

**Vi behöver en
kommission för
livslångt lärande**

*Reformförslag för högre utbildning för att lösa
kompetensbristen i den kunskapsintensiva sektorn*

En digital tid kräver ett nytt utbildningssystem

Den 27 april 2016 presenterade IT&Telekomföretagens tankesmedja Digital utmaning rapporten ”Utbildning och omställning”¹. Dokumentet, som hade formen av ett utredningsdirektiv, pekade ut en rad områden inom utbildningssystemet som behöver reformeras för att fungera bättre i en digital tid med krav på ständig kompetensutveckling.

Under 2017 genomförde IT&Telekomföretagen en kartläggning av kompetensbehovet i den digitala sektorn, vilken bland annat pekade på ett befarat underskott av 70.000 IT-expertiser år 2022². I rapporten anges ett antal förslag på åtgärder inom såväl skola/ungdom, högre utbildning och migration/integration som lösning på bristen. Ett av förslagen var att regeringen ska tillsätta en fortbildningskommission.

Denna rapport är en konkretisering av förslaget om en kommission, som i sin tur bygger på Digital Utmaning-rapporten. Ett manifest i tio punkter med fokus på individers, arbetslivets och samhällsekonomin behov av utbildning och kompetensutveckling presenteras, åtföljt av ett antal förslag på kort och lång sikt. Förslagen från Digital Utmaning-rapporten 2016 har till stor del bakats in bland de långsiktiga förslagen. Nytt för denna rapport är det tydliga perspektivet på enskilda och arbetsgivares behov

(snarare än det befintliga utbildningsaktörernas), samt att ett antal förslag som kan införas på kort sikt presenteras. Vi kan inte längre bara tala om livslångt lärande, det måste börja hända saker, och det fort!

Manifestet och de tillhörande förslagen har utarbetats av IT&Telekomföretagens IT-kompetensråd. Samråd har inhämtats från ett antal externa parter, och vi vill i detta sammanhang rikta ett särskilt tack till Gunnar Karlsson, professor på KTH, Ana Andric, utredare på Saco och Mattias Wiggberg, forskare på KTH. Vi vill dock betona att förslagen är helt och hållet IT&Telekomföretagens och således inte uttryck för de externa parternas ståndpunkter.

En given målgrupp för denna rapport är de utbildningspolitiskt ansvariga hos de politiska partierna. De är inte ensamma dock – givet att kompetensutvecklingen i den kunskapsintensiva sektorn är avgörande för hela samhällsekonomin är rapportens budskap i lika hög grad en fråga för de närings- och arbetsmarknadspolitiskt ansvariga.



Stockholm i april 2018

Fredrik von Essen
Näringspolitisk expert,
IT&Telekomföretagen

¹ <https://www.itot.se/2016/04/det-andra-radslagens-slutsatser-utbildning-och-omstallning/>

² <https://www.itot.se/2017/11/it-kompetensbristen-en-rapport-om-den-svenska-digitala-sektorns-behov-av-spetskompetens/>

Manifest om kommission för livslångt lärande

Digitaliseringen, och det enorma behov av fortlöpande utbildning och kompetensutveckling som kommer i dess spår, kräver en genomgripande förändring av systemet för högre utbildning för att Sverige ska förbli en ledande kunskapsnation.

Vi kräver att regeringen tillsätter en kommission för livslångt lärande. Den ska ta fram förslag på som

stöper om systemet för utbildning och kompetensutveckling i riktning mot drömläget nedan.

Drömläge: Ett system där alla, efter en adekvat grundläggande utbildning, genom hela livet får löpande, arbetslivsintegrerad fort- eller vidareutbildning och annan kompetensutveckling utformad efter enskildas, arbetsgivares och samhällets behov.

För att uppnå drömläget behövs ett system för utbildning och kompetensutveckling som:

TYNGDPUNKT INDIVIDPERSPEKTIVET

- 1** *informerar om, och motiverar individer till utbildning och kompetensutveckling genom hela livet.*
- 2** *gör det praktiskt möjligt för individer att satsa på utbildning och kompetensutveckling.*
- 3** *gör det enkelt för individer att få sina kunskaper och/eller kompetenser erkända.*
- 4** *gör det enkelt för individer att räkna hem en satsning på utbildning och kompetensutveckling.*

TYNGDPUNKT ARBETSGIVARPERSPEKTIVET

- 5** *säkrar att utbildningsinnehållet är relevant för dem som ska anställa eller anlita dem som går utbildningen.*
- 6** *har relevanta former för praktisk samverkan mellan utbildare och företag av alla storlekar och utvecklingsfaser.*
- 7** *har enkelt tillämpbara former för finansiering så att både företag och utbildare kan räkna hem en satsning på utbildning eller kompetensutveckling.*

TYNGDPUNKT SAMHÄLLSEKONOMISKA PERSPEKTIVET

- 8** *säkrar att en mångfald av utbildare finns som har kvalitetssäkrade metoder för kunskaps- och kompetensförmedling.*
- 9** *säkrar att en mångfald aktörer finns som erbjuder flexibla former av examination.*
- 10** *har en genomtänkt övergripande modell för hur ansvar och finansiering fördelas mellan individer, arbetsgivare och utbildare.*

Hur uppnår vi drömläget?

Förslag på kort och lång sikt

1

TYNGDPUNKT INDIVIDPERSPEKTIVET

Manifestbudskap: ”Vi behöver ett system för utbildning och kompetensutveckling som ...”	Uppenbara hinder idag.	Kortsiktiga förändringar, utifrån befintlig lagstiftning och med endast mindre offentliga resursinsatser.	Reformer som behövs för att uppnå drömläget – uppdrag till kommission (10-års-perspektiv).
... informerar om, och motiverar individer till utbildning och kompetensutveckling genom hela livet. Intressenter som främst berörs: Studenter, karriärväxlare.	• Kunskap om, och attraktionskraft hos yrkesområden där kompetens behövs, är otillräckliga. • Svårt för ungdomar att på förhand göra val som i någon form, faktiskt eller upplevt, binder dem till ett visst yrke. • Mentala bilder av vad omställning innebär avskräcker. Det finns inga naturliga ”vidare-utbildningsvägar”. • Svårigheter för yrkesverksamma att hitta information om kurser/utbildningar inom ordinarie utbud i flexibla former som möjliggör kombination av utbildning och arbete.	• Göra samlade informationsinsatser kring utbildnings- och karriärvägar inom kunskapsintensiv sektor. Utbildnings- och arbetsmarknadsdepartement, regioner, branscher och studie- och yrkesvägledare i samarbete. • Tydliggöra ansvaret för individen att planera för sin utbildning och karriärutveckling. Likt skolelevers individuella utvecklingsplaner (IUP) bör alla vuxna ha en ”IUP” som en del av sina kontinuerligt uppdaterade meritförteckningar. • Tydliggöra ansvaret för arbetsgivare över viss storlek (örslagsvis 100 anställda) att medverka till att bredda rekryteringsunderlaget, t.ex. genom samarbeten med skolor och utbildare.	• Göra en övergripande, nationell översyn av den samlade studie- och yrkesvägledningen, med särskild fokus på yrkesvägledningen för kunskapsintensiva yrken. Vägledning ska därvid ha ett betydligt bredare perspektiv än att bara handla om studie- och yrkesvägledares roll. Den ska vara ett ansvar och en organisationsfråga för rektorer och huvudmän på alla nivåer inom både skola och högre utbildning. • Skapa ett samlat program för en effektiv arbetslivskontakt från tidig ålder (praktik, casearbete, studiebesök, föreläsningar etc.) i syfte att öka medvetenheten även om möjligheterna inom mer komplexa, kunskapsintensiva yrken.

Manifestbudskap:
”Vi behöver ett system för utbildning och kompetensutveckling som ...”

... gör det praktiskt möjligt för individer att satsa på utbildning och kompetensutveckling.

Intressenter som främst berörs: Karriärväxlare, specialister.

Uppenbara hinder idag.

- Ansöknings- och antagningssystem, kursutformning och examinering är till stor del inte utformade efter yrkesarbetandes förutsättningar.
- Arbetsgivare har som regel inte etablerade former för hur medarbetare ska ägna sig åt utbildning och kompetensutveckling vid sidan om det ordinarie arbetet.

Kortsiktiga förändringar, utifrån befintlig lagstiftning och med endast mindre offentliga resursinsatser.

- Samtliga utbildare som finansieras statligt ska utarbeta en plan för hur deras kursutbud ska göras flexibelt tillgängligt för yrkesverksamma.
- Arbetsgivare bör göra utbildning och kompetensutveckling vid sidan om de ordinarie arbetsuppgifterna som en obligatorisk del av anställningen.
- Översyn av undervisnings-metodiken (t.ex. genom digitala resurser) hos alla utbildare som erhåller statligt stöd.

Reformer som behövs för att uppnå drömläget – uppdrag till kommission (10-års-perspektiv).*

- Översyn av möjligheterna att sprida högskoleutbildningen över en längre livsperiod. Detta kan innebära ett kortare introduktionsprogram för baskunskaper, färdigheter, studieteknik och självdisciplin. Efter detta skulle högre utbildning kunna varvas med arbete*.)
- Översyn av hur högskoleväsendets undervisning bör lokaliseras för att kunna göras tillgänglig för yrkesverksamma studenter, t.ex. genom undervisning på distans.
- Reformera ansöknings- och antagningssystemen så de anpassas till yrkesverksammas behov av mer flexibilitet och kortare ledtider.

* Förslag markerade med *) hämtade från Digital Utmaning-direktiv ”Utbildning och omställning”

Manifestbudskap:
”Vi behöver ett system för utbildning och kompetensutveckling som ...”

... gör det enkelt för individer att få sina kunskaper och/eller kompetenser erkända.

Intressenter som främst berörs:
Nyanlända, karriärväxlare.

Uppenbara hinder idag.

- Validering av examina: nationellt sammanhängande struktur saknas, lärosäten har ej incitament att utveckla.
- Validering av yrkeskunskaper: Befintliga modeller tenderar att bli alltför stela, detaljerade och byråkratiska för att passa den föränderliga och av mjuka kompetenser dominerade kunskapsintensiva sektorn.

Kortsiktiga förändringar, utifrån befintlig lagstiftning och med endast mindre offentliga resursinsatser.

- Validering av examina: Följ upp den befintliga ”marknaden” för validering, främst den där utländska akademiska aktörer används för att godkänna resultat från kurser genomförda i Sverige, och se i vad mån den validering som sker vid svenska lärosäten kan utvecklas med dessa som förebild.
- Validering av yrkeskunskaper inom kunskapsintensiva yrken som ligger bortom de mer fackmannainriktade yrkena som täcks in av Valideringsdelegationen: Gör befintliga tester och metoder mer tillgängliga genom en ”validerings-peng”.

Reformer som behövs för att uppnå drömläget – uppdrag till kommission (10-års-perspektiv).

- Översyn av valideringssystem, med fokus på de kunskapsintensiva sektorernas förutsättningar.

Manifestbudskap:
”Vi behöver ett system för utbildning och kompetensutveckling som ...”

... gör det enkelt för individer att räkna hem en satsning på utbildning och kompetensutveckling.

Intressenter som främst berörs:
Karriärväxlare, specialister.

Uppenbara hinder idag.

- Former för att kompensera inkomstbortfall pga. studier saknas. Svårt att få tillgång till studiemedel för äldre arbetskraft.
- Det begränsade utbud av utbildning som riktar sig mot privatpersoner är som regel mycket dyr.

Kortsiktiga förändringar, utifrån befintlig lagstiftning och med endast mindre offentliga resursinsatser.

- Utveckla lärosätenas vidareutbildning så att individer, snarare än arbetsgivare, i högre grad får möjlighet ta del av specialutformade utbildningar. I ett första steg bör utbildningar av kortare karaktär erbjudas.
- Genomför försök med ”vidareutbildningspeng”.

Reformer som behövs för att uppnå drömläget – uppdrag till kommission (10-års-perspektiv).*

- Översyn av hur den enskilde ska kunna finansiera högre utbildning under hela livet och hur de offentliga stödsystemen bör utformas.*)
- Som en del i ovanstående, säkra att utbildningspremien (löneutveckling i relation till inkomstbortfall pga studier) hålls på en tillräckligt hög nivå.

* Förslag markerade med *) hämtade från Digital Utmaning-direktiv ”Utbildning och omställning”

Manifestbudskap:
”Vi behöver ett system för utbildning och kompetensutveckling som ...”

... säkrar att utbildningsinnehållet är relevant för dem som ska anställa eller anlita dem som går utbildningen.

Intressenter som främst berörs: Tillväxtföretag i storleksskassen 50-500 anställda.

Uppenbara hinder idag.

- Samverkan mellan företag och lärosäten rörande kursinnehåll är mycket begränsad, incitament saknas.
- Kunskaper inom humaniora och annan allmänbildning, av allt större betydelse då s.k. mjuka kompetenser (kreativitet, samarbetsförmåga etc.) blir allt viktigare för alla kunskapsintensiva yrken, bakas inte in i utbildningen på ett effektivt sätt.
- Oklarhet kring hur yrkeshögskolemyndigheten bedömer skillnaden mellan akademisk utbildning och yrkesutbildning leder till att efterfrågade yh-utbildningar får avslag med motiveringen att de ges inom högskolan.
- Yh-utbildningar pressas till att underlätta för dem som vill fortsätta direkt efter gymnasiet, vilket försvårar för äldre som vill karriärväxla/omskola sig.

Kortsiktiga förändringar, utifrån befintlig lagstiftning och med endast mindre offentliga resursinsatser.

- (Fokus lärosäten/grundutbildning) Genomföra relevansanalys, där nyutexaminerade och företag som anställer dessa får bedöma relevansen av utbildningarna i förhållande till de faktiska arbetsuppgifter som genomförs.
- (Fokus lärosäten, fort-/vidareutbildning). Inför varje kursstart där det inte finns en identifierad mottagare (företag/organisation) göra en relevansanalys hos tänkta mottagare av dem som ska gå utbildningen.
- Baka in kursmoment med humanistisk inriktning för att stärka mjuka kompetenser.

Reformer som behövs för att uppnå drömläget – uppdrag till kommission (10-års-perspektiv).*

- Översyn kring om yrkeshögskolemodellen för start av utbildning (efter en utforskande analys av behoven) kan spridas till andra delar av utbildningssystemet*)
- Översyn kring om samverkan mellan högskoleutbildningen och yrkeshögskolan kan stärkas och om det finns anledning att kombinera de två formerna under ett gemensamt system för livslångt lärande*)
- Ta bort alla begränsningar mot att ställa förkunskapskrav och yrkeserfarenhet till yh-utbildningar, för att möjliggöra för äldre/mer erfarna personer att karriärväxla/omskola sig.
- Översyn av hur de små och medelstora företagens behov av kompetensutveckling ser ut och hur högskolans kursutbud svarar mot behovet. *)

* Förslag markerade med *) hämtade från Digital Utmaning-direktiv ”Utbildning och omställning”

Manifestbudskap: ”Vi behöver ett system för utbildning och kompetensutveckling som ...”	Uppenbara hinder idag.	Kortsiktiga förändringar, utifrån befintlig lagstiftning och med endast mindre offentliga resursinsatser.	Reformer som behövs för att uppnå drömläget – uppdrag till kommission (10-års-perspektiv).
... har relevanta former för praktisk samverkan mellan utbildare och företag av alla storlekar och utvecklingsfaser. Intressenter som främst berörs: Tillväxtföretag i storleksskassen 50-500 anställda.	• Samverkan mellan företag och lärosäten rörande praktik eller annan form av direktkontakt för studenter är i stort sett obefintlig. • Incitament saknas för lärare på lärosäten att i någon form interagera med företag (t.ex. genom att personal vistas kortare eller längre perioder hos företagen).	• För lärosätena tycks detta vara en av de svåraste nötterna att knäcka, utan att en större reform av incitamentsstrukturen genomförs. Best practice alternativt ”Naming and shaming” har provats utan nämnvärd spridningseffekt. • Det som dock kan göras, om inte annat så för att öka lärandet inför en kommande större reform, är mindre resursinsatser för att främja personalflöde mellan lärosäten och övriga arbetslivet. • En annan enklare form av samverkan att skapa effektivt fungerande mötesplatser där akademi och (mindre och medelstora) företag kan få ett konkret utbyte av varandra.	• Översyn av ekonomiska incitament och andra villkor (t.ex. försäkringar) för arbetsgivare att ta emot studenter på praktik och färdigutbildning. • Översyn av resursfördelning till utbildningar som anpassar utbildningens form så att yrkesverksamma har lättare att delta (tid, fart, distans). • Översyn av karriärvägar för lärosätespersonal som skapar incitament för utbyte med arbetslivet.

Manifestbudskap: ”Vi behöver ett system för utbildning och kompetensutveckling som ...”	Uppenbara hinder idag.	Kortsiktiga förändringar, utifrån befintlig lagstiftning och med endast mindre offentliga resursinsatser.	Reformer som behövs för att uppnå drömläget – uppdrag till kommission (10-års-perspektiv).
... har enkelt tillämpbara former för finansiering så att både företag och utbildare kan räkna hem en satsning på utbildning eller kompetensutveckling. Intressenter som främst berörs: Tillväxtföretag i storleksklassen 50-500 anställda.	• Lärosätena är genom högskoleförordningen låsta i sina finansieringsformer, för uppdragsutbildning krävs samarbeten med (oftast enstaka) större företag som kan finansiera en hel kurs. • Tilldelningen av offentliga medel till yrkeshögskoleutbildningar är nyckfull vilket påverkar företagens vilja att investera framför allt tid på utbildningarna. • Företags incitament att göra investeringar i utbildning och kompetensutveckling hämmas av att investeringarna (t.ex. genom avskrivningar) inte går att binda till företaget.	• Erbjud bidragsutbildning i högre utsträckning där mindre företag kan ha råd att upphandla kurser som motsvarar lärosätenas ordinarie uppdragsutbildning. • För yh-utbildningar, göra det ännu tydligare vilka grunder som gäller för att få utbildningar godkända. • Som komplettering till de tydliggjorda grunderna för yh-utbildningar ovan bör möjligheter ges för utbildningar inom ”nya” områden, genom att en mindre andel av yh-myndighetens totala medel (t.ex. 20 %) avsätts utifrån mer flexibla grunder där myndigheten gör en proaktiv bedömning.	• Översyn av ekonomiska incitament för företags investeringar i personalutbildning (t.ex. genom kompetensavdrag kopplat till köp av kurser från externa utbildningsleverantörer jfr förslag som Almega presenterat i april 2018). • Översyn av finansieringen av den offentliga utbildningen i stort, för att säkra finansiella förutsättningar även för utbildningar riktade mot yrkesverksamma. • Överväg, åtminstone för en del av yh-utbildningarna, snabbare cykler med flera, eller löpande, ansökningsperioder med kortare behandlingstider.

Manifestbudskap: ”Vi behöver ett system för utbildning och kompetensutveckling som ...”	Uppenbara hinder idag.	Kortsiktiga förändringar, utifrån befintlig lagstiftning och med endast mindre offentliga resursinsatser.	Reformer som behövs för att uppnå drömläget – uppdrag till kommission (10-års-perspektiv).*
... säkrar att en mångfald av utbildare finns som har kvalitetssäkrade metoder för kunskaps- och kompetensförmedling. Intressenter som främst berörs: Hela den kunskapsintensiva sektorn	• Lärosäten i synnerhet, men även andra utbildare, bygger sin verksamhet på att de ”äger” kunskap. Genom Internet finns i princip all kunskap tillgänglig kostnadsfritt. • Lärosäten i synnerhet, men även andra utbildare, använder traditionella former av undervisning som inte utnyttjar moderna, ofta digitalt baserade pedagogiska metoder • Utbildare generellt har inte metoder som är anpassade efter studenternas och avnämarnas (arbetsgivarnas) individuella förutsättningar. • Utbildare generellt saknar incitament att följa upp tidigare studenter, och därmed kvalitetssäkra utbildningen.	• Göra en kartläggning av hela floran av högre utbildning, för att identifiera överlappningar och luckor mellan främst lärosäten och yrkeshögskolor (Ratio har tagit fram ett antal rapporter på detta tema). • Som en del av kartläggningen ovan, gör en översyn av de pedagogiska metoder som används. Perspektivet ska vara på effektiviteten i att förmedla kunskap, snarare än att äga kunskapen.	• Utifrån en översyn av formerna för samverkan som idag äger rum mellan högskolan, yrkeshögskolan, personalutbildning och folkbildning, se över möjligheterna att stärka sådan samverkan med syftet att skapa ett sammanhållet system för utbildning och lärande under hela livet. *) • Som en del i ovanstående, säkra att utbildningarna använder effektiva metoder, baserat på kartläggning enligt kortsiktigt förändringsförslag här till vänster.

* Förslag markerade med *) hämtade från Digital Utmaning-direktiv ”Utbildning och omställning”

Manifestbudskap:
”Vi behöver ett system för utbildning och kompetensutveckling som ...”

... säkrar att en mångfald aktörer finns som erbjuder flexibla former av examination.

Intressenter som främst berörs: Hela den kunskapsintensiva sektorn.

Uppenbara hinder idag.

- Vad avser utbildning på akademisk nivå har lärosätena ett de-facto-monopol på examination. Det förhindrar uppkomsten av en marknad av aktörer som kan tillhandahålla flexibla former av examination.

Kortsiktiga förändringar, utifrån befintlig lagstiftning och med endast mindre offentliga resursinsatser.

- Genomföra kartläggning av examinationsformer som finns på ”marknaden” (t.ex. utländska lärosäten som används för att godkänna resultat från kurser genomförda i t.ex. Sverige) och identifiera på vilket sätt de i grunden skiljer sig från den examination som sker vid svenska lärosäten.
- Försök kan utföras med examination för smalare kunskaps- och kompetensområden.

Reformer som behövs för att uppnå drömläget – uppdrag till kommission (10-års-perspektiv).*

- Översyn av möjligheterna att skapa ett system för examination av högre utbildning som är oberoende av de utbildande institutionerna samt föreslå lämplig huvudman för detta. Detta utifrån förutsättningen att systemet ska kunna styrka kunskap, oavsett var eller hur den har inhämtats, och att systemet ska stimulera till ständig vidareutbildning och kunskapskarriär*)

* Förslag markerade med *) hämtade från Digital Utmaning-direktiv ”Utbildning och omställning”

Manifestbudskap:
”Vi behöver ett system för utbildning och kompetensutveckling som ...”

... har en genomtänkt övergripande modell för hur ansvar och finansiering fördelas mellan individer, arbetsgivare och utbildare.

Intressenter som främst berörs: Hela den kunskapsintensiva sektorn.

Uppenbara hinder idag.

- Det saknas idag en helhetsbild kring de flöden av offentliga medel (inklusive skatteavdrag) som på olika sätt tillförs utbildande verksamheter.
- De flesta utbildningsformer är antingen helt eller inte alls statligt finansierade. Mellanformer saknas där individer, arbetsgivare och utbildare kan delfinansiera.
- Dimensioneringen av högskolan styrs i praktiken uteslutande av 18-åringars val. Behövda utbildningar inom t.ex. IT skapas helt enkelt inte om inte 18-åringarna väljer dem.
- Vad gäller grundläggande akademisk utbildning finns det mycket ”luft” i systemet genom att studenter har mycket tid över vid sidan om studierna som inte ägnas åt relevant kompetenshöjande verksamhet.

Kortsiktiga förändringar, utifrån befintlig lagstiftning och med endast mindre offentliga resursinsatser.

- Gör livscykelanalyser med scenarier för olika typindivider, verksamma hos olika typer av arbetsgivare – alla med en tydlig framtidsfokus. Detta bl.a. som underlag för kommande reformarbete.
- En mindre finansiell omstyrning som kan övervägas är att de medel som går till folkbildning i högre grad kopplas till reellt kompetensutvecklingsbehov hos individer.

Reformer som behövs för att uppnå drömläget – uppdrag till kommission (10-års-perspektiv).*

- Som en del i en mer genomgripande reform av hur högskolan finansieras, se över om dimensionering kan göras mindre beroende av hur de som söker till högskolan första gången väljer. T.ex. kan dimensioneringen i högre grad styras av valen till magister/masternivån samt av de val yrkesverksamma gör.
- Översyn av effektiviteten i det svenska högskoleväsendet, som inkluderar en bedömning av effekterna av att varva högre utbildning med arbete under flera år. *)
- Översyn av möjligheterna till finansiering av utbildning utanför den statligt finansierade sektorn. *)

* Förslag markerade med *) hämtade från Digital Utmaning-direktiv ”Utbildning och omställning”



IT&Telekomföretagen

– en motor för digitaliseringen av Sverige

IT&Telekomföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag inom IT- och telekomsektorn. Vi är cirka 1 200 medlemsföretag som tillsammans har närmare 100 000 medarbetare. IT& Telekomföretagens uppdrag är att skapa bästa möjliga förutsättningar för en svensk IT- och telekombransch. Det gör vi bland annat genom att erbjuda konkurrenskraftig medlems-service, bedriva näringspolitiskt påverkansarbete, och genom om att driva på, underlätta och belysa fördelarna med digitaliseringen av Sverige. IT&Telekomföretagen är ett av sju samverkande förbund inom Almega. IT&Telekomföretagens medlemmar är också medlemmar i Svenskt Näringsliv.

Besök oss gärna på itot.se

IT&Telekomföretagen
● almega