



Regional överenskommelse om samverkan mellan  
Region Jämtland Härjedalen och  
Arbetsförmedlingen marknadsområde södra  
Norrland

# Innehåll

BAKGRUND .....	3
Regionala utmaningar .....	3
Svag ökning av sysselsättningen.....	4
Arbetslösheten fortsätter minska något .....	4
Svårt att matcha.....	4
Utmaningar .....	4
ÖVERENSKOMMELSEN .....	5
Parter.....	5
Mål och Syfte.....	5
Målgrupp .....	5
Arbetsätt .....	6
Framgångsfaktorer .....	6
Uppföljning.....	6
Organisation .....	6
Ägare .....	6
Styrgrupp .....	6
Arbetsgrupper.....	6
Övriga berörda grupperingar (exempel) .....	7
Insatsområde.....	7
Kunskapsunderlag.....	7
Överenskommelsens giltighetstid.....	7

## Bakgrund

2015 (reviderad 2017) skrevs en nationell överenskommelse om samverkan mellan SKL och Arbetsförmedlingen. I överenskommelsen bestämdes att det, i de regioner man är överens om ett behov av samverkan, ska finnas en överenskommelse med gemensamma målsättningar och en beskrivning av hur parterna ska arbeta tillsammans.

Parallellt med detta har kommunerna arbetat med att ta fram lokala överenskommelser kring hur man gemensamt ska arbeta mot målet, att ingen ung kvinna, man eller nyanländ ska gå arbetslös (DUA).

Region Jämtland Härjedalen har som regionalt utvecklingsansvariga ett nationellt uppdrag från regeringen när det gäller det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Det handlar bland annat om att organisera arbetet och tillsammans med relevanta aktörer sätta upp målsättningar för kompetensförsörjning i länet. Målet är en bättre matchning på regionens arbetsmarknad.

Jämtland län har också en regional utvecklingsstrategi som har fyra mål som direkt berör kompetensförsörjning. Det handlar om att öka antalet elever som tar en gymnasieexamen, fler personer i högre utbildning, jobba för näringslivsanpassade utbildningar samt att skapa förutsättningar för det livslånga lärandet för tillväxt.

Utmaningarna för kompetensförsörjningen är så stora att de inte kan lösas inom ett politikområde eller av en enskild aktör. Det kräver samordnade insatser som berör många aktörer och insatser på både lokal och regional nivå. För att kraftsamla och påskynda en positiv utveckling har Region Jämtland Härjedalen och Arbetsförmedlingen skrivit en överenskommelse för att konkretisera de insatser vi tillsammans behöver arbeta med.

## Regionala utmaningar

Den globala ekonomin är fortsatt stark och den globala tillväxten är den högsta sedan 2011. Detta innebär att handeln med vår omvärld blir en allt viktigare drivkraft för utvecklingen av den ekonomiska aktiviteten. Under 2018 fortsätter den inhemska ekonomin att växa i god takt. Förutsättningarna för en bred och fortsatt god utveckling och såväl tillväxten i ekonomin som sysselsättningen är goda. Sveriges högkonjunktur kommer att fortsätta att mogna. Tillväxten förväntas utvecklas i jämn men något lägre takt än tidigare. Stämningläget hos såväl hushåll som företag är gott vilket visar på en fortsatt god utveckling. Det som hämmar tillväxten är tillgången på arbetskraft inom vissa yrken, varvid rekryteringsproblemen ökar undan för undan och berör fler yrken än tidigare. Arbetslösheten bland inrikes födda är låg och den stora potentialen för sysselsättning återfinns bland utrikesfödda. Sammantaget innebär detta att basen för en fortsatt stark arbetsmarknad blir bred.

Arbetsmarknaden i länet bedöms vara fortsatt stabil och sysselsättningen kommer att öka marginellt. Företagarna i Jämtlands län ser positivt på framtiden men trots det är andelen som står inför rekryteringar fortsatt låg. En förklaring är att de valde att behålla sin personal i höstas när det gick lite trögare. De låga varsel- och konkursnivåerna bekräftar detta.

Antalet lediga platser fortsätter att strömma in och många arbetsgivare upplever problem att få tag på personal. Det som delvis motverkar tillväxten är matchningsläget på arbetsmarknaden. Många av dem som skrivs in just nu har korta utbildningar och kan inte svenska. Samtidigt upplever arbetsgivarna svårigheter att rekrytera personal. Det visar att det råder ett ansträngt läge när det gäller arbetskraften och många av rekryteringarna handlar om att ersätta pensionsavgångarna i länet och gärna med en högre kompetens än tidigare.

## Svag ökning av sysselsättningen

Sysselsättningen i länet bedöms öka med 650 personer fram till slutet av 2018 och med ytterligare 500 under 2019. Det största hindret för jobbtillväxt i länet är bristen på arbetskraft med rätt kompetens.

## Arbetslösheten fortsätter minska något

Bedömningen är att arbetslösheten i länet minskar med cirka 300 under 2018 och ytterligare 100 nästa år så det totala antalet inskrivna landar på nästan 4 000 i slutet av 2019. Det motsvarar en minskning av andelen inskrivna från 6,4 till 6,2 procent av arbetskraften. Förklaringen är att nedgången för nyinskrivna har stannat av. Samtidigt som trenden för dem som går till jobb också minskar. Parallellt med att andelen av dem som har svårare att komma in på arbetsmarknaden ökar.

## Svårt att matcha

Bristen på arbetskraft ökar och matchningsläget blir allt svårare. Bristen på utbildad arbetskraft är utspridd inom flera yrken men de stora volymerna finns inom vård och omsorg. I några av yrkena handlar det inte om några större volymer men däremot om nyckelkompetenser. Inom följande områden väntas bristen öka:

- yrken inom hälso- och sjukvård
- läraryrken
- yrken inom bygg och anläggningsarbete
- kvalificerade yrken inom industrin
- yrken inom teknik och IT
- några yrken inom tjänster och service

Orsaken till att det är svårt att matcha till dessa yrken är bland annat att de som skrivs in har kort utbildning och brister i svenska språket. Samtidigt har vi stora pensionsavgångar som behöver ersättas. Avgångarna kommer att fortgå framöver medan påfyllnaden av arbetskraft avtar. Detta skapar å andra sidan goda förutsättningar för många att komma in på arbetsmarknaden om de har rätt kompetens.

## Utmaningar

Den största utmaningen för länet är att minska obalansen mellan efterfrågan och utbudet på arbetskraft. Arbetsgivarna har svårt att hitta rätt kompetens inom flera områden. En allt större andel av de inskrivna består av grupper som har svårare att komma in på arbetsmarknaden, även om konjunkturen är stark. Det är grupper som står längre från

arbetsmarknaden och har längre inskrivningstider. Den grupp som står för ökningen är de utomeuropeiskt födda medan de andra grupperna har minskat något eller varit oförändrade.

Även förändringarna i regelverken kring sjukförsäkringen har bidragit till att många personer med lång tid i sjukskrivning skrivits in hos Arbetsförmedlingen. Bland dessa personer finns inslag av hälsoproblematik och i många fall en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Kompetensförsörjningen är avgörande för sysselsättningsutvecklingen och tillväxten i länet. Med tanke på utvecklingen av länets tillgängliga arbetskraft och brist på rätt kompetens behöver alla resurser tas till vara och tre viktiga utmaningar för verksamheten under perioden handlar om:

- matchning till arbete eller till utbildning som leder till ett arbete
- utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden
- rekrytera ur ett bredare perspektiv

## Överenskommelsen

### Parter

Överenskommelsen avser samarbete mellan Regional utveckling, Region Jämtland Härjedalen och Arbetsförmedlingen marknadsområde södra Norrland, inklusive de arbetsförmedlingar som är verksamma i Jämtlands län.

### Mål och Syfte

Det övergripande och långsiktiga effektmålet är att få till en bättre kompetensförsörjning på Jämtlands läns arbetsmarknad.

Syftet med överenskommelsen är att skapa goda förutsättningar för samhandling mellan parterna genom att identifiera vad vi behöver göra tillsammans för att förbättra kompetensförsörjning på Jämtlands läns arbetsmarknad. Om Region Jämtland Härjedalen och Arbetsförmedlingen går hand i hand och mobiliserar krafterna åt samma håll kan vi få större utväxling av de insatser som görs.

Specifika mål och aktiviteter återfinns i handlingsplanen för Överenskommelsen mellan Region Jämtland Härjedalen och Arbetsförmedlingen.

### Målgrupp

- Privata, offentliga och statliga arbetsgivare
- Utbildningsanordnare (tex rektorer och studie- och yrkesvägledare)

## Arbetsätt

Det operativa arbetet kommer framförallt att ske i olika arbetsgrupper som är kopplat till de aktiviteter som tillsammans identifieras. Stort fokus är på samhandling, dvs att göra saker tillsammans och att hitta synergier. För att få en sammanhållen bild av det vi gör, och för att vi ska kunna följa upp att vi gjort det vi har sagt, tar vi fram en handlingsplan som uppdateras kontinuerligt.

## Framgångsfaktorer

- Vi fokuserar på att gå från samverkan till samhandling, dvs att vi gör saker som leder oss mot målet, och att vi i det hittar synergier så att vi nyttjar resurserna på bästa sätt.
- Vi har återkommande uppföljningsmöten mellan Arbetsförmedlingen och Region Jämtland Härjedalen.
- Vi lägger initialt kraft och energi på de arbetsgivare som har egen drivkraft.
- Vi lyfter det regionala perspektivet.
- Vi jobbar hårt med förankring i alla led, både inom tjänstemannaorganisationen och politiken.
- Vi skapa förutsättningar för att få till anpassade utbildningar som matchar det specifika behovet på den lokala arbetsmarknaden.

## Uppföljning

Vi följer upp arbetet årligen och utgår då från den så kallade Effektkedjan (se bilaga). Den hjälper oss att följa upp både mot de långsiktiga effektmålen, samt på aktivitetsnivå gentemot handlingsplanen.

## Organisation

Arbetsgrupper och övriga berörda grupperingar är rörliga och förändras utifrån de behov som uppmärksammas i dialogerna som sker med kunskapsunderlagen som utgångspunkt.

## Ägare

En från respektive organisation

- Marknadsområdeschef Arbetsförmedlingen
- Regional utvecklingsdirektör Region Jämtland Härjedalen

## Styrgrupp

Ledningsgruppen för kompetensplattformen Jämtland Härjedalen (ägs av Region Jämtland Härjedalen)

## Arbetsgrupper

- Arbetsmarknadsrådet (ägs av Arbetsförmedlingen)

## Övriga berörda grupperingar (exempel)

- Strategigrupp Övergångar högre studier (ägs av Region Jämtland Härjedalen)
- Yrkehögskolenätverk (ägs av Region Jämtland Härjedalen)
- Länsamverkan Lärcentra (ägs av Region Jämtland Härjedalen)
- Regional SYV (ägs av Region Jämtland Härjedalen)

## Insatsområde

Arbetsförmedlingen och Regional utveckling, Region Jämtland Härjedalen har beslutat att överenskommelsen ska handla om hur vi gemensamt jobbar med statistik och analys, dvs samhandling kopplat till kunskapsunderlag för behoven på arbetsmarknaden i Jämtlands län.

## Kunskapsunderlag

Idag tar både Arbetsförmedlingen och Region Jämtland Härjedalen fram underlag som visar på behoven på regionens arbetsmarknad. Vi har sedan tidigare samverkat i den så kallade Jobbpuls. Vi ser ett ytterligare behov av att:

- Skapa en gemensam bild om behoven på arbetsmarknaden som vi är överens om.
- Ta fram underlag och statistik för företag som har färre än fem anställda.
- Kunna se behovet av anpassade utbildningar.
- Genom att visa på arbetsmarknadens behov, locka fler att påbörja studier (och skapa förutsättningar för dem att ta examen).
- Samverka kring behoven av utbildningsutbud och förmedla vidare till utbildningsanordnare.

Viktigt är att de underlag vi tar fram är uppdelat på kön, om så är möjligt, samt att statistiken kan tas fram på kommunnivå.

## Överenskommelsens giltighetstid

Överenskommelsen sträcker sig från och med 181218 och gäller tillsvidare. Parterna stämmer av överenskommelsen regelbundet. Detta sker i ovan beskrivna styrgrupp.

---

Anders Byström  
Förvaltningsområdeschef Regional utveckling  
Region Jämtland Härjedalen

---

Robert Uitto  
Regionråd  
Region Jämtland Härjedalen

---

Christina Storm Wiklander  
Marknadsområdeschef Södra Norrland  
Arbetsförmedlingen Södra Norrland