



Stärk kompetens- försörjningen

Innovationsföretagens förslag i korthet:

- 1.** Ta fram en STEM-strategi för grundskolan för att bredda rekryteringsbasen till tekniska utbildningar.
- 2.** Höj utbildningskvaliteten och öka genomströmningen på ingenjörsutbildningarna.
- 3.** Inför ett nytt resurstilldelningssystem för högskolan till 2026 för ett utbildningsutbud närmare arbetsmarknadens behov.
- 4.** Skapa en oberoende analysfunktion som möjliggör bättre matchning mellan utbildningsutbud och kompetensbehov.
- 5.** Kapa handläggningstiderna för arbetstillstånd för högkvalificerade medarbetare.
- 6.** Inför en Talangexpress för högkvalificerad arbetskraft med hög beviljandegrad och till seriösa företag med en fläckfri historik.
- 7.** Ta fram en nationell strategi för talangattraktion och sätt mål för hur många som ska rekryteras till Sverige per år.
- 8.** Ge högskolorna särskilt betalt för kurser för yrkesverksamma.
- 9.** Skala upp omställningsstudiestödet med fler platser snabbare.
- 10.** Inför ett kompetensavdrag till stöd för kunskapsintensiva företag.



Bakgrund: Därför är stärkt kompetensförsörjning viktigt för Sverige

Sverige är ett av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga länder. Men det är inte en position som kan tas för given. Klimatomställning och digitalisering driver på strukturomvandlingen i alla sektorer och ställer nya krav på kompetens. Nu krävs reformer för att stärka svenska företags kompetensförsörjning så att de kan konkurrera på världsmarknaden med världsledande lösningar. Kompetensbristen är företagets största och mest akuta utmaning och i sex av tio branscher hindrar den klimatomställningen redan idag.¹ För fyra av tio innovationsföretag leder kompetensbristen till förlorade affärer, minskad försäljning eller stoppad expansion.²

Kompetens är den nya oljan och den viktigaste råvaran för fortsatt svensk konkurrenskraft. Där kompetens finns, där sker också investeringarna.³ Där utvecklas morgondagens exportsuccéer. Det är tjänsteproduktionen som fyller Sveriges exportcontainrar med värde och står för nästan 60 procent av förädlingsvärdet i svensk export.⁴ Det innebär att för varje vakans som inte kan tillsättas förlorar Sverige konkurrenskraft, intäkter och fart i till exempel klimatomställningen.

Innovationssektorn har ett stort och återkommande behov av högkvalificerade och erfarna ingenjörer och arkitekter. Trots ekonomisk nedgång har 69 procent av de tekniska konsultföretagen och 35 procent av arkitektföretagen brist på arbetskraft.⁵ Kommande halvår planerar företagen i innovationssektorn att växa med 3 500 medarbetare.⁶ Men det är en utmaning; sju av tio innovationsföretag har svårt eller mycket svårt att rekrytera⁷ och sju av tio anser också att bristen på arbetskraft begränsar deras verksamhet.⁸

För att stärka kompetensförsörjningen krävs åtgärder i hela utbildningskedjan. En STEM-satsning i grundskolan ger större valmöjligheter i livet, ökad arbetsmarknadsrelevans och bättre utbildningskvalitet inom högre utbildning. Fler examinerade, ett ökat utbud av korta, relevanta och flexibla kurser för yrkesverksamma stärker det livslånga lärandet. Kortare tillståndstider för högkvalificerad arbetskraftsinvandring förenklar rekryteringen av nyckelkompetenser från hela världen.

Innovationsföretagens förslag

Lös framtidens kompetensutmaning i dagens skola.

Fler barn måste få goda kunskaper i alla ämnen och därigenom förutsättningar att förverkliga sin fulla potential i kommande studie- och yrkesval. Särskilt avgörande är att stärka grundskolans resultat i STEM, Science, Technology, Engineering och Mathematics. STEM är ett samlingsbegrepp för de kompetenser som behövs för att Sverige ska vara ett innovativt land i framkant. Kunskaper i och intresse för teknik, matematik och programmering kommer att efterfrågas inom allt fler yrken, roller och sektorer och det behövs ett helhetsgrepp för att säkra grundskolans förmåga att leverera detta redan nu. Det inkluderar främjande av kreativitet, problemlösning och innovationsförmåga. Samtidigt får fler än var tionde elev inte godkänt i matte på nationella provet. Och på gymnasiet väljer tjejer bort tekniska programmet.⁹

- 1. Regeringen bör ta fram en nationell STEM-strategi för att bredda rekryteringsbasen till tekniska utbildningar.** En nationell strategi bör samla näringslivet, utbildningsväsendet, myndigheter samt kommuner bakom en långsiktig agenda och tydliga mål om kvaliteten i STEM-utbildningarna från grundskola och framåt.

Examinera fler ingenjörer i Sverige.

9 av 10 företag i innovationssektorn efterfrågar högskoleutbildad arbetskraft. Det är högst andel av alla branscher.¹⁰ Samtidigt anser 4 av 10 företag att den högre utbildningen brister i relevans,¹¹ 72 procent av Innovationsföretagens medlemsföretag har upplevt det som ganska eller mycket svårt att rekrytera¹² och 9 av 10 ser kompetensförsörjning som den **viktigaste strategiska prioriteringen på 3–5 års sikt**.¹³ Reformen krävs nu för att öka relevans och kvalitet i den högre utbildningen så att fler examineras med relevant kompetens. Högskolan behöver bli bättre på att svara upp mot arbetsmarknadens behov och rusta studenter för framtidens jobb.

- 2. Höj utbildningskvaliteten och öka genomströmningen på ingenjörsutbildningarna.** Hälften av ingenjörsstudenterna hoppar av.¹⁴ Regeringen bör ge UKÄ i uppdrag att ta reda på orsakerna till avhoppet, att följa upp och kartlägga utvecklingen samt tillsammans med lärosätena ta fram en best practice för att öka genomströmningen. Ersättningen per student på naturvetenskapliga utbildningar måste omgående höjas rejält för mer laborationer och lärarledd tid.
- 3. Inför ett nytt resurstilldelningssystem för högskolan till 2026 för ett utbildningsutbud närmare arbetsmarknadens behov.** Regeringen bör tillsätta en utredning nu. Livslångt lärande behöver bli ett eget verksamhetsområde för lärosätena med öronmärkt finansiering och ett anpassat regelverk, som säkerställer ett utbud för fortbildning och vidareutbildning för yrkesverksamma samt som inför en samverkansbonus som premierar universitet och högskolor som samverkar för ökad arbetsmarknadsrelevans.¹⁵
- 4. Skapa en oberoende analysfunktion som möjliggör bättre matchning mellan utbildningsutbud och kompetensbehov.** Aldrig har Sverige haft så många högskoleutbildade men trots det är kompetensbristen fortsatt stor. Det behövs bättre analyser och prognoser om arbetsmarknadens behov av utbildade inom olika utbildningsformer och med olika inriktningar, inklusive behoven av livslångt

lärande. Samordningen behöver omfatta såväl nationell som regional nivå. Det är grunden för en relevant dimensionering av utbildningar på kort och lång sikt.¹⁶

Attrahera fler globala talanger till Sverige.

Sverige går idag miste om investeringar och tappar i konkurrenskraft när det inte går att rekrytera de nya kompetenser som klimatomställning och digitalisering kräver. Trots en beviljandegrad nära 100 procent har handläggningstiderna för arbetstillstånd åt de ingenjörer och programmerare som behövs skena, samtidigt som konkurrentländerna vässar sitt erbjudande i kampen om de globala talangerna.¹⁷ Kompetensbehoven fortsätter att växa och högkvalificerad arbetskraftsinvandring avgör vårt framtida välstånd.¹⁸

- 5. Kapa handläggningstiderna för arbetstillstånd.** Riv upp ny praxis om att endast ge sexmånaderstillstånd vid tillsvidareanställningar som inleds med en provanställning. Sluta kräva fysiskt uppvisande av pass för arbetstillstånd av viseringsfria.
- 6. Inför en Talangexpress för högkvalificerad arbetskraft med hög beviljandegrad och till seriösa företag med en fläckfri historik.** Behåll certifieringssystemet men inför ett äkta snabbspår för ingenjörer, tekniker och programmerare till seriösa företag. Med bättre service och information.
- 7. Ta fram en nationell strategi för talangattraktion och sätt mål för hur många som ska rekryteras till Sverige per år.** Sverige är med en andraplats i grunden attraktivt för högutbildade¹⁹ men vi underpresterar. Nu krävs ett helhetsgrepp på högsta nivå enligt finsk förebild med nya resurser till kompetensfrämjande, starkare koppling mellan nationell och regional nivå och en konkurrenskraftigare expertskatt.²⁰ Sätt ett mål för hur många högkvalificerade arbetskraftsinvandrare Sverige ska attrahera per år, en tredubbling av dagens cirka 8 000 ingenjörer, tekniker och programmerare är rimligt.

Stärk det livslånga lärandet.

Klimatomställning och digitalisering ställer nya kompetenskrav. 26 till 50 procent av innovationssektorns personalstyrka behöver vidareutbildas för att klara omställningen²¹ och fyra av tio yrkesverksamma tjänstemän på arbetsmarknaden behöver utbildning som de inte kan få av sin arbetsgivare.²² Yrken uppstår, förändras eller försvinner och allt fler kommer att behöva läsa upp eller läsa om under sitt yrkesliv. Ett livslångt lärande stärker också företagets kompetensförsörjning och Sveriges konkurrenskraft.

- 8. Ge högskolorna särskilt betalt för kurser för yrkesverksamma.** Utgå ifrån behoven hos yrkesverksamma; flexibla, modulbaserade och näringslivsrelevanta. Ge ersättningen utöver takbeloppet för att undvika konkurrens med yngre på längre program och skala upp satsningen när ett nytt resurstilldelningssystem införs.²³
- 9. Skala upp omställningsstudiestödet med fler platser snabbare.** Lågkonjunkturen bör användas till ett kompetenslyft för yrkesverksamma som riskerar uppsägning. Som korttidsarbetet under pandemin men med fokus på utbildning och vad som gör individen mer attraktiv på arbetsmarknaden. Därför bör omställningsstudiestödet växa snabbare än planerat, kötiderna för besked kortas genom nya resurser till CSN och snabbspår för kompletta ansökningar.
- 10. Inför ett kompetensavdrag till stöd för kunskapsintensiva företag.** Det är billigare att investera i maskiner än i medarbetarna och företagets investeringar i personalutbildning har minskat stadigt. Vi vill se ett kompetensavdrag som ger arbetsgivaren halva kostnaden tillbaka för köp av externa kurser utöver dagens nivå på personalutbildningen.²⁴

Källhänvisning

- 1 [Kompetensförsörjning för klimatomställningen \(svensktnaringsliv.se\)](#)
- 2 [Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2022; Rekryteringsenkaten.2021-22.pdf \(svensktnaringsliv.se\)](#)
- 3 [Fullt blås i dragskåpen? - Så tycker företagen om Sverige som forskningsnation \(svensktnaringsliv.se\) s 9-10, 21](#)
- 4 [CN2021_SWE.pdf \(oecd.org\)](#)
- 5 [Almegas tjänsteindikator, Q3 2022: tjänsteindikatorn-kvartal-tre-2022-slutversion.pdf \(almega.se\)](#)
- 6 [Investeringssignalen, oktober 2022: Investeringssignalen oktober 2022: Stort behov av nyanställning trots vikande konjunktur - Innovationsföretagen \(innovationsforetagen.se\)](#)
- 7 [Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2022: Rekryteringsenkaten.2021-22.pdf \(svensktnaringsliv.se\)](#)
- 8 Almegas Tjänsteindikator, juni 2022
- 9 [För konkret policy se SvN samt Sverige behöver en strategi för STEM-utbildningar \(teknikforetagen.se\)](#)
- 10 [Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2022: Rekryteringsenkaten.2021-22.pdf \(svensktnaringsliv.se\)](#)
- 11 [Håller svensk högre utbildning måttet när det kommer till kvalitet och relevans? - EN JÄMFÖRANDE ANALYS AV SVENSK HÖGRE UTBILDNING UR ETT KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPERSPEKTIV \(svensktnaringsliv.se\)](#)
- 12 [Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2022; Rekryteringsenkaten.2021-22.pdf \(svensktnaringsliv.se\)](#)
- 13 [Ny rapport: Från fruktkorg till fest, frihet och förnyelse! \(innovationsforetagen.se\)](#)
- 14 Tidiga avhopp från högskolan, UKÄ 2017:17
- 15 [Parternas förslag om utbildningsutbud PM 2022-03-29 \(ptk.se\)](#)
- 16 [Reformagenda för högre utbildning - Digital 4.pdf \(svensktnaringsliv.se\)](#)
- 17 Future Place Leadership 2022 Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens
- 18 [Rapport_Ageberg_Wiberg_Web.pdf \(entreprenorskapsforum.se\), s 12](#)
- 19 OECD Indicators for Talent Attractiveness
- 20 [remissvar-innovationsforetagen-fi2020-02950-s1-utvidgad-tidsgrans-for-expertskatt.pdf \(almega.se\)](#)
- 21 [Kompetensförsörjning för klimatomställningen \(svensktnaringsliv.se\)](#)
- 22 Trender och Prognoser 2020, SCB
- 23 [Parternas förslag om utbildningsutbud PM 2022-03-29 \(ptk.se\)](#)
- 24 [Hög tid för ett kompetensavdrag - Almega](#)