarbetet mellan arbetsmarknadens parter och lärosätena inte minst gällande uppdragsutbildningar utifrån metoden för snabbspår som bygger på kedjor av insatser där uppdragsutbildningar skraddarsys efter den arbetssökandes och arbetsmarknadens behov. Arbetsförmedlingen ser att dessa samarbeten bygger på långsiktiga och etablerade relationer för gemensam nytta. Snabbspår syftar till att utlandsutbildade med kompetenser och erfarenheter från bristyrken snabbare ska komma ut i arbete inom yrken och branscher som har brist på arbetskraft.

²² Återrapport *En effektiv, strategisk och jämställd arbetsmarknadsutbildning* Af-2021/0002 9540

²³ Läs mer om ESF-projektet Relocate i avsnitt 4.2.4

Förordningsändringen i §12 förordning (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program skapar större möjligheter att nyttja uppdragsutbildningar för att tillgodose kompetensförsörjningsbehov som inte kan täckas på annat sätt av reguljär utbildning eller redan upphandlade arbetsmarknadsutbildningar. Även utlandsutbildade akademiker som har erfarenhet av svensk arbetsmarknad kan komplettera sin kompetens inom exempelvis något kunskapsområde som efterfrågas av de nya företagen vilket möjliggör en effektivare matchning.

Snabbspår i samband med stora företagsetableringar

Arbetsförmedlingen har sedan tidigare goda erfarenheter av samarbete med arbetsmarknadens parter, lärosätena och rekryterande företag gällande framtagandet av uppdragsutbildningar för att möta kompetensbehoven kopplat till stora företagsetableringar. Ett exempel är tidigare framtagen uppdragsutbildning utifrån snabbspårsmetoden för underhållsingenjörer i samarbete med Luleå tekniska universitet och Northvolt för att bidra till att möta behovet av underhållsingenjörer och underhållsspecialister.

Som ett fortsatt led i kompetensförsörjningen gällande behovet av kvalificerad arbetskraft med teknisk kompetens har Arbetsförmedlingen fortsatt samarbetet med Luleå tekniska universitet genom ett snabbspår inom energibranschen bestående av två uppdragsutbildningar, energiingenjör och elingenjör. Under utbildningstiden ges information om utvecklingen i norra Sverige, samt information om bostads- och livsmöjligheter i norra Sverige.

Inom ramen för metoden för snabbspår finns goda möjligheter till vidare samverkan för att bidra till att möta kompetensförsörjningsbehoven som både direkt och indirekt uppstår vid större företagsetableringar och företagsexpansioner. Myndigheten har även överenskommelser om uppdragsutbildningar för andra yrken och kompetenser som kan efterfrågas inom större företag och bevakar utvecklingen på arbetsmarknaden gällande framtida behov av yrken och kompetenser.

2.2.3 Lokala jobbspår

Lokala jobbspår handlar om kedjor av insatser som utformas och anpassas efter lokala behov av arbetskraft, där kommunen och Arbetsförmedlingen bidrar med sina respektive verktyg och kompetenser. Lokala jobbspår omhändertar branscher som har kompetensbrist och möjliggör anställning för arbetssökande som står långt ifrån arbetsmarknaden, fungerar som ett komplement där kompetenspåfyllnad via ordinarie vägar saknas samt erbjuder arbetssökande ett fördjupat stöd. Jobbspår utgår från arbetsgivarens rekryteringsbehov och är en fördjupad samverkan mellan arbetsgivare, kommun, leverantörer och Arbetsförmedling. I kombination kan det ge en tydlig väg mot arbete i verksamhet med stora behov, exempelvis som ett riktat stöd inför rekrytering vid större företagsetableringar eller de arbeten som skapas som konsekvens av en stor etablering, men hos andra arbetsgivare.

2.2.4 Subventionerade anställningar

De subventionerade anställningar som finns är nystartsjobb, introduktionsjobb, stöd för yrkesintroduktionsanställning och olika former av lönebidragsanställningar. De syftar alla till att arbetsgivaren får kompensation för att anställa personer som av olika skäl har svårt att få arbete. Under 2022 planeras ytterligare en subventionerad anställning i form av etableringsjobb att införas.²⁴ Initiativet till etableringsjobb kommer från några av arbetsmarknadens parter och går ut på att arbetsgivaren kan anställa arbetssökande till en lägre lönekostnad under maximalt två år. Därefter ska etableringsjobbet i normalfallet övergå till en tillsvidareanställning. Individen ska kunna utveckla sin kompetens inom ramen för sin anställning, genom t.ex. kompetenshöjande insatser på arbetsplatsen och/eller genom reguljär utbildning. Vissa av de subventionerade anställningarna är möjliga att kombinera med kompetenshöjande insatser och utbildning som passar de behov som finns hos arbetsgivaren.

Subventionerade anställningar som kan kombineras med utbildning, som introduktionsjobb och etableringsjobb, skulle kunna vara insatser som lämpar sig väl för arbetsgivare som anställer personal i samband med företagsetableringar eller företagsexpansioner, inte minst eftersom det finns en betoning på långsiktighet vilket också kan ha en motiverande effekt för att våga ta steget att flytta långt för ett nytt jobb.

3 Vidareutveckla metoder för att sprida information om kompetensförsörjningsbehov internt och externt

Metoderna för att sprida information om kompetensförsörjningsbehov i interna och externa sammanhang väntas i första hand vidareutvecklas genom digitala lösningar. En viktig del i detta är att informationen om kompetensförsörjningsbehoven täcker hela utvecklingen på arbetsmarknaden med kringjobb, såväl som de som skapas av själva etableringen eller expansionen. Dessa kringjobb kan uppstå både i och utanför den berörda kommunen, vilket är något som bland annat Norrbottens kommuner har lyft som viktigt att beakta. Utöver de digitala möjligheterna har verksamheten erfarenheter av att jobba med stora etableringar och expansioner vilka bör omhändertas, utvecklas och användas framöver, inte minst inom ramen för den nationella samordningsfunktion som beskrivs närmare i kapitel 6.

3.1 Digitala tjänster och kommunikation

Arbetsförmedlingen har på lokal och regional nivå i Norrbotten och Västerbotten tagit fram en kommunikationsplan "Jobb i Norr" som innehåller bakgrund och

²⁴ Återrapport Arbetsmarknadspolitiska program 2021, dnr Af-2022/00060543

berättelse om klimatomställning, nyindustrialisering, basnäringens roll och jobb­möjligheterna i norra Sverige. Planen innehåller olika typer av kommunikationsaktiviteter som riktas till parterna internt såväl som externt. Kommunikationsplanen kan i ett utvecklingsarbete inspirera till ett generellt kommunikationsförslag som även kan tillämpas vid andra stora etableringar i hela landet.

Arbetsförmedlingen har skapat en landningssida på arbetsform­edlingen.se om jobb i norra Sverige. Där beskrivs de jobb­möjligheter som nyindustrialiseringen möjliggör, och ett antal inspirerande exempel från personer som har flyttat långt för att ta ett nytt jobb i norr presenteras.²⁵ På arbetsform­edlingen.se har det även publicerats ett tema-program under rubriken *Hur klarar Sverige boomen i norr*.²⁶ Vidare har jobben i norr och norra Sveriges attraktionskraft synliggjorts i riktade mejl­utskick till vissa målgrupper. Dessa riktade mejl­utskick har haft särskilt fokus på Northvolt och Skellefteå, och har varit en del av aktiviteterna i Relocate-projektet. En viktig målgrupp har varit unga utrikesfödda kvinnor från Stockholm, Göteborg och Malmö som riskerar långtidsarbetslöshet, och som kan vara intresserad av att flytta till norra Sverige för ett jobb. Ett pågående arbete är att ta fram en informationsfilm om Jobb i Norr som ska spridas till yrkesvägledare, kommunala samarbetspartners och leverantörer.

Arbetsförmedlingen erbjuder även flera digitala vägledningstjänster för arbets­sökande och arbetsgivare. Ett exempel är Hitta yrke och ett annat är Rekryteringsguiden. Arbets­sökande får insikter kring olika yrkesområden och karriärvägar, information om yrke, lön, lediga jobb, regional prognos och arbets­givare. Arbets­givare får förslag om lämpliga rekryteringstjänster som Arbets­förmedlingen kan erbjuda baserat på kriterier som arbetsmarknadsprognosen, geografisk placering och kunskapskrav. Båda dessa tjänster finns inbäddade på många kommuners webbsidor (widgetar). Först när arbets­sökande eller arbets­givare använder tjänsterna styrs de mot Arbets­förmedlingens webbsida.

För arbets­givare med större rekryteringsbehov (>1000 jobb) kan Arbets­förmedlingen erbjuda olika digitala rekryteringsstöd, såsom digitala rekryteringsmässor i form av webbsändning, chatt och snabbintervjuer. Exempelvis har större rekryteringsmässor för jobb i Norrbotten anordnats.²⁷ Arbets­förmedlingen har även en tjänst som ger alla arbets­givare en möjlighet att följa arbetsmarknadsutbildningarnas kursstart och deltagande, och kan genom tjänsten få kontakt med utbildningsdeltagaren via utbildnings­leverantören. Det skapar förutsättningar för exempelvis en arbets­givare i Västerbotten att få kontakt med en arbets­sökande som utbildas i ett bristyrke och bor i en helt annan del av Sverige. På så sätt möjliggör Arbets­förmedlingen för en effektiv matchning från arbetsmarknadsutbildning till jobb.

²⁵ <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsokande/sa-hittar-du-jobbet/tips-inspiration-och-nyheter/artiklar/2021-04-08-stark-utveckling-for-jobb-i-norra-sverige>

²⁶ <https://arbetsformedlingen.se/play/webb-tv-och-press/webb-tv/tema-hur-klarar-sverige-boomen-i-norr>

²⁷ [Digital rekryteringsmäs­sa för 1 900 lediga jobb i Norrbotten \(arbetsform­edlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se/digital-rekryteringsmassa-for-1-900-lediga-jobb-i-norrbotten)

3.1.1 Sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande

En del i att vidareutveckla metoder för att sprida information om kompetensförsörjningsbehov internt och externt ligger inom ramen för det regeringsuppdrag som syftar till att skapa en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Uppdraget syftar till att skapa bättre förutsättningar för att sprida information om kompetensförsörjningsbehov med en gemensam begreppsstruktur mellan olika aktörer.

En hållbar utveckling inom området kompetensförsörjning och livslångt lärande kan bidra till förbättrad jobb- och utbildningsmatchning i Sverige, samt främja ett kunskapssamhälle som utvecklar individers egenmakt och Sveriges innovations- och konkurrenskraft. Som en förutsättningsskapande insats för att förstärka möjligheterna till utveckling av området gav regeringen i juni 2021 åtta myndigheter i uppdrag (N2021/01915) att utveckla förutsättningarna för tillgängliggörande av data och digital information genom att utveckla och etablera former för förvaltning av en sammanhållen datainfrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Infrastrukturen ska baseras på den förvaltningsgemensamma digitala infrastrukturen för informationsutbyte (ENA) och beakta det europeiska samarbetet inom området. Arbetsförmedlingen har ett samordnande ansvar för genomförandet. Inom uppdraget pågår utvecklingsinsatser för att bland annat

- Tillgängliggöra och länka data om utbildningsutbud, inklusive utveckling av SUSNA-navet²⁸
- Utveckling av gemensamma begreppsstrukturer inom utbildnings- och arbetsmarknadsområdet, inklusive att tillgängliggöra data om kvalifikationer
- Utveckling av säkra metoder för hantering av individdata

Uppdraget delredovisades 31 januari 2022 (Af-2021/0053 0693). För det fortsatta genomförandet är inriktningen att datainfrastruktur och ekosystem kännetecknas av ett värdeskapande förhållningssätt. Ett förhållningssätt där lärande och beslutsfattande, för att öka interoperabilitet och portabilitet, kan ske distribuerat. En infrastruktur som består av öppna data, gemensamt språk och öppen teknik bidrar till att den digitala kommunikationen mellan olika system kan fungera både smidigare och mer rättssäkert. Genom att bidra till att skapa en sammanhållen infrastruktur intar myndigheter en mer faciliterande roll. Myndigheten är sedan en av flera aktörer som kan skapa sluttjänster för kund. Infrastrukturen kan förhoppningsvis även bidra till att centrala aktörer vid företagsetableringar och stora företagsexpansioner kan utveckla träffsäkra digitala tjänster, som exempelvis kan effektivisera matchning, dimensionering och prognos. Behovet av nya och innovativa arbetssätt är något som bland annat Norrbottens länsstyrelse lyfter i inkomna synpunkter till myndigheten.

²⁸ Samverkan Utbildningsinformation Skolverket – AMS (SUSNA)

Arbetsförmedlingen tillgängliggör idag öppna data och källkod inom arbetsmarknadsområdet i syfte att förenkla för andra aktörer att vidareutveckla effektiva digitala matchningstjänster och analyser.²⁹

3.1.2 Utveckling av kommunikationsinsatser

Genom digitala tjänster för kundsegmentering och kundrelationshantering möjliggörs löpande relevant informationsutbyte mellan Arbetsförmedlingen och dess kunder där enhetliga erbjudanden presenteras olika målgruppssegment. Myndigheten har mångårig erfarenhet av systematisk kunddialog med arbetssökande och arbetsgivare och arbetet kan expanderas i syfte att synliggöra satsningar inom grön omställning och de stora företagsetableringar som följer i norr. Dessutom kan samma erfarenheter och systemstöd vid extern kunddialog användas för internt bruk, där handläggare på Arbetsförmedlingen över hela landet kan bli varse om större rekryteringsinsatser i norr och för att bättre uppmärksamma sina kunder på jobbomöjligheter genom geografisk rörlighet.

Under pandemin uppmärksammade arbetsgivare i akut behov av arbetskraft sina annonser på Platsbanken genom att använda hashtag #jobbjustnu. Annonswerktyget ger också arbetsgivare möjligheter att märka upp lediga tjänster där jobbet kan anpassas efter arbetssökandes behov (t.ex. funktionsnedsättning, ny i Sverige) genom ett filter ”öppen för alla”. Samma funktionalitet skulle kunna användas för att synliggöra jobb inom grön omställning och vid större företagsetableringar eller expansioner.

Arbetsförmedlingen använder data och digitala tjänster baserade på artificiell intelligens inom segmenteringen för att skilja ut närhet till arbetsmarknaden och fördela kunder till olika stödnivåer och kanaler. Detta möjliggör rekommendationer av lämpliga personifierade insatser för arbetssökanden. Myndigheten utforskar möjligheter med etisk AI såsom hur man skulle kunna hjälpa arbetssökande att se nytt målyrke inom ramen för befintlig kompetens i syfte att bredda kundens potentiella arbetsmarknad (öka yrkesmobilitet och geografisk rörlighet). Det inkluderar utforskande om hur digitalisering och etisk AI kan bidra till positiva effekter för individen och samhället, exempelvis genom att bidra till inkludering, mångfald, icke-diskriminering och rättvisa i matchningen.

4 Förstärkt arbete med åtgärder för att stimulera geografisk och yrkesmässig rörlighet

Enligt förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen 3 § p 4 ska myndighetens verksamhet ”utformas så att den leder till ökad geografisk och yrkesmässig rörlighet bland de arbetssökande”. Arbetsförmedlingen har vissa verktyg för att stimulera ökad geografisk och yrkesmässig rörlighet idag. Även om verktygen

²⁹ Se <https://www.jobtechdev.se/sv/produkter>.

för att stimulera arbetssökande att byta bostadsort för arbete minskade då förordning (1987:407) om flyttningsbidrag med mera upphävdes. Det flyttstimulerande bidrag som finns idag är resebidrag. Utöver detta konkreta exempel finns metoder för riktad informationsspridning och marknadsföring som kan stimulera och få upp intresset för lediga jobb i andra delar av landet.

Den form av platsförmedling som är av mer styrande karaktär är när Arbetsförmedlingen anvisar den arbetssökande att söka ett visst arbete (platsanvisning). Ett anvisat arbete på en annan ort än bostadsorten ska enligt IAF:s föreskrifter, anses som lämpligt om det senast vid tillträdet till arbetet finns möjlighet för den arbetssökande att få tillgång till ett boende inom dagpendlingsavstånd från arbetsplatsen. I de fall ett anvisat eller erbjudet arbete innebär att den arbetssökande och dennes familj måste flytta, ska arbetet anses vara lämpligt om det går att räkna med att inom rimlig tid få en familjebostad inom dagpendlingsavstånd från arbetsplatsen. De verktyg som finns tillhands för att öka den geografiska rörligheten är alltså främst av motiverande karaktär.

I skrivande stund finns det i förfrågningsunderlaget för nuvarande matchningstjänst inte inkluderat något som specifikt avser att öka den geografiska rörligheten. Förfrågningsunderlag utgår från Arbetsförmedlingens generella uppdrag att förbättra arbetsmarknadens funktionssätt, säkra lika tillgång i landet och ökad geografisk rörlighet i landet, enligt myndighetens instruktion.³⁰

4.1 Förutsättningar för geografisk rörlighet

Utformning av arbetsmarknadsinsatser och stöd kräver en förståelse för arbetsmarknadens dynamiska mekanismer. Den viktigaste och mest trögrörliga faktorn är befolkningens struktur och utveckling. Denna är en funktion av allt från tidigare nationella strukturomvändningar, tendens att bo kvar där familjen bor, nuvarande möjligheter till arbete med mera. Generellt sett analyseras utveckling kopplad till arbetsmarknaden i termer av arbetskraftsdeltagande, sysselsättningsgrad och arbetslöshetsgrad.

För att framställa en komplett och korrekt analys över den lokala arbetsmarknaden inför en stor företagsetablering är alltså att bygga sin analys på befolkningens utveckling tillsammans med andra faktorer viktigt. I de fall vi ser låga arbetskraftsreserver i kombination med en hög tillväxttakt inom näringslivet till följd av en stor företagsetablering behövs verktyg och metoder för att öka kompetenstillförseln. Ökar inte kompetenstillförseln så finns risk för att regionala företag konkurrerar om befintlig arbetskraft vilket resulterar i ett nollsummespel, där en flytt från ett företag till ett annat drabbar det tidigare företaget. Således bör denna fråga i slutändan också kopplas till hela den nationella kompetensförsörjningsstrategin, för att säkerställa att denna typ av nollsummespel

³⁰ [Arbetsförmedlingen lämnar återrapport – vidareutvecklade matchningstjänster - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se/rapporter/2018-06-19-af5000)

kan undvikas på medellång till lång sikt. I det större perspektivet måste Arbetsförmedlingen gemensamt med andra arbeta för att den geografiska rörligheten mot stora företagsetableringar kan öka. Företagen som sår för etableringen har en viktig roll, liksom kommuner och andra myndigheter. Även den geografiska rörligheten till de kringjobb som skapas måste tas med i beräkningar kring hur stort kompetensförsörjningsbehovet blir.

4.1.1 Yrkesmässig rörlighet

Yrkesmässig rörlighet handlar om möjligheten att ställa om till ett annat yrke under arbetslivet. Ofta rör det sig om att möta behoven på arbetsmarknaden som kan skifta till följd av exempelvis teknisk utveckling. Att främja yrkesmässig rörlighet är en uppgift som ligger hos många olika aktörer och Arbetsförmedlingens bidrag i den förflyttningen handlar främst om att bidra till yrkesmässig rörlighet hos inskrivna arbetslösa. Andra viktiga aktörer i detta är utbildningsaktörer, arbetsgivarna själva och omställningsorganisationer bland andra. Det nya studieomställningsstödet syftar till att bidra till en ökad yrkesmässig rörlighet. Arbetsgivare kommer med stor sannolikhet ytterligare behöva bidra till den yrkesmässiga rörligheten framöver, med anledning av att behoven på arbetsmarknaden skiftar snabbare än tidigare.

Yrkesmobilitetsindex

Yrkesmobilitetsindex tillhör den del av myndighetens analys- och prognosarbete som syftar till att kartlägga möjligheterna till att möta kompetensbehoven på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen har nyligen publicerat en rapport innehållande ett index som mäter olika yrkesgruppers möjligheter till mobilitet mellan yrken.³¹ Syftet med indexet är att på aggregerad nivå, kunna belysa vilka yrkesgrupper som har lätt eller svårt att få ett nytt jobb, vid behov. Detta är mycket relevant som analysunderlag vid större etableringar, framför allt på mindre orter där strukturomvandlingen har slagit ut äldre industrier och arbetskraften behöver allokeras till nya och produktiva sektorer. Finns det en bild av hur mobiliteten i den befintliga arbetskraften ser ut, blir det lättare att planera eventuella utbildningsinsatser för att kunna ta de nya jobben, samt hur lång tid dessa behöver ta. Samtidigt blir det lättare att uppskatta hur många personer man behöver rekrytera från andra orter.

Framtida tjänster byggda på yrkesmobilitetsindex skulle kunna vara att koppla resultaten till aktuella inskrivna arbetslösa i en lokal arbetsmarknad för att i realtid få en bild av den möjliga mobiliteten på arbetsmarknaden. Finns det en grupp av arbetslösa med relativt hög yrkesmobilitet kan man anta att det är lättare för individer att ta nya jobb vid exempelvis en nyetablering.

³¹ [Yrkesmobilitet på den svenska arbetsmarknaden - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](#)

4.2 Arbetsförmedlingens verktyg för att stimulera till geografisk och yrkesmässig rörlighet

4.2.1 Karriärvägledning

Arbetsförmedlingen erbjuder i nuläget tre olika nivåer av karriärvägledning:

- karriärvägledande information (framför allt via digitala tjänster),
- orienterande karriärvägledning (via distanssamtal eller upphandlad tjänst),
- samt kvalificerad karriärvägledning (via distanssamtal eller upphandlad tjänst).

De tre nivåerna innebär att en del arbetssökande får hjälp av de digitala karriärvägledningstjänsterna, medan andra får ett mer fördjupat stöd via orienterande eller kvalificerad karriärvägledning, eller en kombination utav dessa. I återrapporten Öka övergångarna till reguljära studier beskrivs de olika formerna och planerad utveckling i närtid.³²

Ett av målen med den upphandlade karriärvägledningstjänsten är att deltagaren ska förstå innebörden av arbetsmarknadsprognoser och vilka yrken och / eller kompetenser som efterfrågas på arbetsmarknaden.

Karriärvägledning kan stimulera yrkesmässig och geografisk rörlighet genom att den som vägleds får information om utveckling på arbetsmarknaden. Arbetsförmedlingen anser att aktörer som erbjuder vägledning behöver i sin vägledning informera var kompetensförsörjningsbehoven finns.

4.2.2 Vidareutveckling av sökstrategin

Sökstrategin innebär att den arbetssökande får ett fokusyrke, det yrke den arbetssökande bör fokusera på, och ett sökintervall, det vill säga hur många jobb den arbetssökande bör söka för att ha ett effektivt arbetssökande. Fokusyrket genereras baserat på den arbetssökandes förutsättningar som utbildning och/eller erfarenhet, konkurrensen på arbetsmarknaden utifrån yrkesprognosen, och antal publicerade annonser på Platsbanken. Myndigheten är genom sökstrategin tydligare gällande förväntningarna på den arbetssökande och den arbetssökande kan fokusera sitt arbetssökande där de har bäst förutsättningar att få jobb till exempel till följd av stora företagsetableringar. Ett arbete pågår med att vidareutveckla sökstrategin så att fler kategorier av arbetssökande ska få en automatiskt genererad sökstrategi i sin handlingsplan.

4.2.3 Platsanvisningar och platsförslag

Arbetsförmedlingen genomför en översyn gällande hur myndigheten ska arbeta med platsförmedling i form av platsanvisningar och platsförslag. Platsförmedling innebär

³² Öka övergångarna till reguljära studier, del 2 Af-2021/0067 4581

att den enskilde får information och erbjudanden om lediga arbeten och att arbetsgivare får hjälp med att finna lämpliga arbetssökande till lediga platser.

Platsanvisningar kan användas för att matcha den som söker arbetskraft med den som söker arbete eller för att kontrollera att han eller hon står till arbetsmarknadens förfogande och aktivt söker arbeten. Om den arbetssökande inte söker en platsanvisning kan det leda till en sanktion (varning eller avstängning från rätt till ersättning). Platsförslag är ett tips till en arbetssökande om ett jobb som de bör söka.

Slutsatserna hittills från den pågående översynen är bland annat att arbetet med platsanvisningar och platsförslag kommer att vara av betydelse för myndigheten i det reformerade systemet, inte minst för arbetsgivare som söker arbetskraft.

Platsförslag och platsanvisningar kan utgöra effektiva verktyg, inte minst för arbetssökande som står längre ifrån arbetsmarknaden. Riksrevisionen framhåller i en rapport från 2020 att arbetsförmedlare som arbetar sökaktivitetsinriktat når bättre resultat vilket skulle kunna förklaras av att de i högre grad anvisar eller föreslår mer relevanta jobb till de arbetssökande.³³ Arbetsmarknadsdepartementet har även framhållit att platsanvisningar utgör ett viktigt verktyg. Hur detta, rent konkret, ska genomföras återstår att utforska. Både leverantörer i det reformerade systemet och digitala verktyg kan vara del-lösningar i ett sådant utvecklingsarbete.

Översynen är ett pågående arbete och omhändertagande av slutsatserna från detta är ännu inte klara. Det utvecklingsarbete som beskrivs i kap 3.2.1 bör kunna underlätta även för att generera platsförslag på sikt.

4.2.4 ESF-projektet Relocate

Projektet Relocate är ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Skellefteå kommun, Region Västerbotten och Northvolt samt med lokala och arbetsgivare på orten.³⁴ Relocate är främst ett metodutvecklingsprojekt där det långsiktiga målet är att skapa och hitta en fungerande metod för att förflytta arbetssökande från geografiska områden med hög arbetslöshet till områden med stora rekryteringsbehov.

Projektet Relocate satsar på metodutveckling för kortare typer av utbildning men också en ny form av kompetensmatchning. I projektet ingår insatser som en webbkurs med information om Skellefteå, en personlig guidning som bland annat svarar på frågor om programinnehåll och bostadssökande, träffar där deltagarna får möta potentiella arbetsgivare, behovsbaserad utbildning för att komplettera kompetenser eller validering, samt generella inflyttaraktiviteter i Skellefteå. Inom ramen för projektet har även en ny simulerad rekryteringsmetod (SRM) utvecklats. Det är ett sätt att rekrytera utifrån färdigheter och generella kompetenser, snarare än efter arbetslivserfarenhet och utbildning. Via simuleringsövningar bedöms kandidaternas förmåga och motivation att ta och utföra arbetet. De som sedan klarat

³³ Riksrevisionen Rapport Effektiviteten i förmedlingsverksamheten. 2020:5 ([Effektiviteten i förmedlingsverksamheten - förmedlarnas attityder och arbetssätt har betydelse \(RiR 2020:05\)](#) ([riksrevisionen.se](#)))

³⁴ [Startsida - Skellefteå kommun \(skelleftea.se\)](#)

simuleringarna kallas till intervju hos arbetsgivaren. Relocate skapar en möjlighet att prova metoden i stor omfattning för ett konkret syfte.

Projektet är pågående vilket innebär att metoden som testas inom ramen av Relocate är fortfarande under utveckling och arbetet med att finna nya projektdeltagare och utbilda de deltagare som redan blivit antagna fortsätter. Projektet pågår fram till och med 31 december 2022 och medfinansieras av Europeiska socialfonden. Erfarenheter och lärdomar från projektets slututvärdering kan användas i myndighetens fortsatta arbete kopplat till stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

Nyligen har Europeiska socialfonden beviljat medel till projektet React-EU Relocate, ett systerprojekt till Relocate, som tar avstamp i samma utmaningar som Relocate men riktar sig till personer som blivit arbetslösa under pandemin. Detta innebär att React-EU Relocate kommer att använda sig av framgångsrika metoder som tillämpats och utvecklats inom projektet Relocate och applicera dessa på en bredare målgrupp. Projektet React-EU Relocate pågår fram till 30 april 2023.

4.2.5 European Employment Services (Eures)

Eures består av Europeiska samordningsbyrån, nationella samordningskontor, ett nätverk av Eures-medlemmar och Eures-partner i länderna. Syftet med Eures-nätverket är att öka rörligheten på den gemensamma arbetsmarknaden i Europa. Det sker via matchning över gränserna inom EU, EES-länderna och Schweiz. Eures tjänsteutbud till arbetsgivare kan variera efter arbetsmarknadens behov men består i huvudsak av råd och stöd vid rekrytering, annonsering av lediga tjänster, rekryteringsträffar såväl digitala som fysiska.

Arbetsförmedlingen driver ett EU-finansierat projekt "EURES Targeted Mobility Scheme (TMS)". Det är ett EU-mobilitetsprojekt på uppdrag av EU kommissionen med syfte att öka mobiliteten inom EU genom att matcha arbetssökande med rätt kompetens till arbetsgivare med svårtillsatta platser, och bidra till att åtgärda brister och överskott på arbetsmarknaden. TMS bidrar till Sveriges arbetskraftsförsörjning genom att aktivt stödja svenska arbetsgivare med svårighet att hitta rätt kompetens i Sverige, att istället hitta den kompetens de efterfrågar i Europa. TMS samarbetar med ett stort antal europeiska arbetsförmedlingar inom Eures-nätverket och har ett flertal projektpartners med god geografisk spridning, vilket bidrar till att öka möjligheten till rekryteringssamarbeten som gynnar den svenska arbetsmarknaden. TMS kan i större utsträckning användas för att möta de kompetensbehov som uppkommer vid större företagsetableringar och expansioner där behovet överstiger den befintliga kompetens som finns i Sverige.

European Online Job Days är digitala jobbmässor med möjlighet att nå utanför Sveriges gränser för att hitta den kompetens som efterfrågas. Ett flertal aktörer har redan medverkat för att locka kompetens till pågående företagsetableringar. Gränsöverskridande samarbeten med andra länder bedöms vara en framgångsrik metod för att finna arbetssätt och gemensamma lösningar på att finna högkvalificerad arbetskraft. En potentiell utveckling för att bidra till att möta

nuvarande kompetensbehov i norr är att ingå ett samarbete med EURES Nordland och EURES Österbotten för att gemensamt arbeta med kompetensförsörjning till det så kallade ”Batteribältet”; Northvolt i Skellefteå och Mo i Rana och Vasa.

I de skriftliga synpunkter på regeringsuppdraget och under myndighetens deltagande på Kompetensförsörjningsdagarna har flera aktörer lyft vikten av att lyfta blicken och se rekryteringsmöjligheterna utanför landets gränser. Därför är det arbete myndigheten bedriver inom Eures ett verktyg som kan fortsätta tillämpas vid stora företagsetableringar och expansioner.

5 Identifiera strategiskt viktiga områden och aktörer för samverkan

Arbetsförmedlingens samverkan idag innefattar en bredd av aktörer och forum. Myndigheten ser att samverkan mellan relevanta aktörer är helt avgörande för att bidra till de kompetensförsörjningsbehov som finns på arbetsmarknaden, på både nationell, regional och lokal nivå. Vikten av en nära och upparbetad samverkan på samtliga nivåer är något som flera aktörer som lämnat synpunkter till myndigheten betonat som särskilt viktigt.

I detta kapitel redogörs för forum som myndigheten bedömer viktiga för att bland annat fånga upp kunskapsbehov i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner. En utvecklad, generell samverkan kring kompetensförsörjning ger goda förutsättningar för att växla upp samverkan vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

Dialog med det etablerande eller expanderande företaget är avgörande för att Arbetsförmedlingen ska kunna bedöma vilka behov av kompetenser som efterfrågas samt bedöma vilken typ av service och insatser som Arbetsförmedlingen ska erbjuda arbetsgivaren.

5.1 Nationell samverkan kring kompetensförsörjning

Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjning³⁵ stärker samverkan inom kompetensförsörjningsområdet och genom samordning och konkret samarbete kan synergier mellan myndigheternas respektive uppgift skapas. I syftet med Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjning anges att specifika regeringsuppdrag kan också inkluderas i samverkan vid behov och nya uppdrag kan

³⁵ Myndighetsledningarna för Svenska ESF-rådet, Universitets- och högskolerådet, Tillväxtverket, Skolverket, Arbetsförmedlingen, Universitetskanslersämbetet, Myndigheten för yrkeshögskolan samt ledningen för Folkbildningsrådet har kommit överens om att långsiktigt stärka samverkan inom kompetensförsörjningsområdet. Myndigheterna har skapat samverkansgrupper på både ledningsnivå och operativ nivå.

med fördel beredas inom samverkan för att få övriga myndigheters syn på dem och identifiera möjliga synergier.

I slutsatserna från regeringens samverkansprogram för kompetensförsörjning och livslångt lärande arbetsgrupp 6 lyfts behovet av en nationell samordning och samverkan kring kompetensförsörjningsbehov. Arbetsförmedlingen bedömer att Myndighetssamverkan inom kompetensförsörjning skulle kunna vara ett lämpligt forum, men det är då viktigt att det finns en plan för hur även andra aktörer kan komma till tals och dela erfarenheter, som inte är myndigheter. Det finns flera uppslag på hur samverkan kan utvecklas kopplat till kompetensförsörjning, utifrån samverkansprogrammet, en del av det beskrivs i kapitel 6. De slutgiltiga förslagen från samverkansprogrammet kommer att offentliggöras i samband med färdigställandet av denna rapport, men det är troligt att flera av de initiativ och förslag som genererats av samverkansprogrammet kommer kunna gynna kompetensförsörjningen till stora företagsexpansioner och företagsetableringar.

5.1.1 Nationella överenskommelser

Arbetsförmedlingen har sedan tidigare ett etablerat arbete inom ramen för nationella överenskommelser med arbetsgivare som har ett stort rekryteringsbehov samt med samverkansparter i syfte att stödja kompetensförsörjningen på längre sikt. Samarbeten behövs för att skapa rikstäckande rutiner och arbetsätt för att underlätta för arbetsgivare att ta del av Arbetsförmedlingens serviceutbud. Detta möjliggör att fler personer från prioriterade grupper kan få en förankring på arbetsmarknaden genom möjlighet till praktik, arbetsträning samt yrkeskompetensbedömning och möjlighet till anställning.

Genom att ingå en nationell överenskommelse kan Arbetsförmedlingen och arbetsgivaren specificera samarbetet kring kompetensförsörjningsfrågor vid exempelvis större företagsetableringar. I dagsläget genomförs ett utvecklingsarbete för att skapa en gemensam struktur för hur myndigheten arbetar med erbjudandet inom ramen för nationella överenskommelser. Arbetsförmedlingen ser möjligheter att använda den framarbetade samverkansmetodiken vid större företagsetableringar och expansioner.

5.1.2 Branscharbete

Myndighetens branscharbete innebär bland annat att initiera, utveckla och samordna nationella branschråd och branschdialoger i strategiskt viktiga branscher där det finns efterfrågan på arbetskraft. Fokus är på Arbetsförmedlingens alla program och insatser i kombination med samverkan med andra aktörer, exempelvis reguljär utbildning. Genom myndighetens arbete med branschråden säkerställs att det finns organiserade branschkontakter och samverkan som överensstämmer med arbetsmarknadens behov på regional och nationell nivå vilket också bidrar till ett kunskapsutbyte om arbetsmarknaden.

Samverkan med branscherna genom branschråden på nationell och regional nivå kan vara en viktig komponent i att bidra till att fånga upp kompetensbehov som direkt och indirekt uppstår i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

5.2 Regional samverkan

Arbetsförmedlingen har via regleringsbrev 2022 samt via förordning (2017:853) om regionalt tillväxtarbete i uppdrag att bidra till genomförandet av den regionala utvecklingspolitiken.

Arbetsförmedlingens medverkan i det regionala utvecklingsarbetet har bland annat beskrivits i återrapporten Regionalt tillväxtarbete³⁶. Arbetsförmedlingens bidrag inom regional utveckling handlar ytterst om att inom det egna verksamhetsområdet bidra till den regionala tillväxtpolitiken och då utifrån de olika regionala förutsättningarna i landet. Samverkan är en röd tråd i Arbetsförmedlingens medverkan i det regionala utvecklingsarbetet, både i det strategiska och taktiska perspektivet, samt kring operativa insatser. Kompetensförsörjning handlar i stor utsträckning om samverkan mellan arbetsmarknadspolitiken och utbildningssektorn.

I propositionen om Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning³⁷ föreslås att en region ska *fastställa mål och prioriteringar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet och tillhandahålla bedömningar av länets kompetensbehov inom offentlig och privat sektor på kort och lång sikt.*

Om riksdagen beslutar enligt förslag i propositionen anser Arbetsförmedlingen att samverkan med regionalt utvecklingsansvarig aktör får fortsatt stor vikt för att tillgodose kompetensförsörjningsbehov på den regionala arbetsmarknaden. Detta avser bland annat bedömningar av kompetensförsörjningsbehov samt genom ett utbildningsutbud som speglar den regionala arbetsmarknaden. Samtidigt är nationell samordning viktigt för att säkra behoven på nationell nivå och Arbetsförmedlingen vill därför poängtera att även de nationella behoven är en viktig grund i regionala planeringsunderlag föreslås tas fram enligt samma proposition. Arbetsförmedlingen bör kunna bidra med både nationellt och regionalt perspektiv i dialoger med regionalt utvecklingsansvarig aktör.

Exempel på regional samverkan kring kompetensförsörjning vid pågående större företagsetableringar:

- Arbetsförmedlingen i Norrbotten och i Västerbotten samarbetar bland annat med Nordkalottens gränstjänst, regioner, kommuner, näringslivskontor, universitet, handelskamrar, samt olika internationella arbetsmarknadsprojekt och nätverk.

³⁶ Återrapporten Regionalt tillväxtarbete Af-2021/0010 5069

³⁷ Regeringens proposition 2021/22:159 Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning

- Löpande dialog med Region Norrbotten och Region Västerbotten om aktörernas olika ansvarsområden, tidsplaner och hur vi ska utveckla samarbetet.

Arbetsförmedlingen har identifierat att det finns potential att utveckla samverkan med det regionala utvecklingsansvaret kring kompetensförsörjningsfrågor i och med det lagstadgade ansvar regionerna föreslås få. Att stärka denna samverkan framhävdes av flera aktörer vid myndighetens medverkan på Kompetensförsörjningsdagarna.

5.3 Samverkan lokalt

Tillsammans med Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Delegationen för unga och nyanlända till arbete (DUA) har Arbetsförmedlingen tagit nästa steg för att utveckla samverkan mellan myndigheten och kommunerna genom en samverkansmodell. Steget innebär en ny mall och handledning för överenskommelser mellan myndigheten och kommuner. Samverkansmodellen ska garantera en långsiktigt hållbar struktur för samverkan. I handledningen finns material som beskriver hur en kartläggning av den lokala arbetsmarknaden kan genomföras vilket innefattar arbetsgivares kompetensförsörjningsbehov inklusive information om eventuella nyetableringar.³⁸ Samverkansmodellen förväntas leda till bättre förutsättningar och tydligare rollfördelningen mellan samverkansparterna vilket kan få positiva effekter på samverkan vid stora företagsetableringar.

Sammantaget är kommunerna en viktig samverkanspartner till Arbetsförmedlingen vid stora företagsetableringar. De kommuner som lämnat synpunkter på regeringsuppdraget stödjer denna slutsats och lyfter vikten av Arbetsförmedlingens nära samverkan med kommunerna. Även under myndighetens medverkan på Kompetensförsörjningsdagarna betonades vikten av ett tidigt samarbete mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna eftersom det är kommunerna som tidigt får information om företagen som expanderar eller etablerar sig och deras kompetensbehov. Kommunerna är dessutom en viktig samverkanspartner vad gäller reguljär utbildning som ett led i kompetensförsörjningen vilket beskrivs i kapitel 2.2.

Lokalt samverkar och samarbetar Arbetsförmedlingen även med företag, branschforum, nätverk och samverkansinitiativ som satts igång för att underlätta och skapa beredskap inför nya kompetensförsörjningsutmaningar.

5.4 Övrig samverkan

Arbetsförmedlingen ser också ett behov av samverkan och samarbete med andra initiativ som drivs för att underlätta kompetensförsörjningen vid större företagsetableringen och expansioner både lokalt, regionalt och nationellt.

³⁸ Samverkan med kommuner och Dua, Delredovisning 1. Af-2022/0036 1681

6 Utveckling av arbete med stora företagsetableringar och företagsexpansioner

Enligt uppdraget ska Arbetsförmedlingen stärka, utveckla och intensiviera sitt arbete nationellt, regionalt och lokalt med kompetensförsörjning i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner. I huvudsak lyfts fyra områden som ska förstärkas kopplat till myndighetens arbete med detta. Kartläggning av kompetensbehov, spridning av information om kompetensbehov internt och externt, stärkt arbete med geografisk och yrkesmässig rörlighet, samt strategisk samverkan. I ovanstående kapitel redogörs för det arbete som Arbetsförmedlingen ser stöttar stora företagsetableringar och företagsexpansioner, såväl som kompetensförsörjning till de kringjobb som skapas som en följd av dessa. Flera utvecklingsarbeten pågår för att stärka och utveckla detta arbete, något som också beskrivs. Arbetsförmedlingens arbete sker i ett sammanhang av stora kompetensförsörjningsutmaningar i många branscher både vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner såväl som till andra branscher som dessa är beroende av. Arbetsförmedlingen ingår i ett system av kompetensförsörjningsaktörer där alla har olika funktioner. Framgången i kompetensförsörjningsarbetet är även beroende av bostadsbyggande, övrig arbetsmarknad och den allmänna servicen på en ort där en etablering eller expansion sker.

I detta arbete ser myndigheten emellertid ett behov av att ytterligare stärka upp vissa delar. Detta med hjälp av en samordningsfunktion med särskilt fokus på informationsspridning, samverkan och kunskapsuppbyggnad kring stora företagsexpansioner och företagsetableringar. Se mer om detta under 6.3.

6.1 Definition

Arbetsförmedlingen utarbetar en definition som ska fungera som vägledande i hur stöd ska prioriteras till stora företagsetableringar och företagsexpansioner. I dialoger med bland annat Tillväxtverket och Region Västerbotten betonas behovet av en definition som tar avstamp i de regionala förutsättningarna som finns där företaget etableras eller expanderas. Dessa medskick har varit viktiga förhållningssätt i arbetet med att framställa en definition. Definitionen kommer att bestå av två delar där den ena är en kvantitativ del och den andra är kvalitativ.

I den kvantitativa delen föreslås stora företagsetableringar och företagsexpansioner definieras utifrån en viktning av parametrar inom områdena arbetsmarknad, befolkning, bostäder och näringsverksamhet. Bedömningen görs per lokal arbetsmarknadsregion. Utbud och efterfrågan kan bland annat styras av andra nyetablerade företag eller indirekta effekter på samhället som infrastruktur, sjukvård och skola. De parametrar som tillsammans ger en bra bild av läget kommer att sammanfogas till ett index och användas för att få ett utslag om huruvida det rör sig om en stor företagsetablering eller inte. Detta index är under utveckling och behöver fortfarande testas.

I myndighetens prioriteringar och avvägningar av var den ska förstärka stödet till stora företagsetableringar och företagsexpansioner ska även andra aspekter än de kvantitativa delarna vägas in. Den kvalitativa delen handlar främst om bedömningar av huruvida etableringen bidrar till strukturomvandling som är gynnsam för samhället, där exempelvis grön omställning och digitalisering/IT inkluderas och om en etablering väntas leda till att sysselsättningen ökar på lång sikt och antalet långtidsarbetslösa väntas minska. Här kan även kringjobb som väntas skapas tas i beaktning.

Vid vissa etableringar och expansioner som upplevs som stora på den aktuella orten kan Arbetsförmedlingen göra en bedömning att inget extra stöd utöver det som redan finns tillgängligt för arbetssökande och arbetsgivare behövs. Kompetensförsörjningen kopplat till dessa typer av etableringar och expansioner har alla myndighetens ordinarie stöd och verktyg att tillgå.

6.2 Styrning och prioritering

Viktig utveckling liksom operativ verksamhet och samverkan kommer ske inom befintliga verksamhetsansvar. Därför är det viktigt att ordinarie verksamhetsplaneringsprocesser, styrsignaler, kundflöden och värdeerbjudanden skapar förutsättningar för att möta de behov som nu uppstår. Dialog om hur området kring stora företagsetableringar och stora företagsexpansioner kan omhändertas i myndighetens planeringsinriktning pågår. Inom uppdraget har exempelvis stärkt arbetsgivararbete inom befintliga värdeerbjudanden, insatser för ökad yrkesmässig och geografisk rörlighet och idag till klimatomställning genom matchning/vägledning till ”gröna jobb” diskuterats som möjliga områden att förstärka i planeringsinriktningen framåt. I myndighetens styrning och prioritering krävs även en följsamhet till den utveckling som nu sker inom arbetsmarknadspolitiken, exempelvis rörande implementering av det så kallade omställningspaketet.³⁹ Den utveckling och prioritering som behövs kopplat till stora företagsetableringar och stora företagsexpansioner sker således inom myndighetens ordinarie styrnings- och planeringsprocesser. Exempel på insatser som aktuell återrapport har identifierat som särskilt prioriterade och som nu intensifieras:

- Fortsatt utveckling av myndighetens kontroll i arbetslöshetsförsäkringen och de arbetsmarknadspolitiska programmen. Syftet är att understödja en effektiv matchning som främjar geografisk och yrkesmässig rörlighet.
- Effektiv och i ökad utsträckning målgruppsanpassad information och vägledning, exempelvis rörande de jobbmöjligheter som finns i Norra Sverige. Detta behöver ske i alla kanaler, i såväl digitala som fysiska och i såväl egen som extern regi. Pågående utvecklingsarbete om ökad grad av

³⁹ Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, prop. 2021/22:176

kundsegmentering och prognosarbete blir viktiga möjliggörare i sammanhanget.

- Fortsatt tjänsteutveckling inom våra ordinarie värdeerbjudanden, bl.a. för att främja upskilling och livslångt lärande så att kompetens förädlas och görs relevant. Arbetsmarknadsutbildningar i egen regi kan bli ett viktigt verktyg för detta, liksom insatser för i samarbete med andra aktörer. Ökad grad av lärande på distans och digitalt behöver utforskas vidare.

Arbetsförmedlingen bedömer att en projektifiering av aktuellt uppdrag och ansvar riskerar att skapa en kortsiktighet och oförutsägbarhet, vilket skulle hämma en samordnad kraftsamling och koordinering. Långsiktighet i utveckling och prioritering är ett behov som tydligt identifierats i arbetet med en nationell samordningsfunktion (se 6.3).

Vidare kommer den definition som föreslås avseende stora företagsetableringar och expansioner ge stöd i Arbetsförmedlingens prioriteringar, exempelvis för att identifiera i vilka lägen som en nationell samordningsfunktion kan motiveras (se avsnitt 6.1).

6.3 Samordningsfunktion vid stora företagsetableringar eller företagsexpansioner

Under arbetets gång har ett behov av samlat stöd och gemensam kunskapsuppbyggnad i myndigheten identifierats. Detta stöd ska bland annat bidra till att knyta ihop den lokala, regionala och nationella nivån i arbetet med kompetensförsörjning i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Målsättningen är att samordningsfunktionen ska bidra till en ökad tydlighet för kunder, samverkansparter samt i det interna arbetet i hur Arbetsförmedlingen kan bidra till kompetensförsörjning och en effektiv matchning i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Det ska i sin tur öka effektiviteten i myndighetens stöd till etableringar och expansioner som prioriteras enligt definitionen.

Arbetet med samordningsfunktionen kommer att vara i utvecklingsfas under de närmsta månaderna och myndigheten anlägger ett utforskande arbetssätt, vilket innebär en bred förankring och att vissa delar av stödet kan komma på plats och prövas snabbare än andra. Funktionen kommer att ha lokal förankring i den region som hanterar en stor företagsetablering eller företagsexpansion, utifrån de lokala och regionala behoven. Den regionala organiseringen hanterar och samordnar det lokala och regionala arbetet och samverkan samt jobbar nära den nationella samordningsfunktionen för att skapa förutsättningar för utveckling av arbetet. I norra Sverige, i Arbetsförmedlingens region Nord, kommer ytterligare regional samordning skyndsamt startas.

6.3.1 Problembeskrivning

De problembeskrivningar som ligger till grund för hur en samordningsfunktion kan utformas har samlats in i dialog med verksamheten och sedan bearbetats i olika forum internt för att de ska ha en bred förankring i olika delar av myndighetens verksamhet.

Utmaningarna innefattar bland annat avsaknad av definition för stora företagsetableringar och företagsexpansioner, tydliggöra myndighetens prioriteringar kopplat till detta på kort och lång sikt, arbetssätt och processer samt flernivåsamverkan. Ytterligare utmaningar som identifierats innefattar de frågeställningar som beskrivs och besvaras genom kapitel 2-5.

Utöver dessa behov ser myndigheten att arbetet med att bevaka och överblicka rörelser och nya branscher där etableringar och expansioner kan bli aktuella behöver utvecklas. De prognoser som finns idag bygger i stor utsträckning på historiska data, något som sällan fångar stora företagsetableringar eller expansioner av den dimensionen att de bidrar till strukturomvandling. Dessutom är det viktigt att samordningsfunktionen förhåller sig till det lokala som ofta har förstahandsinformation, så att alla kan bidra på olika sätt och söka stöd inom olika förmågor internt. Även när olika delar av myndigheten går in med olika förmågor.

6.3.2 Avgränsning och innehåll för nationell samordningsfunktion

En viktig förutsättning för arbetet med kompetensförsörjning i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner är att insatserna inte låter vänta på sig. Detta är ett tydligt medskick från de externa dialoger som har ingått i uppdraget. Utvecklingsarbetet med samordningsfunktionen kommer att kännetecknas av ett agilt, nyfiket och tvärfunktionellt förhållningssätt, där vi gör, lär och vidareutvecklar löpande och där vi agerar snabbfotat.

För att möta de problembeskrivningar som tagits fram ser Arbetsförmedlingen tre spår för fortsatt utveckling mot ett mer effektivt nationellt stöd. Det handlar dels om att förtydliga det nära interna stödet där de som jobbar regionalt och lokalt, nära stora företagsetableringar eller företagsexpansioner, har tillgång till kommunikationsstöd och analys/kunskapsuppbyggnad för att effektivisera arbetet och få avlastning i sådana frågor som ligger utanför den operativa verksamhetens ordinarie ansvarsområden.

Den andra delen handlar om att utforska hur myndigheten kan tillgängliggöra stöd för den samverkan som bedrivs inom den operativa verksamheten. Den handlar även om hur en samordningsfunktion kan utgöra en roll som stärker det interna samarbetet kring kompetensförsörjning, kunskapsspridning och information i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Det är viktigt att denna funktion har ett tätt samarbete med den operativa verksamheten så att de stärker och kompletterar varandra.

Den tredje delen handlar om att initialt, efter att uppdraget är återrapporterat, fortsätta med ett processutvecklingsarbete som förtydligar roller, ansvar och samverkansbehov tillsammans med interna och externa samarbetsparter. Resultatet av ett sådant utvecklingsarbete kan innebära att uppdraget för den nationella samordningsfunktionen kan behöva justeras.

6.3.3 Fortsatt utveckling

Arbetet med att utforma en gemensam samordningsfunktion för myndigheten som stöttar i arbetet med stora företagsetableringar och företagsexpansioner kommer att fortsätta efter återrapporteringsdatum den 1 juni. Det som återstår är faktisk utformning och resurssättning. Ett utforskande arbete påbörjas omgående som ska leda fram till hur de behov som identifierats kan mötas på bästa sätt.

Funktionen kan bestå av tjänster, tjänsteanpassning, medarbetare med uppdrag att utföra vissa uppgifter, kommunikationsplaner och så vidare. Det behöver alltså inte vara ett kontor eller en person, utan funktionen ska utgöras av de lösningar som på bästa sätt möter behoven som identifierats.

Samordningsfunktionen som utvecklas kommer inte att stötta i alla delområden som uppdraget pekar ut. Detta beror på att en del områden ska skötas av ordinarie verksamhet så att myndigheten exempelvis kan ha en tydlighet inför externa kontakter och för att stödet verkligen ska sättas in där det behövs. Utöver den konkreta utformningen av samordningsfunktionen behöver ett par andra områden utforskas ytterligare för att ta arbetet med kompetensförsörjning i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner ytterligare steg framåt.

6.4 Operationalisering av agendan från regeringens samverkansprogram

Regeringens samverkansprogram för kompetensförsörjning och livslångt lärande har hittills resulterat i en agenda som ytterligare ska leda fram till ett effektivare samarbete för kompetensförsörjning. Arbetsförmedlingen och dess samarbetsparter inom arbetet med stora företagsetableringar och företagsexpansioner bidrar till att realisera en del av de identifierade utvecklingsområdena i agendan. Under maj presenteras den andra delen av agendan och samverkansprogrammet avslutas i juni. Därefter kommer initiativ som tagits att utvecklas vidare i konstellationer som föreslås av arbetsgrupperna. Dessa initiativ kommer att vara bärande för det gemensamma arbetet med kompetensförsörjning framöver.

Arbetsförmedlingen behöver tillsammans med andra aktörer bland annat utarbeta ansvarsfördelningen i kompetensförsörjningen i samband med stora företagsetableringar och företagsexpansioner. Detta är ett arbete som omfattar många och där resultat från regeringens samverkansprogram kan vara en hjälp på vägen. Detta arbete kommer att vara viktigt för att sätta förväntningarna på en

rättvisande och realistisk nivå, undvika missförstånd och förhoppningsvis framåt kunna utforma gemensamma processbeskrivningar.

6.4.1 Flernivåsamverkan

”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.”⁴⁰

Arbetsgrupp 6 i samverkansprogrammet pekar på att en flernivåsamverkan kan stärka och förbereda aktörerna på hur de kan agera när en stor företagsetablering eller företagsexpansion aktualiseras.

I och med att myndigheten fått detta regeringsuppdrag har dels en del av ansvaret förtydligats, och Arbetsförmedlingen kommer att vara en av aktörerna som bidrar till att konkretisera och genomföra punkten. Här blir vidare kontakt med andra myndigheter, kommuner, regioner och andra aktörer för att ytterligare tydliggöra områdets ansvarsfördelning mellan olika aktörer viktig. Alla myndigheter, som Myndigheten för yrkeshögskolan och Tillväxtverket, har inte den regionala organiseringen som Arbetsförmedlingen har och det kan därför vara bra att komplettera med en samverkan som sträcker sig över olika nivåer.

Behovet av en nära samverkan bland statliga aktörer är något som Tillväxtverket lyfter i sina skriftliga synpunkter på regeringsuppdraget. Likaså vikten av att insatser på nationell, regional och lokal nivå kompletterar och förstärker varandra.

6.4.2 Tillvarata kunskap om innovativa metoder och arbetssätt som kan hjälpa personer som står långt från arbetsmarknaden

Enligt samverkansprogrammets agenda, del 1, ska möjligheterna till företagsnära och lokalt anpassade metoder för matchning genom exempelvis praktik, validering och utbildning öka. 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.

Ett stort behov av kompetens öppnar för innovativa metoder för matchning och upplärning på arbetsplatsen. Många av de etableringar som vi känner till ställer krav på hög kompetens och lång utbildning men de jobb som skapas till följd av en stor etablering eller expansion kan ha andra förutsättningar att matchas mot personer som står längre från arbetsmarknaden.

Samverkansprogrammets agenda beskriver vidare att det behöver skapas en sammanhållen sektorsövergripande modell och mottagarkapacitet för att systematiskt inventera, utvärdera, utveckla och skala upp lokala modeller och

⁴⁰ Samverkansprogrammets agenda del 1. Formulering från arbetsgrupp 6 om stora företagsetableringar och företagsexpansioner.

metoder som har visat sig ha goda effekter för att etablera arbetssökande på arbetsmarknaden på lång sikt. Syftet är att skapa ett kapital 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. Att arbeta utifrån dessa förutsättningar kan vara ett sätt för den nationella samordningsfunktionen att fortsätta utforska hur geografisk mobilitet kan stärkas exempelvis.

Referenser

Analys av kompetensbehov, Arbetsförmedlingen 2020, Af-2020/0011 4808

Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2021, Arbetsförmedlingen Analys 2021:22, AF-2021/0063 1389

Arbetsmarknaden för kortutbildade, Arbetsförmedlingen Analys 2022:9

Arbetsmarknadspolitiska program 2021, Arbetsförmedlingen 2022, Af-2022/00060543

Dimensionering av gymnasial utbildning för bättre kompetensförsörjning. Prop. 2021/22:159

Effektiviteten i förmedlingsverksamheten. 2020:5 ([Effektiviteten i förmedlingsverksamheten - förmedlarnas attityder och arbetssätt har betydelse \(RiR 2020:05\) \(riksrevisionen.se\)](#))

En effektiv, strategisk och jämställd arbetsmarknadsutbildning, Arbetsförmedlingen 2021, Af-2021/0002 9540

Flexibilitet, omställningsförmåga och trygghet på arbetsmarknaden, prop. 2021/22:176

Framtidens industri – en strategi om grön och digital omställning (regeringen.se)

”Likvärdig service i hela landet, slutrapport”, [Slutredovisning Likvärdig service i hela landet \(arbetsformedlingen.se\)](#)

[Regeringen tillsätter samordnare för samhällsomställning vid större företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten - Regeringen.se](#). Pressmeddelande från Näringsdepartementet.

Regionalt tillväxtarbete, Arbetsförmedlingen 2021, Af-2021/0010 5069

[Samhällsplanering och bostäder - Regeringen.se](#)

Samverkan med kommuner och Dua, Delredovisning 1. Arbetsförmedlingen 2022, Af-2022/0036 1681

Samverkansprogrammets agenda, Del 1. [Agenda för SVP Kompetensförsörjning och livslångt lärande | Vinnova](#)

Strategi för kundarbetet – Digitalt först, Arbetsförmedlingen 2020, Af 2020/00576430

Trygghet och omställning - Regeringen.se

Uppdrag att förbereda genomförande av ett kompetenslyft för klimatomställningen,
[2022-01006-uppdraget.pdf \(vinnova.se\)](#)

[Uppdrag till samordnare för frågor om samhällsomställning vid större
företagsetableringar och företagsexpansioner i Norrbotten och Västerbotten -
Regeringen.se](#)

*Vissa lagförslag med anledning av en reformerad arbetsmarknadspolitisk
verksamhet* (DS 2021:27)

*Yrkesmobilitet på den svenska arbetsmarknaden – en analys av olika
yrkesgruppers förutsättningar för rörlighet*, Arbetsförmedlingen 2022, Af-
2020/0043 1262

Öka övergångarna till reguljära studier, del 2, Arbetsförmedlingen 2021, Af-
2021/0067 4581

Bilaga - Lista externa aktörer som inkommit med skriftliga synpunkter på uppdraget

Bodens kommun

ESF-rådet

Gällivare kommun

IF Metall

Kiruna kommun

Länsstyrelsen i Norrbottens län

Luleå tekniska universitet

Gemensamt inspel från myndighetssamverkan om kompetensförsörjning och livslångt lärande. Myndighetssamverkan omfattar Tillväxtverket, Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH), Skolverket, ESF-rådet, Universitetskanslersämbetet (UKÄ), Folkbildningsrådet och Universitets- och högskolerådet (UHR), viss medverkan från Vinnova.

Norrbottens kommuner

Region Norrbotten

Region Västerbotten

Skellefteå kommun

Skolverket

Tillväxtverket

Inkomna synpunkter kan lämnas ut på begäran från Arbetsförmedlingen.