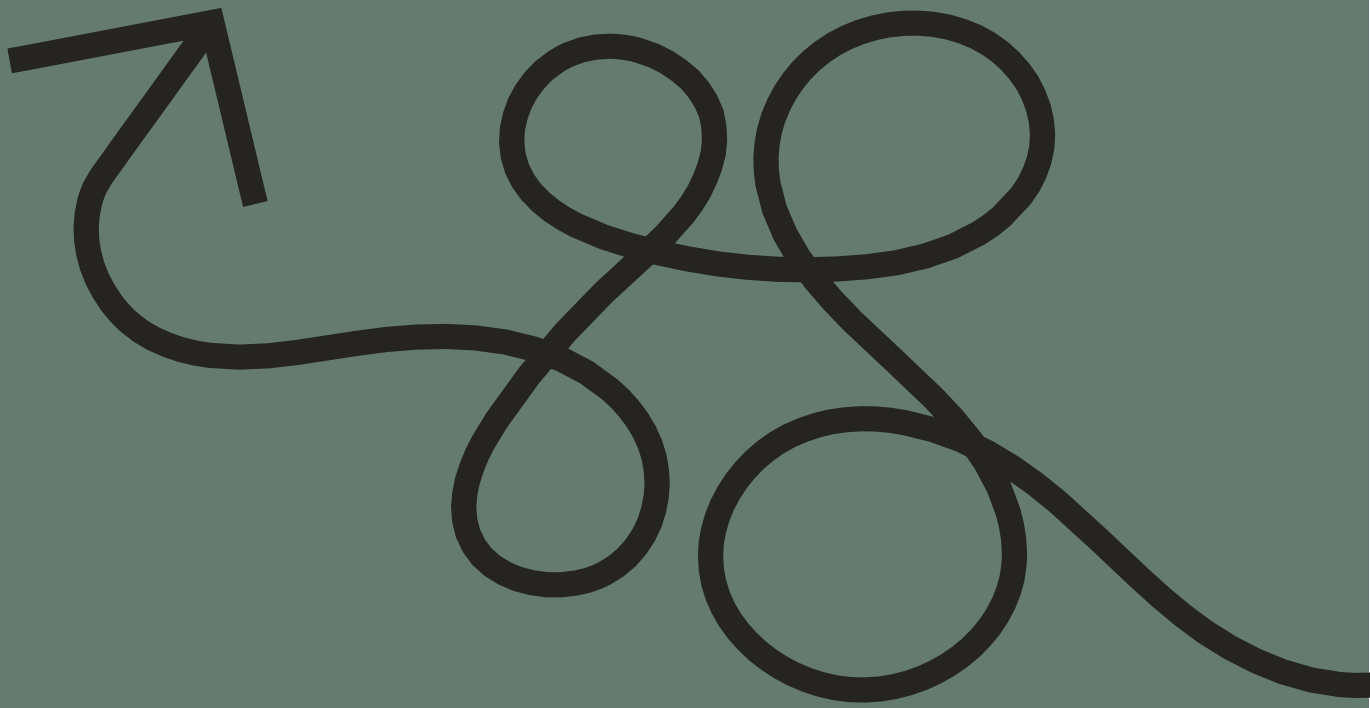


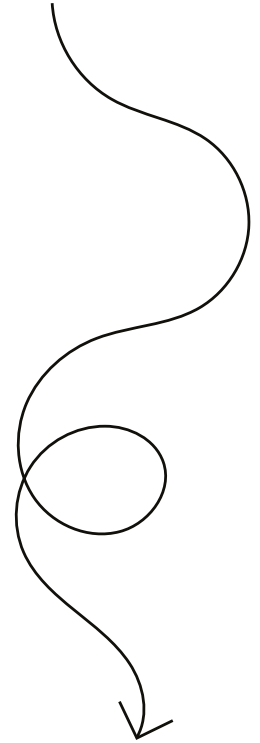
Stärk kompetens- försörjningen



Innovationsföretagens förslag i korthet

1. En nationell STEM-strategi bör ha tydliga mål, kompletteras med en handlingsplan och följas upp kontinuerligt.
2. Höj utbildningskvaliteten och öka genomströmningen på ingenjörsutbildningarna.
3. Inför ett nytt resurstilldelningssystem för högskolan från 2026 för ett utbildningsutbud närmare arbetsmarknadens behov.
4. Kapa handläggningstiderna för arbetstillstånd för högkvalificerad arbetskraft.
5. Ta fram en nationell strategi för talangattraktion.
6. Sätt ett nationellt mål om att snarast möjligt skapa förutsättningar att tredubbla den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen.
7. Investera 60 miljoner kronor per år i för att främja Sverigebilden och mottagande av högkvalificerad arbetskraft.
8. Ge högskolorna mer betalt för kurser anpassade för yrkesverksamma.
9. Bygg ut omställningsstudiestödet snabbare.
10. Inför ett kompetensavdrag för att hålla jämna steg med teknikutvecklingen.

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 höjer kompetenskraven. Nu krävs reformer för att stärka svenska företags kompetensförsörjning så att de kan utvecklas och konkurrera på världsmarknaden. Kompetensbristen är företagets största och mest akuta utmaning och i sex av tio branscher hindrar den klimatomställningen redan idag.¹ För sex av tio innovationsföretag leder kompetensbristen till stoppad expansion.²

Kompetens är den viktigaste råvaran för fortsatt svensk konkurrenskraft. Där kompetens finns, där sker också investeringarna och utvecklas morgondagens exportsuccéer.³ 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 klimatomställningen.

Innovationssektorn har ett stort och återkommande behov av högkvalificerade och erfarna medarbetare. Trots ekonomisk nedgång har över 54 procent av de tekniska konsultföretagen brist på arbetskraft.⁵ Innevarande halvår planerar företagen i innovationssektorn att växa med 3 500 medarbetare.⁶ Men det är en utmaning; 80 procent av Innovationsföretagens medlemmar har svårt eller mycket svårt att rekrytera.⁷

För att stärka kompetensförsörjningen krävs åtgärder i hela utbildningskedjan. Från förskola till forskarutbildning. En **STEM**-satsning i grundskolan ger större valmöjligheter i livet. Ökad arbetsmarkandsrelevans och bättre utbildningskvalitet inom högre utbildning ger **fler examinerade**. Ett ökat utbud av korta, relevanta och flexibla kurser för **yrkesverksamma** stärker det livslånga lärandet och kortare tillståndstider för högkvalificerad **arbetskraftsinvandring** förenklar rekryteringen av nyckelkompetenser från hela världen.

INNOVATIONSFÖRETAGENS FÖRSLAG

Lös framtidens kompetensutmatning 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. Samtidigt lämnar mer än var tionde elev grundskolan utan godkänt i matematik.⁸ Och på gymnasiet väljer tjejer bort tekniska programmet. Nyutbildade kan inte fylla företagets behov och åtgärder behövs också för att stärka redan yrkesverksammars STEM-kompetens. Nu behövs ett nationellt helhetsgrepp.

- 1. En nationell STEM-strategi bör ha tydliga mål, kompletteras med en handlingsplan och följas upp kontinuerligt.** En nationell strategi bör samla näringslivet, utbildningsväsendet, myndigheter samt kommuner bakom en långsiktig agenda och tydliga mål om kvaliteten i STEM-utbildningarna från förskola till forskarutbildning samt inkludera det livslånga lärandet.

Examinera fler ingenjörer i Sverige.

Nio av tio företag i innovationssektorn efterfrågar högskoleutbildad arbetskraft. Det är högst andel av alla branscher.⁹ Samtidigt anser fyra av tio svenska företag att den högre utbildningen brister i relevans.¹⁰ Åtta av tio av Innovationsföretagens medlemsföretag har upplevt det som ganska eller mycket svårt att rekrytera¹¹ och nio av tio ser kompetensförsörjning som den viktigaste strategiska prioriteringen på tre till fem års sikt.¹² Reformen krävs nu för att öka relevans och kvalitet i den högre utbildningen så att fler examineras med relevant kompetens. Högskolan måste 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 ingenjörstudenterna hoppar av.¹³ Regeringen bör ge UKÄ i uppdrag att ta reda på orsakerna till avhoppet, att följa upp och kartlägga utvecklingen samt att tillsammans med lärosätena ta fram en best practice för att öka genomströmningen. UKÄ bör särskilt granska examinationsgrad och etableringsgrad på utbildningar med en hög efterfrågan på svensk arbetsmarknad i sina kvalitetsuppföljningar.
- 3. Inför ett nytt resurstilldelningssystem för högskolan från 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. En samverkansbonus som premierar universitet och högskolor som utformar sitt utbildningsutbud i dialog med näringslivet bör införas.¹⁴

Tredubbla den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen 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. Våra konkurrentländer vässar samtidigt sitt erbjudande i kampen om de globala talangerna¹⁵ och Sverige måste agera för att bli mer attraktivt som karriärdestination.

- 4. Kapa handläggningstiderna för arbetstillstånd för högkvalificerad arbetskraft.** Bäst service och kortast handläggningstider är en konkurrensfördel för svenska företag. Med en beviljandegrad på nära 100 procent för ingenjörer och programmerare bör de kunna få svar snabbare än 30 dagar, vilket nu är Migrationsverkets ambition. I Finland får samma personer svar inom 14 dagar och det finns inga skäl att svenska företag ska vänta längre.
- 5. Ta fram en nationell strategi för talangattraktion.** Sverige är i grunden attraktivt för högutbildade¹⁶ men underpresterar. Nu krävs ett helhetsgrepp på högsta nivå enligt finsk förebild med nya resurser till kompetensfrämjande och mottagande samt starkare koppling mellan nationell och regional nivå.¹⁷
- 6. Sätt ett nationellt mål om att snarast möjligt skapa förutsättningar att tredubbla den högkvalificerade arbetskraftsinvandringen.** Hinder bör undanröjas så att det är företagets rekryteringsbehov som avgör volymen, inte hindren de möter. En tredubbling av antalet beviljade nya arbetstillstånd om cirka 8 000 ingenjörer, tekniker och programmerare per år är rimligt att verka för.¹⁸
- 7. Investera 60 miljoner kronor per år för att främja Sverige-bilden och mottagandet av högkvalificerad arbetskraft.** Mycket kan göras inom befintliga ramar. Men inte tillräckligt. Svenskt attraktionsfrämjande behöver en kick-start.¹⁹

Stärk det livslånga lärandet.

Klimatomställning och digitalisering ställer nya kompetenskrav. Uppemot hälften av innovationssektorns personalstyrka behöver vidareutbildas för att klara omställningen.²⁰ Kompetensutveckling är avgörande för kompetensförsörjningen i tid av snabb teknologisk utveckling men fyra av tio yrkesverksamma tjänstemän på arbetsmarknaden behöver dessutom utbildning som de inte kan få av sin arbetsgivare.²¹ 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 mer betalt för kurser anpassade för yrkesverksamma.** Yrkesverksamma behöver flexibla, modulbaserade och näringslivsrelevanta kurser. Därför behöver högskolorna få betalt för dem utöver takbeloppet. Då undviks konkurrens med yngre på längre och lönsammare grundutbildning. Detta bör ske snarast och sedan skalas upp i ett nytt resurstilldelningssystem för högskolan där livslångt lärande blir ett eget verksamhetsområde med öronmärkta pengar.²²
- 9. Bygg ut omställningsstudiestödet snabbare.** Först måste kötiderna kortas genom regelförenklingar och fler handläggare. För att svara mot efterfrågan behöver omställningsstudiestödet därefter växa snabbare än planerat och bör vara fullt utbyggt för 44 000 studerande redan 2025.

10. Inför ett kompetensavdrag för att hålla jämna steg med teknikutvecklingen. Många länder har starka incitament för att stimulera företagens kompetensinvesteringar, vilket saknas i Sverige. Samtidigt ger den företagsfinansierade kompetensutvecklingen utöver nyttan i nuvarande roll mycket stor nytta för individ och samhälle.²³ Särskilt i tid av snabb teknikutveckling och omställning. Därför bör ett kompetensavdrag införas.

Källor:

-
- ¹ [Kompetensförsörjning för klimatomställningen \(svensktnaringsliv.se\)](https://www.svensktnaringsliv.se)
 - ² [Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2024; Ett av tre rekryteringsförsök misslyckas - Innovationsföretagen \(innovationsforetagen.se\)](#)
 - 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, Q1 2024: https://www.almega.se/2024/03/almegas-tjansteindikator-for-forsta-kvartalet-2024/](https://www.almega.se/2024/03/almegas-tjansteindikator-for-forsta-kvartalet-2024/)
 - ⁶ [Investeringssignalen, februari 2024: https://www.innovationsforetagen.se/app/uploads/sites/6/2024/02/Investeringssignalen-februari-2024_1-uppdaterad.pdf](https://www.innovationsforetagen.se/app/uploads/sites/6/2024/02/Investeringssignalen-februari-2024_1-uppdaterad.pdf)
 - ⁷ [Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2024: https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/blax0z_rekryteringsenkät-kompetens-vad-god-drojpgdf_1207192.html/Rekryteringsenkät%25C3%25A4t+Kompetens+-+vad+god+dr%25C3%25B6j.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/blax0z_rekryteringsenkät-kompetens-vad-god-drojpgdf_1207192.html/Rekryteringsenkät%25C3%25A4t+Kompetens+-+vad+god+dr%25C3%25B6j.pdf)
 - ⁸ [Ladda ned publikation - Skolverket](#)
 - ⁹ [Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2024: https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/blax0z_rekryteringsenkät-kompetens-vad-god-drojpgdf_1207192.html/Rekryteringsenkät%25C3%25A4t+Kompetens+-+vad+god+dr%25C3%25B6j.pdf](https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/rapporter/blax0z_rekryteringsenkät-kompetens-vad-god-drojpgdf_1207192.html/Rekryteringsenkät%25C3%25A4t+Kompetens+-+vad+god+dr%25C3%25B6j.pdf)
 - ¹⁰ [Håller svensk högre utbildning måttet när det kommer till kvalitet och relevans? – EN JÄMFÖRANDE ANALYS AV SVENSK HÖGRE UTBILDNING UR ETT KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSPERSPEKTIV \(svensktnaringsliv.se\)](#)
 - ¹¹ [Svenskt näringslivs rekryteringsenkät 2024; Ett av tre rekryteringsförsök misslyckas - Innovationsföretagen \(innovationsforetagen.se\)](#)
 - ¹² [Ny rapport: Från fruktkorg till fest, frihet och förnyelse! \(innovationsforetagen.se\)](#)
 - ¹³ [Tidiga avhopp från högskolan, UKÄ 2017:17](#)
 - ¹⁴ [Parternas förslag om utbildningsutbud PM 2022-03-29 \(ptk.se\)](#)
 - ¹⁵ [Future Place Leadership 2022 Nationell samordningsmodell för attraktion och mottagande av internationell kompetens](#)
 - ¹⁶ [OECD Indicators for Talent Attractiveness](#)
 - ¹⁷ [PM_tredubblaarbetskraftsinvandringen.pdf \(innovationsforetagen.se\)](#)
 - ¹⁸ [PM_tredubblaarbetskraftsinvandringen.pdf \(innovationsforetagen.se\)](#)
 - ¹⁹ [PM_tredubblaarbetskraftsinvandringen.pdf \(innovationsforetagen.se\)](#)
 - ²⁰ [Kompetensförsörjning för klimatomställningen \(svensktnaringsliv.se\)](https://www.svensktnaringsliv.se)
 - ²¹ [Trender och Prognoser 2020, SCB](#)
 - ²² [Parternas förslag om utbildningsutbud PM 2022-03-29 \(ptk.se\)](#)
 - ²³ [konjunkturrådets-rapport-2024-naringslivets-produktivitet-utveckling.pdf \(triggerfish.cloud\)](#)