

Regionala kompetens- plattformar

En översikt av utvecklingsprojekten
mellan 2013–2017



Tillväxtverkets publikationer

finns att beställa eller ladda ner som pdf på tillvaxtverket.se/publikationer. Där finns även material som gavs ut av Nutek.

© Tillväxtverket

Stockholm, december 2016

Produktion: Ruth

ISBN 978-91-88601-08-7

INFO 0676

Har du frågor om denna publikation, kontakta:

Camilla Karlsson, 08-6819100

camilla.karlsson@tillvaxtverket.se

Sammanfattning

Tillgång till rätt kompetens, på rätt plats och vid rätt tidpunkt, är en avgörande faktor för svenska företags konkurrenskraft. Kunskap och kompetens är också en viktig konkurrensfaktor för Sveriges regioner.

Denna text ger en översikt av de projekt som vi beviljat för att *förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna 2013-2017*. Via plattformarna kan arbetsgivarna synliggöra sina behov av kompetens, och aktörer kan samverka för att till exempel planera rätt utbildningar eller ta fram den statistik som behövs. De regionalt utvecklingsansvariga aktörerna är ansvariga för att leda arbetet och samordna insatserna, men arbetet blir verkningslöst utan medverkan och underlag från kommuner, arbetsgivare, branschorganisationer, utbildningsanordnare med flera.

Vi beskriver inriktningen av projekten, och fokuserar på vilka mål de arbetar mot. Det är alltså inte en resultatuppföljning. Vi ger exempel på aktiviteter, verktyg och angreppssätt. Vi beskriver alltså inte hela projektens verksamhet, många projekt är större och bredare än vad som kan beskrivas här.

Lär av dem som redan har hittat bra modeller

Kompetensförsörjning har hög prioritet i det regionala tillväxtarbetet, och flera insatser genomförs och planeras. Med detta kunskapsunderlag vill vi ge en överblick och bakgrundsinformation om de projekt som ingår eller ingått i programmet. Vi hoppas också att det ska kunna fungera som ett underlag för lärande och inspiration. Vi vill göra det lättare för den som är intresserad att ta kontakt med de som redan har genomfört liknande insatser, kanske tagit fram bra metoder. Det ska vara lätt att lära sig av andra, och diskutera lösningar med varandra. Kontakta gärna regionalt utvecklingsansvarig för att få reda på mer om deras arbete. I en bilaga listar vi projekten med webblänkar för vidare information och kontakt.

Projekten arbetar främst med att bygga upp arbetsprocessen

En tydlig majoritet av projekten har ett systemperspektiv – de arbetar med att samordna de aktörer som har delansvar för kompetensförsörjningen. Många av projekten tar fram strategier, handlingsplaner och liknande dokument som kan styra arbetet. De utvecklar processer för att skapa samsyn och dialog. Andra projekt tar fram underlag för kunskap och analyser, samt underlag för utbildningsplanering.

Mycket kommer att kunna spridas och användas av fler regioner

Många av de metoder och verktyg som tas fram i projekten, kommer att kunna spridas och användas av flera regioner. Projekten är beviljade utifrån att de ska bidra till att utveckla arbetet regionalt, men minst lika viktigt är deras möjligheter till spridning nationellt. Nationella projektmedel kan bland annat ses som ett sätt att ta reda på vilka arbetssätt som fungerar, innan arbetssätten sprids. I översikten finns exempel på digitala plattformar, analysmodeller och insatser för validering och vägledning med mera.

Nästa steg blir riktlinjer

Projekten i den här översikten avslutas löpande, de sista 31 oktober 2017. Parallellt kommer Tillväxtverket att leda arbetet med att ta fram förslag till riktlinjer för vad som ska vara grundläggande för att bygga upp ett bra regionalt arbete kring kompetensförsörjning. Riktlinjerna ska bidra till samsyn på nationell, regional och lokal nivå samt med berörda myndigheter som exempelvis Arbetsförmedlingen om vad som bör ingå i det grundläggande kompetensförsörjningsarbetet i alla län.

Innehåll

1	Inledning	6
	<i>De regionala kompetensplattformarna</i>	6
	<i>De regionalt utvecklingsansvariga aktörernas arbete</i>	7
1.1	Syfte	7
1.2	Metod	7
1.3	Avgränsning	8
2	De projekt som har beviljats medel	9
2.1	Ta fram analysunderlag och kunskapsunderlag	9
	<i>Analys med stöd av externa aktörer</i>	9
	<i>Bättre metoder för långsiktiga prognoser</i>	10
	<i>Utveckla nya regionalt anpassade metoder ur befintliga underlag</i>	10
	<i>Nya modeller för att bygga kunskapsunderlag</i>	11
	<i>Anpassning till regionala förutsättningar</i>	12
	<i>Digitala lösningar</i>	12
2.2	Samordna aktörer på regional nivå	12
	<i>Samordna strategiska aktörer</i>	13
	<i>Handlingsplaner och strategier</i>	14
	<i>Kompetensplattformen som en del i det regionala tillväxtarbetet</i>	14
	<i>Arbeta med branscher</i>	15
2.3	Vara ett stöd i utbildningsplaneringen	15
2.4	Övriga projekt	16
	<i>Integration och jämställdhet</i>	16
	<i>Studie- och yrkesvägledning</i>	18
	<i>Validering</i>	19
3	Sammanfattande reflektioner	20
	<i>Regionala kompetensplattformar som verktyg för samverkan och samsyn</i>	20
	<i>Dialog med branscher och utbildningsanordnare om behoven</i>	21
	<i>Arbete med utbud respektive efterfrågan</i>	21
	<i>Ta fram analys- och kunskapsunderlag</i>	22
	<i>Regionala kompetensplattformar som stöd i utbildningsplanering</i>	22
	<i>Utbyta erfarenheter och sprida modeller och metoder</i>	23
	<i>Jämställdhet och integration som utgångspunkt</i>	24
	<i>Nationella riktlinjer som stöd</i>	24
	<i>Förutsättningarna är olika</i>	24
	Bilagor	26

1 Inledning

Anna är 15 år och ska välja gymnasieutbildning. Hon gillar skolan och kompisarna där. Det går bra och det är kul med matte och fysik, fast det säger hon inte högt. Hon spelar back i fotbollslaget. Det går bra, hon får ofta spela direkt från start på matcherna.

Anna bor med sin familj i en mindre kommun i södra Sverige. Hennes mamma är sjuksköterska och hennes pappa jobbar på ett mindre industriföretag.

Mamma säger att hon inte ska vara stressad över gymnasievalet, att hon ska välja något som kan ge henne valmöjligheter sen. Det är så svårt att välja. Det blir nog ekonomiska programmet, flera av hennes kompisar ska välja det, och då kan hon bo kvar hemma. Hennes fotbollstränare har samtidigt föreslagit att hon ska satsa på fotbollen och söka till fotbollsgymnasiet.

Det fria skolvalet gör att Anna själv väljer sin gymnasieskola och sin utbildning. Hon kan välja helt utifrån sitt intresse. Samhällets behov styr inte nödvändigtvis hennes val. Men samhällets aktörer kan informera, ordna utbildningsplatser och försöka öka intresset för olika utbildningar och yrkesområden.

Tillgången till rätt kompetens och kunskap är avgörande för svenska företags konkurrenskraft. Många företag anser att det är svårt att hitta lämplig arbetskraft, samtidigt som det är en relativt hög arbetslöshet i många regioner och kommuner. Nästan vart fjärde företag anger att tillgången till arbetskraft är ett stort hinder för deras utveckling och tillväxt, enligt Tillväxtverkets undersökning *Företagens villkor och verklighet 2014*.

Kompetensförsörjning är en av fyra prioriteringar i den nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2020. Kunskap, kompetens och en god matchning på arbetsmarknaden ska möta kommande samhällsutmaningar, som följer av den demografiska utvecklingen, digitaliseringen och den kraftiga urbaniseringen. Regeringen skriver att ingen enskild nivå eller sektor ensam kommer att kunna lösa de utmaningar inom kompetensförsörjning som Sverige, regionerna och kommunerna står inför. Det innebär att samarbete mellan flera olika aktörer kommer att krävas.

För att förstärka det regionala tillväxtarbetet - inom kompetensförsörjningsområdet har Tillväxtverket ett regeringsuppdrag: *Förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna mellan 2013-2017*. Nedan ger vi en översikt av de 45 beviljade projekten, i detta uppdrag och deras målsättningar.



De regionala kompetensplattformarna

Kompetensplattformarna är ett verktyg för att möta behovet av bättre matchning i näringsliv och offentlig sektor. Det övergripande syftet med kompetensplattformarna är att få en bättre kunskap om kompetensförsörjningsbehovet på kort och lång sikt samt att samordna aktörer på regional nivå med ansvar inom kompetensförsörjning. I arbetet ingår bland annat att bidra till en ökad samverkan kring

kompetensförsörjning. Det vill säga, verka för att matcha utbud och efterfrågan på arbetskraft, med helhetssyn på hela systemet kring kompetensförsörjningen, inklusive alla aktörer.

De regionalt utvecklingsansvariga har kommit olika långt i arbetet med att utveckla kompetensplattformarna. Plattformarna är också olika varandra – de har olika syften, inriktning, fokusområden, funktion, resurser och organisatorisk hemvist.

Tillväxtverket har 2016 konstaterat att kompetensplattformarna har utvecklats som verktyg i det regionala tillväxtarbetet.¹ Tillväxtverkets rekommendation är att de kan fortsätta utvecklas inom framför allt tre funktioner: att

- ta fram kunskapsunderlag och analysunderlag
- samordna aktörer på regional nivå
- vara ett stöd i utbildningsplanering.

De regionalt utvecklingsansvariga aktörernas arbete

Det regionala tillväxtarbetets tyngdpunkt har utvecklats från att hantera situationer i strukturomvandlingen, som varselkriser, till ett mer strategibaserat arbete, i och med EU-inträdet 1995. Tillväxtverket ser de senaste två åren en ny trend, att arbetet blir mer systemorienterat,: ”De regionalt utvecklingsansvariga aktörerna framstår i ännu högre utsträckning som systembyggare, och i det systembygget ingår strategier som en grundläggande del”.² Detta bidrar sannolikt till ett mer funktionellt tillväxtarbete i landet, och kompetensförsörjningsområdet är inget undantag. Det regionala tillväxtarbetets uppgift är alltså inte att möta individers behov, utan att skapa strategiska resultat med relativt små medel.³

1.1 Syfte

Syftet med denna översikt är att ge en överblick och djupare kunskap om det utvecklingsarbete som pågår för att förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna. Översikten ska kunna fungera som ett kunskapsunderlag för lärande och inspiration.

1.2 Metod

Översikten är ett resultat av ett arbete i flera steg:

- Genomgång av alla beslut om medel till regionalt utvecklingsansvarig i arbetet med de regionala kompetensplattformarna. Vid behov ansökningshandlingar, tjänsteanteckningar, lägesrapporter och slutrapporter.
- Vi har grupperat projekten utifrån inriktning på projekten. Vi ger exempel på aktiviteter, verktyg och angreppssätt.
- Komplettering utifrån Tillväxtverkets sammanställningar av regionernas redovisning av det regionala tillväxtarbetet för att bredda bilden av arbetet med kompetensförsörjning.
- Reflektion av projektens inriktningar.

¹Tillväxtverkets återrapportering Dnr 1.2.2.-2013-00007

²Mot ett systemorienterat tillväxtarbete Tillväxtverkets Rapport 0189 År 2014, sid 38

³De små stegens förändring Dnr 1.2.1-Å2015-1732 sid 28

1.3 Avgränsning

Denna översikt omfattar inte en resultatuppföljning av avslutade projekt. Den beskriver i stället projektens mål och inriktning. Den här översikten beskriver inte det samlade regionala tillväxtarbetet kring kompetensförsörjning, utan endast projekt inom regeringsuppdraget förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna.

Genomgående i översikten används till exempel Norrbotten, Jönköping och Östergötland i stället för att skriva ut organisationsnamnen eller att projekten drivs inom dessa län. Alla projektägare är de regionalt utvecklingsansvariga i respektive län, se bilaga med sammanställning av alla projekt och projektägare.

2 De projekt som har beviljats finansiering

Tillväxtverket har beviljat medel till 45 projekt för att förstärka de regionala kompetensplattformarna. I översikten delar vi in projekten utifrån deras huvudinriktning:

- Ta fram analysunderlag och kunskapsunderlag
- Samordna aktörer på regional nivå
- Vara ett stöd i utbildningsplanering
- Övriga

De tre första motsvarar Tillväxtverkets rekommendationer⁴ kring vad plattformarna bör ha för grundläggande funktioner. I gruppen *övriga* finns bland annat projekt med tydlig inriktning på integration och jämställdhet.

Det går inte att säga att det är skarpa gränser mellan grupperna, så att ett projekt tydligt bara passar i en av grupperna.



2.1 Ta fram analysunderlag och kunskapsunderlag

De regionala kunskapsunderlagen är viktiga i samordningen mellan aktörer. Att skapa samsyn om länets och regionens behov av kompetens på kort och lång sikt, kräver analyser och kunskapsunderlag som visar till exempel olika branschers behov och hur skillnader ser ut inom regionen.

Vissa regioner har resurser för att på egen hand ta fram och tolka denna typ av underlag. Andra regioner använder i större utsträckning underlag från nationell nivå. Då kan det vara svårt att bilda sig en uppfattning om utvecklingen och behoven regionalt, eftersom de nationella underlagen inte alltid är anpassade till regionala behov.⁵

Projekten inom detta område handlar antingen om att utarbeta helt nya eller bättre metoder att ta fram analys- och kunskapsunderlag, eller om att förbättra hur man använder befintliga underlag. Det kan vara att ta fram en metod för återkommande analyser, eller en modell för att ta fram ett kunskapsunderlag.

Analys med stöd av externa aktörer

Några har valt att ta hjälp av externa konsulter, som analyserar förutsättningarna i regionen, för att se var arbetet behöver förstärkas. Ett exempel är regionförbundet i Kalmar län, som anlitar OECD⁶ för att analysera förutsättningarna för arbetskraftsförsörjningen i länet. De använder sedan materialet för att engagera och informera kring arbetet med att skapa en struktur för samverkan och samförstånd kring kompetensförsörjning i länet. OECD har utvecklat ett innovationsprojekt kring lokalt jobbskapande – *Boosting job creation* – med syfte att

⁴Tillväxtverkets återrapportering Dnr 1.2.2.-2013-00007

⁵Tillväxtverkets återrapportering Dnr 1.2.2.-2013-00007

⁶The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). Organisation-en samlar data, analyserar, diskuterar och föreslår nya policyer. 35 länder är medlem-mar. Webbsida <https://www.oecd.org/>

hjälpa lokala ekonomier att utveckla evidensbaserade metoder för att skapa arbetstillfällen, utifrån samsyn bland lokala intressenter. Det är en del av programmet för utveckling av lokal ekonomi och sysselsättning, Local economic and employment development, LEED.⁷ Den jobbskapande metoden består av

1. en analys av styrkor och svagheter
2. en workshop för att diskutera resultaten, där OECD bidrar med fakta och goda exempel
3. en åtgärdsplan med praktiska förslag och implementering.

Bättre metoder för långsiktiga prognoser

Ett stort arbete sker med långsiktiga prognoser, där flera regioner samarbetar med Statistiska centralbyrån. De tre storstadsregionerna har fördjupat sitt tidigare arbete med prognoser, och gör en utbildnings- och arbetsmarknadsprognos 2025 (UAP) för vardera Västra Götaland, Skåne och Stockholm. De baseras på prognoser över tillgång och efterfrågan på utbildningsgrupper från Statistiska centralbyrån, vissa ytterligare utbildningsgrupper samt ett urval av yrkeshögskoleutbildningar. Prognosen tar upp ett 90-tal utbildningsgrupper. Även regionala yrkesprognoser tas fram, som ger en djupare information.

UAP-projekten kan ses som en helt egen grupp av likvärdiga projekt för att utveckla analyser och kunskapsunderlag. Innan ansökningsomgångarna hade stängt fick dessa projekt spridning. Det var de tre storstadsregionerna som först påbörjade arbetet, som därefter fick ytterligare deltagare i utvecklingsarbetet med Statistiska centralbyrån om delregionala prognoser. Region Östergötland är projektägare, och projektet innebär att gemensamt utveckla utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser för och med Västmanland, Södermanland, Örebro län och Östergötland. För att lyfta kompetensförsörjningen som en storregional fråga för Östra Mellansverige arbetar projektet även med dialoger mellan länen och en gemensam utbildnings- och arbetsmarknadsprognos. Där det är möjligt, tar projektet fram delregionala prognoser för respektive län.

Utveckla nya regionalt anpassade metoder ur befintliga underlag

Regionalt utvecklingsansvariga tar fram egna kunskapsunderlag, men arbetar också med andras underlag, för att göra analyser om framtida behov av till exempel olika utbildningar i länen. Ett underlag som har funnits sedan 1960-talet är Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsprognoser. Utgångspunkten i den nuvarande metodiken är ett stort antal intervjuer för att samla in privata och offentliga arbetsgivares bedömning i olika frågor, inklusive rekryteringsbehov, och vad som är och kan bli bristyrken. Arbetsförmedlingen gör en nationell prognos och 21 regionala prognoser 2 gånger per år.

Statistiska centralbyrån tar fram en arbetskraftsbarometer varje höst, för cirka 70 utbildningar – främst högskoleutbildningar – där arbetsmarknadsläget och utsikterna bedöms på 1 respektive 3 års sikt. Även denna undersökning är baserad på information från arbetsgivare.⁸

De här två underlagen är grund till ett utvecklingsarbete i Gävleborg. Målsättningen är att ta fram ett verktyg för att föra regionala och lokala dialoger på ett

⁷Förstärkt jobbskapande i Kalmar Län. OECD rapport om den framtida arbetskraftsför-sörjningen i regionen. 2016 Regionförbundet i Kalmar län.

⁸<http://www.scb.se/arbetskraftsbarometern/>

enhetligt sätt kring behovet av olika utbildningar och hur strategiskt viktiga de är. Verktøget består av en samling frågor, som kartlägger arbetsgivarnas behov av kompetens. Ett gemensamt verktyg innebär att resultaten kan aggregeras på både lokal och regional nivå.

Gävleborg arbetar med att i ett första steg översätta behoven av arbetskraft till SeQF:s⁹ nivågruppering, för att tydligare kunna formulera behoven inom utbildningssystemet. I ett andra steg ska de utreda om det går att använda ramverket för att mer fördjupat beskriva kompetensbehovet, till exempel i underlag till ansökningar om yrkeshögskoleutbildningar.

Utifrån resultatet tar de fram en arbetsmodell för att välja ut vilka behov som är strategiskt viktiga och är möjliga att tillgodose. Varje arbetsmarknadsområde i regionen deltar. Alla aktörer identifierar vilka områden som är strategiskt viktiga utifrån regionala prioriteringar, och som skulle kunna vara en flaskhals för regionens utveckling. En viktig utgångspunkt är att underlaget och dialogerna ska svara på inom vilka områden det finns möjlighet att söka en yrkeshögskoleutbildning. De är viktiga för kompetensförsörjningen i regionen, och ett förbättringsarbete med underlagen om behoven är prioriterat, för att fler YH-utbildningar ska bli beviljade.

VAD ÄR SEQF?

SeQF är en nationell referensram som ska synliggöra kvalifikationer på olika nivåer. Kvalifikationer, som utgör ett dokumenterat resultat av lärande, kan uppnås genom utbildning, i arbetslivet eller på fritiden genom bland annat examina, yrkesbevis eller diplom. När kvalifikationer inplaceras på olika nivåer i SeQF underlättas förståelsen och jämförelsen av dem. Regeringen har inplacerat kvalifikationer vars resultat av lärande är författningsreglerade enligt bilaga 2 i Förordningen (2015:545) om referensram för kvalifikationer för livslångt lärande. Kvalifikationer som inte anges i bilaga 2 kan få sina nivåer fastställda i SeQF av Myndigheten för yrkeshögskolan efter ansökan från utfärdare.

SeQF bygger på den gemensamma europeiska referensramen (EQF). EQF är ett översättningsverktyg som knyter samman olika länders kvalifikationssystem och syftar till att underlätta för arbetsgivare och individer att förstå och jämföra nivåer på olika kvalifikationer nationellt och internationellt. Bättre förståelse för kvalifikationer i olika länder bidrar till att underlätta anställbarhet, rörlighet och social integrering för arbetstagare och studerande.

Nya modeller för att bygga kunskapsunderlag

Statistik och kvantitativa data ger en bild av ett kompetensbehov. I Västra Götaland har ett delprojekt handlat om att komplettera statistik med mer kvalitativ, djupgående kunskap om kompetensbehov i en bransch. Arbetet handlade om att ta fram en allmän modell för branschvisa kompetenskartläggningar. Underlag är näringslivsdata från Vinnova, kompletterat med data från SCB. Det blir den kvantitativa sammanställningen av kompetenser inom en vald bransch. Den kompletteras med kvalitativt underlag i form av intervjuer med olika aktörer, för att skapa en ny form av kompetenskartläggning. Modellen är testad på ett Life science-kluster i Västra Götaland. Life science är utpekad som ett av fyra styrkeområden i Västra Götaland.

⁹Se faktaruta

Anpassning till regionala förutsättningar

De regionala skillnaderna har påverkat vilka utmaningar projekten har varit inriktade på. Gotland, som är landets minsta region, har haft svårigheter att göra prognoser som är anpassade till deras arbetsmarknad. De behövde testa nya metoder och hitta bra former för att samverka med näringslivet.

Projektet arbetar med fyra dialogforum, med olika målgrupper av branschföreträdare, för att få fram bättre kunskapsunderlag om kompetensförsörjningsbehovet på Gotland. De har tagit fram en detaljerad modell för hur dialogmöten ska bli så bra som möjligt, som beskriver allt från hur möteslokalen bör möbleras och hur många möten man bör ha, till sammansättningen av deltagare.

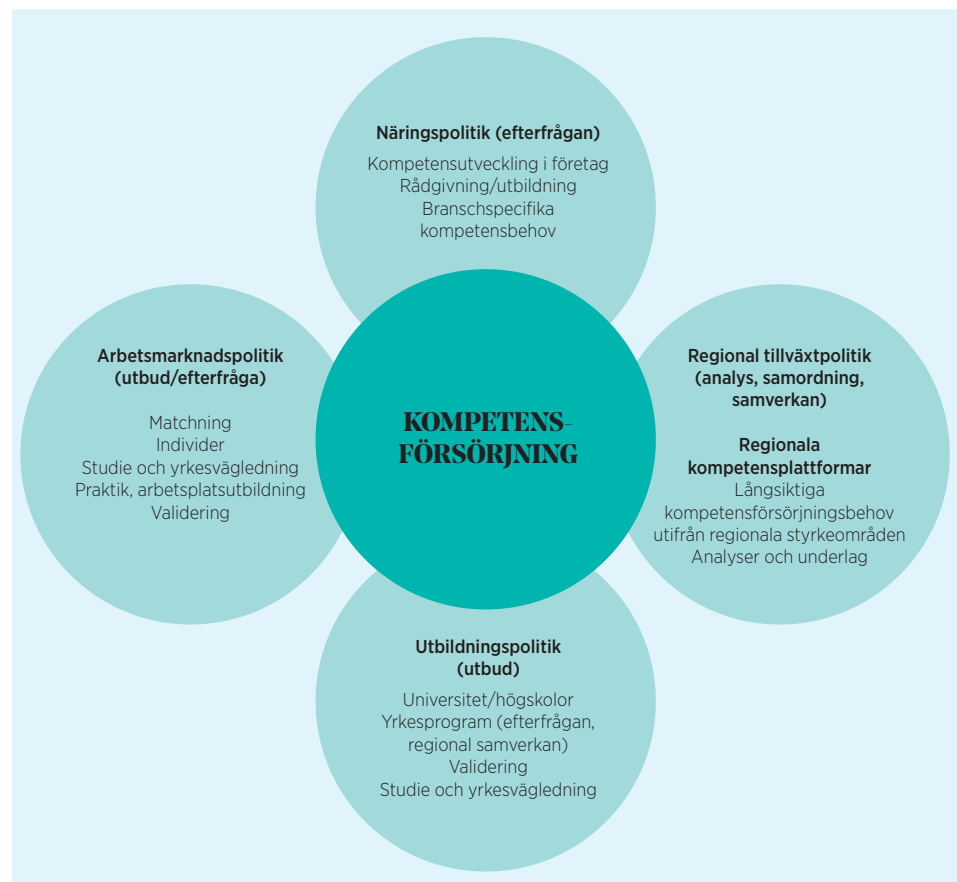
Digitala lösningar

Region Skåne har ett projekt fokuserat på lärande mellan organisationer och företag. Målet med projektet är att ta fram en digital plattform som ska underlätta ett lärande mellan organisationer, utifrån de behov och möjligheter digitaliseringen innebär. Plattformen ska ge möjlighet att dela så kallad tyst kunskap inom organisationer. Metoder för fysiska utbildningar från plattformen kommer att testas av deltagande företag.

2.2 Samordna aktörer på regional nivå

Kompetensförsörjning är i sig ett komplext område, med många aktörer, som verkar på olika arenor, utifrån olika sakfrågor, på olika nivåer och med olika målsättningar.

Här möts också flera politikområden: utbildning, arbetsmarknad, näring och regional tillväxt.



¹⁰ Ett systemorienterat tillväxtarbete 2014 sid 42

Ansvar och mandat är rätt tydliga på nationell och kommunal nivå, på många områden. För den regionalt utvecklingsansvariga är rollen inte lika tydlig, i uppdraget att samordna detta komplexa arbete och dess aktörer.

För att lyckas med dialogen och samordningen behövs driv och uthållighet för att bygga ett välfungerande system för samarbete. Tillväxtverket konstaterade 2014 att regionerna började bygga upp långsiktiga strukturer för det regionala tillväxtarbetet. Arbetet har gått från att driva en situationsanpassad regional tillväxtpolitik, via ett strategiinriktat utvecklingsarbete, till att nu vara mer systemorienterat. Ett renodlat systemorienterat arbetssätt har en bas i styrkorna i det tidigare tillväxtarbetet, och det som har byggts upp utifrån förutsättningarna i regionen. Det krävs också

- en tvärsektoriell utgångspunkt
- strukturer som har långsiktiga finansieringslösningar
- funktionella samverkansplattformar
- en omfattande kunskapsuppbyggnad
- ett utpekat mandat med tillhörande ledarskap.

Mer systemorienterat arbetssätt med kompetensförsörjning kan öka möjligheterna för ett väl fungerande tillväxtarbete totalt sett. Utvecklingen beror dock på hur väl flernivåsystemet fungerar, och på den nationella nivåns förhållnings-sätt till det regionala och lokala arbetet¹⁰.

Tydligt fokus på samordning och systemorienterat arbetssätt finns i de projekt som har den mest övergripande inriktningen på kompetensförsörjningsarbetet. De är inriktade på att ta fram och arbeta med

- modeller och metoder
- handlingsplaner och strategier
- regionala strukturer och processer för kompetensförsörjningsarbetet.

Hit hör nästan alla de 17 projekt som ska förstärka strukturer och processer i det grundläggande arbetet för plattformarna. Genomgående är det en tydlig dominans av breda förankringsarbeten för att skapa en samsyn kring hur arbetet ska utvecklas. Andra resultatmål i projekten i denna grupp är att arbeta upp former för samarbetet med branscher, och att etablera forum där de olika aktörerna kan mötas. Dessutom ingår i flera projekt att beställa externa analyser inför det fortsatta arbetet.

Samordna strategiska aktörer

Kompetensförsörjningsarbetet blir mer effektivt när aktörerna är samordnade och har en gemensam syn på hur de ska samverka i det strategiska arbetet. Norrbotten har ett projekt där samordningen av strategiska aktörer är en viktig utgångspunkt. De arbetar med att fördela arbetet mellan de strategiska aktörerna och skapa ett gemensamt språk kring arbetet. De tar fram en verksamhetsplan för kompetensförsörjningsarbetet, i ett tätt samarbete mellan Länsstyrelsen, Lands-tinget, Arbetsförmedlingen och Kommunförbundet. Den ena målsättningen är att generellt öka samarbetet och kunskapen om kompetensförsörjning i länet. Den andra är att synliggöra hela arbetskraftspotentialen i länet.

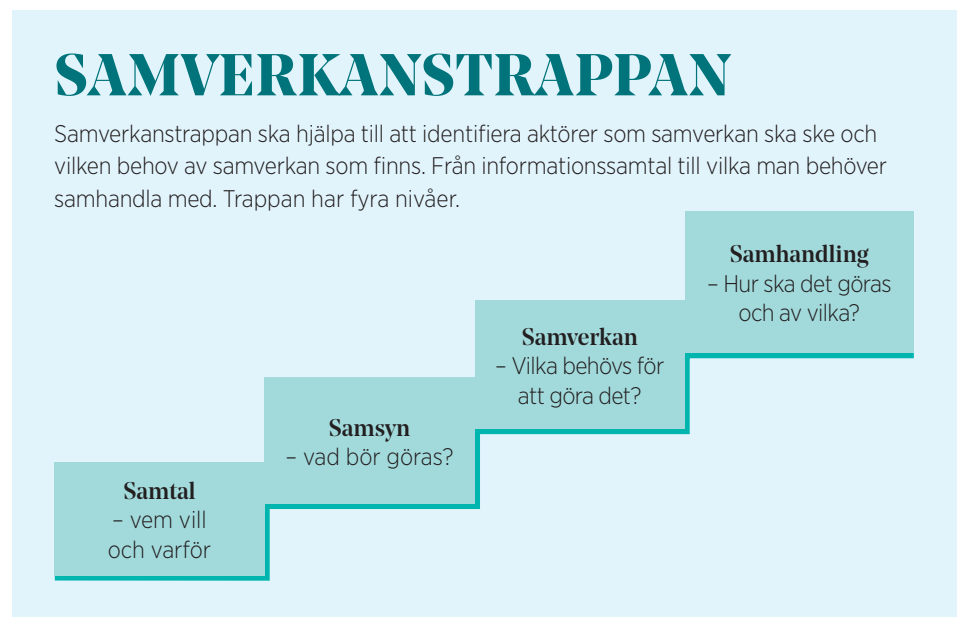
De regionalt utvecklingsansvariga har en samverkan även med enskilda kommuner, branschorganisationer, företagsfrämjande organisationer som Svenskt näringsliv, utbildningsanordnare på olika utbildningsnivåer, med flera. På nationell myndighetsnivå är Skolverket, Myndigheten för yrkeshögskolan, Arbetsförmedlingen och ESF-rådet viktiga aktörer.¹¹

¹¹ Tillväxtverkets enkät till projektledare för projekt inom de regionala kompetensplattformarna 2015

Handlingsplaner och strategier

Flera projekt tar fram en handlingsplan för kompetensarbetet. Örebro är ett exempel där en handlingsplan för kompetensförsörjning fanns när projektet började. De riktar nu in sig på att arbeta fram metoder och arbetssätt för att åtagandena i handlingsplanen ska bli verklighet. Örebro använder 4-P-metoden¹² som verktyg för att alla åtgärder i handlingsplanen ska genomsyras av perspektiv på kön, ålder och etnicitet

För att identifiera aktörer i arbetet använder Örebro samverkanstrappan, se nedan, som metod för att definiera vad som ska göras, vilka som ska bidra och hur samhandlingen ska gå till, i åtgärderna i deras handlingsplan. De har utsett processledare och kontaktpersoner, men ansvaret att driva på och utveckla åtgärderna delas med övriga aktörer som är aktiva inom åtgärden. Detta är två av fler olika modeller som Örebro arbetar med.¹³



Samhandling sker när olika aktörer agerar och handlar utifrån sina förutsättningar mot en gemensam målbild och en gemensam uppfattning om vad som skapar bättre matchning mellan utbud och efterfrågan.

Kompetensplattformen som en del i det regionala tillväxtarbetet

Projektet för en smart specialiseringsarena i Östergötland är en ansats kring branscharenor som har vuxit fram i Östergötland. Kompetensförsörjningsområdet har tydlig koppling till den strategi som tagits fram för Östergötland kring smart specialisering.¹⁴ Smart specialisering syftar till att ta fram prioriterade områden där man som region eller land kan anses ha bra förutsättningar, i förhållande till andra regioner, och möjlighet att bli konkurrenskraftig i den internationella konkurrensen. En smart specialiseringsstrategi ska leda till ökade investeringar inom innovation, forskning och humankapital på de valda områdena.

¹¹ Tillväxtverkets enkät till projektledare för projekt inom de regionala kompetensplattformarna 2015

¹² Perspektiv, policy, plattform, process

¹³ Publikationen "Erfarenheter från projektet kompetensplattform" Region Örebro län

¹⁴ Smart specialisering går i led med EU:s prioriteringar och återfinns som en del av Europa 2020 under flaggskeppsinitiativet "Innovationsunionen".

Östergötlands profilområde, smart hållbar tillväxt, har tre områden för kompetensanalys:

- visualisering och simulering
- smarta robusta uppkopplade system och produkter
- hållbara tjänste- och varuflöden.

Projektet ska skapa regional samsyn, lärande, kunskap och översikt av insatser och aktörer. Tanken är att få till en arena där företag från olika branscher samlas och diskuterar gemensamma utmaningar, där digitaliseringen driver på utvecklingen och kan skapa nya möjligheter och nya behov av kompetens. Arenan skapar incitament för produktutveckling, ökad konkurrenskraft och nya marknader. Den lyfter fram nya utmaningar inom kompetensförsörjningsområdet och behov av nya utbildningar.

Arbeta med branscher

Flera projekt har branscharenor som aktiv part i ett övergripande arbete, eller så är projektet mer avgränsat till att specifikt utveckla arbetet med branscherna. Värmlands projekt syftar till att skapa en hållbar regional struktur med fungerande branscharenor inom hälsa, vård och omsorg, utbildning, teknik och bygg. Projektet tar fram indikatorer, analyser och kunskapsunderlag för att driva arbetsprocesserna i branscharenorna. Vård- och omsorgsarenan diskuterar bland annat gemensam introduktion i yrkena och anställningsgaranti för utbildade. Tanken är att arenorna ska ägas och drivas av arbetsgivarna.

Västerbottens projekt syftar till att skapa en förbättrad dialog och gemensam kunskap om kompetensförsörjningsbehoven i länet, mellan olika aktörer inom fältet för kompetensförsörjning. Projektet arbetar med indikatorer och med branschforum och branscharenor. Indikatorpaketet används för att beskriva lokaliseringkvot, dvs. tillgången på kompetens. En målsättning är att ta fram bra kunskapsunderlag, och att etablera branscharenor där branscher och utbildningsanordnare möts, så att utbudet av utbildningar kommer att bygga mer på arbetsmarknadens behov. Kunskapsunderlag efterfrågas, och hjälper till att skapa samsyn kring läget och hur samverkan bör se ut framåt. Det gemensamma ämnet är ett näringsliv i omvandling, där en drivkraft kan vara digitalisering. Det är en stor utmaning att få branschforum att fungera långsiktigt, och att hålla ihop arbetet. Därför prioriteras kommunikationsinsatser i projektet, där behoven av kartläggningar och nya studier är en viktig del.

2.3 Vara ett stöd i utbildningsplaneringen

Inom många områden, till exempel skolan, är ansvaret delat mellan kommunal och nationell nivå. Då kan det vara en utmaning att ta ett ledarskap på regional nivå. Tillväxtverket vill lyfta fram de regionalt utvecklingsansvarigas roll i att stödja utbildningsplaneringen, för kommuner, privata utbildningsanordnare, universitet och högskolor med flera. En uppgift för regionalt utvecklingsansvariga är att lämna underlag när utbildningsanordnare ansöker om att driva utbildningar.

Kunskapsunderlag och samordning av aktörer är också en del i att stödja utbildningsplaneringen. I samordningen av aktörer är ett av de förväntade resultaten att samverkan ska ge underlag till utbildningsplaneringen.

Projekten vi tar upp i detta avsnitt har avgränsat sina insatser till att ha ett direkt fokus på just utbildningsplaneringen eller har som målgrupp aktörer som är inriktade på utbildning.

I Jönköping ses yrkeshögskoleutbildningar (YH-utbildningar) som en viktig källa till kompetensförsörjning. I arbetet med kompetensplattformsuppdraget hade Småland och Blekinge samarbetat i sex år i form av ett nätverk för yrkeshögskoleanordnare. YH-anordnarna hade uttryckt ett större behov av samordning av YH-frågor än vad som varit möjligt. Projektet tar därför fram en modell för en stärkt YH-samverkan. Det långsiktiga målet med projektet är att tillgodose behoven av kompetens mer effektivt genom den struktur som projektet ska ta fram.

Västernorrland har ett projekt för att förbättra studie- och yrkesvägledningsprocessen och praktikprocessen. Projektet kompletterar insatser för en förbättrad regional samverkan, där också ett regionalt lärande ingår. Det kan handla om att skapa modeller som blir tillgängliga för alla samverkansaktörer, ta fram arbets sätt för handledarutbildningar och skapa nätverk för samverkan. De tar också fram huvudmannaplaner för kommuner kring studie- och yrkesvägledningen. Skolledare och studie- och yrkesvägledare i kommunerna i länet är målgruppen.

Även Jämtland Härjedalens projekt fokuserar på huvudmannaplaner för studie- och yrkesvägledning och arbetsmarknadskunskap i skolan. Det projektet har flera delar. Att förbättra attityden till högre utbildning, skapa ett enhetligt arbets sätt för lärcentrum i regionen och stödja MOOC-utbildning är andra viktiga delar.

2.4 Övriga projekt



Integration och jämställdhet

För bristyrken är det väsentligt att både män och kvinnor kan se möjlighet att arbeta inom dessa yrken, oavsett hur det traditionellt ser ut med könsfördelningen. Därför behövs det insatser både inom utbildningsväsendet, för att påverka attityder hos den enskilde, och hos de som rekryterar. Arbetet med jämställdhet inom regional tillväxtpolitik har pågått länge. För kompetensförsörjningen är det strategiskt viktigt att ha ett långsiktigt arbete i frågan, eftersom det är många aktörer som är inblandade. Med tanke på insatser som arbetslivskunskap, som startar i grundskolan, kan det ta lång tid mellan en insats och att en person ska välja utbildning och till sist börja arbeta. Insatser inom skolan är en del, men hela arbetsmarknaden behöver genomföra insatser för att motverka de oönskade konsekvenser som en segregerad arbetsmarknad innebär.

Genom att anlägga ett jämställdhetsperspektiv på exempelvis rekrytering får man en större grupp att rekrytera från. Utöver det skapas det även:

- Bättre beslut
- Ökning av konkurrensförmågan
- Ökad lönsamhet
- Ökar förutsättningarna för att alla i personalen får möjlighet att utveckla sin fulla potential
- Stärkt varumärke

¹⁶<https://www.myh.se/Regionala-rapporten1/Fragor-och-svar-om-rapporten1/#faq-answer-6986>

¹⁷Huvudmanplan är en plan för hur kravet om arbetslivskunskap i skolan ska genomföras

¹⁸MOOCs står för massive open online courses och är en avgiftsfri distanskurs som kan läsas av tusentals kursdeltagare till liten lärarinsats.

Jämställdhet ger effekter på humankapitalet och innovationsförmågan, ökar den regionala attraktiviteten genom ökad socialt kapital och fördjupad demokrati.

För att Sverige skulle uppnå en jämn könsbalans på arbetsmarknaden skulle 50 procent av alla som arbetar behöva byta yrke. Segregeringen innebär att kvinnor och män arbetar i olika sektorer och yrken. De har dessutom olika positioner även när de befinner sig i samma sektor och yrke – antalet kvinnor som är chefer ökar men förändringen syns ännu inte på högsta chefsnivå. Sett till antalet anställda är offentlig sektor kvinnodominerad, men av de kvinnor som har en anställning finns 53 procent inom privat sektor.¹⁹

Ett projekt som tar sig an könssegregeringen är projektet i Södermanland – attraktivitet inom vård och omsorg. Projektet ska förbättra attraktiviteten för arbetsmarknaden inom vård och omsorg i länet. Målet är att ta fram ett stöd för att skapa attraktiva arbetsgivare, främst de offentliga vårdarbetsgivarna. Projektet har analyserat fyra områden kring varumärke, ny teknik i arbetet, karriärmöjligheter och hur man stärker attraktiviteten och möjligheterna att rekrytera. Projektet håller informationsträffar och andra kunskapshöjande aktiviteter. De har tagit fram en handlingsplan för det fortsatta arbetet och har en länsövergripande överenskommelse om fortsatt regional samordning. Varje delområde ska lägga fram en strategi, metod och modell som leder arbetet vidare.

Annas mamma Katarina jobbar som sjuksköterska på ett privat vårdbolag, för personer som inte har långt kvar att leva, på grund av sina sjukdomar. Hans, hennes chef, har sagt att han vill ha med henne som personalrepresentant, i den kommande rekryteringen av nya sjuksköterskor till enheten där hon jobbar. Tre av hennes kollegor har oväntat meddelat att de går i förtida pension.

Hans vill också att Katarina ska fundera på hur de kan tänka nytt, när de formulerar annonsen. Vad är det bästa med att jobba med de uppgifter hon har? Sen var det frågan vilka andra former än annons de skulle använda? De är ju inte så aktiva på sociala medier på bolaget, men nu behöver de verkligen nå ut. De vill ju gärna ha någon med några års erfarenhet, men det är hård konkurrens. De har inte så stor möjlighet att ta emot sjuksköterskeelever under studier, men Katarina brukar vara handledare. Lars, deras senaste sjuksköterskeelev på praktik, och som de nu gärna hade anställt, har meddelat att han flyttar till Norge efter examen.

I yrken med stor brist på utbildad personal är det extra svårt att hitta en bra matchning – att få rätt person till arbetsuppgifterna. Praktikplatser och platser för arbetsintegrerat lärande ökar studenternas kännedom om vad arbetet innebär. Verksamhetsförlagd utbildning bidrar till att utbildningen kopplas bättre till kraven i arbetslivet. Språkträning i kombination med praktik för nyanlända på arbetsplatser ökar möjligheten till snabbare integration.

Att arbeta för integration och nyanländas väg till ett arbete kräver motsvarande insatser av olika aktörer. Projektet om integration i Västernorrland har två delar. Den första delen är att kartlägga och beskriva metoder som syftar till att nyanlända snabbare ska komma i arbete. Arbetet är riktat till de som hanterar mottagandet – både offentliga, ideella organisationer och företag. Den andra delen är en vetenskaplig studie som syftar till att hitta framgångsfaktorer som förbättrar mottagandet och etableringen i Västernorrland. Faktorer som bidrar till att utrikesfödda stannar i Västernorrland. Projektet möjliggör samordning och identifiering av roller i arbetet.

¹⁹Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv. Slutbetänkande av Delegationen för jämställdhet i arbetslivet SOU 2015:50

I Kronobergs projekt är syftet att möta de utmaningar regionen står inför och samla arbetet för en hållbar kompetens- och arbetskraftsförsörjning, där alla människors resurser och kompetenser tas tillvara. Projektet har en tydlig inriktning på jämställdhetsarbete. Att ta fram en kompetensförsörjningsstrategi är en förutsättning för att lyckas. Till strategin knyts handlingsplaner som tydliggör olika aktörers ansvar, kopplat till de övergripande målen och visionerna. Projektet har också en ytterligare del där man ska öka intresset för naturvetenskap, matematik och teknik bland ungdomar med hjälp av astronautbesök, kallat Mot nya höjder.



Studie- och yrkesvägledning

Studie- och yrkesvägledning och arbetslivskunskap i skolan är tidiga insatser för att påverka individen. Både Uppsala och Västmanland har projekt för att skapa ett gemensamt arbete för studie- och yrkesvägledare, där det finns en tydlig inriktning på jämställdhet och integration. I Västmanland är det en vägledningsprocess och stöd till vägledaren som är fokus. De har även för avsikt att etablera en länsgemensam stödfunktion för arbetet med vägledning. Det ingår ett anpassat stöd för vägledning av nyanlända och utbildning i jämställdhet.

I Uppsala är studie- och yrkesvägledarna också målgrupp, och stort fokus läggs på att öka kunskapen om arbetsmarknadens funktion och efterfrågan. Minst lika stort fokus har de framtida arbetsgivarna via branschorganisationerna samt teknikcollege, fastighetsforum och vård- och omsorgscollege. Uppsala hade sedan tidigare en struktur för samverkan mellan utbildningsanordnare och branscher som projektet bygger vidare på. Projektet stödjer framtagandet av en plan för breddad rekrytering, för att uppnå jämnare fördelning av män och kvinnor där det ena könet är underrepresenterat i branschen. Arbetsmiljöerna inom teknikcollege, fastighetsforum och vård- och omsorgscollege ska ha en genusgenomgång.

Anna valde till slut mellan ekonomiska programmet och tekniska programmet. De åkte med skolan på studiebesök till Innovatum i Trollhättan. Där fick de träffa en skitcool kille som hette Linus och som berättade han utvecklat appen som Annas lillasyster sitter med hela tiden för att lära sig läsa. Linus har startat flera företag, jobbar lite som DJ vid sidan av och har fått åka både till Stockholm och till Grekland med sitt företag. Anna tyckte att han verkade ha världens bästa jobb. För att jobba med liknande saker är det bra att välja tekniska programmet. Det finns flera inriktningar, till exempel spelutveckling, produktutveckling och design. Det blir ännu fler val, men det känns ändå kul. Att driva ett UF-företag sista året vill Anna definitivt göra.

Det kommer att bli tekniska programmet.

Det är omöjligt för högstadiel elever – och deras föräldrar – att ha överblick av alla olika utbildningar och arbetsuppgifter på arbetsmarknaden. För att kompetensförsörjningen ska fungera på lång sikt, behöver de få bra information under skoltiden. Det arbetet kan stödjas av de regionalt utvecklingsansvariga, tillsammans med de andra aktörerna. Motsvarande arbete behövs för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden på grund av sjukdom, "fel" kompetens eller språkutmaningar.

²⁰OSYV-Online är en plattform för information till studie- och yrkesvägledare. Webbplatsen utgår från skolans styrdokument och allmänna råd. Här kan medlemmar diskutera i forum, ta del av eller lägga in metoder i en bank samt ta del av verktyget REKAS. Källa: www.syvonline.se

Studie- och yrkesvägledningsplattformen SYV online²⁰ i Västra Götaland har tre huvuddelar:

- databas med metoder och fakta
- REKAS-verktyg (utbildningsstatistik)
- samordning av vägledningen.

Processen för att samordna vägledningen går genom kommunförbunden, som har en kontaktperson i varje regiondel. Projektet har också upprättat kommunala vägledningsplaner.

I SYV online kan vägledarna ta del av omvärldsbevakning, metoder och statistik via REKAS. Databasen fylls bland annat med antagningsstatistik för utbildningar (REKAS)²¹ och kan matchas mot arbetsförmedlingens prognoser. En kompletterande del till SYV online är praktikplatsen.se där praktikplatser kan läggas ut. Ett ytterligare projekt handlar om att använda matchningsindikatorerna²² på ett bättre sätt som kan komplettera REKAS och stärka kompetensplattformens arbetet i stort.

Validering

Utvecklingsarbeten med fokus på validering sker på olika håll i landet. I en validering värderas och dokumenteras de kunskaper som en person redan har, så att personen kan komma vidare i arbetslivet eller till en utbildning. Det kan innebära att korta en utbildning så att en elev/student inte behöver läsa om sådant personen redan kan. Det kan också handla om att dokumentera sitt kunnande för att söka nytt jobb, eller i samband med kompetensutveckling i jobbet. Ytterligare ett viktigt syfte med validering är att ringa in vilka kunskaper och färdigheter som behöver kompletteras för att man ska uppnå den kvalifikation man önskar.²³ Vem som validerar, och hur det görs, skiljer sig åt mellan regionerna, men valideringsmodellerna behöver vara accepterade nationellt för att människor ska få användning för valideringen.

De som arbetat mest med validering är Dalarna och Västra Götaland (samt Skåne, men de ingår inte i den här gruppen). Projektet i Dalarna handlar om att skapa en regional struktur för validering²⁴. De kartlägger och analyserar goda exempel inom validering och tar fram förslag genom interna processer och regionala möten. De har tagit fram indikatorer för att följa projektet och för en långsiktig utveckling av validering.

För en effektiv validering har det varit viktigt i Dalarnas projekt att skapa en gemensam syn på samverkan, tydlighet i rollerna för inblandade aktörer och samarbete mellan aktörer på lokal, regional och nationell nivå. Kommunerna behöver få ordentlig kunskap om validering och god kompetens för att veta vart de ska hänvisa personer som behöver validering. En utmaning för projektet är att samordna regionens femton kommuner. Validering är också ett stort och komplext område. Därför delas ansvaret upp mellan kommunerna för specifika utbildningsområden. Några kommuner tar hand om vårdsektorn, andra fokuserar på teknik och industri eller hotell och restaurang.”

²¹REKAS – Regional kartläggning av arbetsmarknad och studerande. Här samlas officiell statistik över gymnasiala och eftergymnasiala utbildningar. Källa: www.syvonline.se/rekas

²²Matchningsindikatorerna är en gemensam databas och teknisk presentationslösning som belyser regionala förutsättningar för matchning på arbetsmarknaden. De finns på SCBs statistikdatabas.

²³<http://www.valideringsdelegation.se/om-validering/>

²⁴Regeringens definition på validering: en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter, oberoende av hur den förvärvats.

3 Sammanfattande reflektioner

Sammanfattningsvis visar projekten att systemperspektivet på kompetensförsörjningsarbetet är centralt just nu. Hur arbetet ska samordnas, vem som ska göra vad, och hur och när ska det göras, är frågor som behöver förankras – och det tar tid.

En klar majoritet av projekten arbetar med att samordna aktörer. Det kan vara att ta fram styrdokument för arbetet, till exempel handlingsplaner och strategier. Det är också rent processarbete, dialoger för att få samsyn om hur olika samverkansmodeller med aktörer ska se ut eller ett arbete om samsyn kring hur arbetet ska organiseras praktiskt och vad det innebär för de olika aktörerna. Processen att ta fram dessa planer och strategier och att fördjupa samverkan genom olika dialoger är det som framförallt läggs resurser på i projekten. Till det arbetet behöver deltagarna analyser och kunskapsunderlag som stöd.

I detta avsnitt kommenteras resultatet av översikten och några reflektioner kopplat till dessa. Projektens innehåll visar vikten av att kompetensförsörjningsarbetet utvecklas för att möta framtidens behov och värdet av att:

- samordna aktörer och ha den regionala kompetensplattformen som verktyg för samverkan och samsyn.
- ha dialog med branscher och utbildningsanordnare om behoven.
- se kompetensförsörjningsarbete som ett arbete med både utbud och efterfrågan på kunskap och kompetens.
- identifiera behovet av vilka analyser och kunskapsunderlag som behövs för de strategiska diskussionerna inom de regionala kompetensplattformarna.
- se regionala kompetensplattformar som stöd i utbildningsplanering mellan utbildningsanordnare för att lyfta de regionala behoven.
- utbyta erfarenheter och sprida modeller och metoder för mer effektivt kompetensförsörjningsarbete mellan de regionalt utvecklingsansvariga och mellan lokal, regional och nationell nivå.
- ha jämställdhet och integration som utgångspunkt för proaktivt kompetensförsörjningsarbete.
- ha en samsyn på vad som bör ingå i grundläggande regionalt kompetensförsörjningsarbete.

Regionala kompetensplattformar som verktyg för samverkan och samsyn

Komplexiteten gör att det kanske är viktigare än vanligt med strategier och handlingsplaner, för att kunna bedriva ett proaktivt arbete med kompetensförsörjning. Det är därför detta arbete har prioriterats i projekten.

Tydlighet eller otydlighet i roller och ansvar är en annan aspekt. Ingen av dessa aktörer kan formellt styra över någon annan, så det krävs samsyn och samverkan.

De regionala kompetensplattformarna blir då ett viktigt verktyg för de regionalt utvecklingsansvariga aktörerna. Plattformarna blir en arena där alla olika aktörer kan mötas, dels för att få fram alla perspektiv i diskussionerna, dels för att bättre kunna förstå varandra och varandras utgångspunkter, uppdrag och intressen.



Dialog med branscher och utbildningsanordnare om behoven

Det är centralt att diskutera med de olika branscherna om behovet av kompetens. Följande frågor, bland andra, behöver besvaras:

- vilken kompetens kommer att behövas på lång och kort sikt?
- vilka kompetenskrav finns i och med den nya tekniken, nu och längre fram?
- matchar dagens utbildningar de behov som finns?
- kan utbildningarna göras mer relevanta för företagen, och hur, i så fall?
- finns det några strategiskt viktiga kompetenser?

Det behövs även dialog med utbildningsaktörerna om hur arbetsgivarnas behov kan mötas. Det behövs dialog kring vilka utbildningar som finns i idag i regionen och vad som kommer att behövas på sikt. Om det behövs gymnasieutbildningar, YH- utbildningar eller högre utbildningar berör det ofta olika aktörer.

Den strategiska diskussionen, om efterfrågan och utbudet i regionen, kan föras genom kompetensplattformen. Vad de olika utbildningsanordnarna sedan ansöker om att starta – till exempel YH-utbildningar – eller väljer att driva är deras egna beslut. Att ge stöd i utbildningsplaneringen ser Tillväxtverket som en viktig funktion för de regionala kompetensplattformarna. Även här är analyser och kunskapsunderlag från de regionalt utvecklingsansvariga ett viktigt underlag för dialogen och planeringen.

Arbete med utbud respektive efterfrågan

Det är svårt att se hur projekten fördelar sig mellan att arbeta med utbudet respektive efterfrågan på kompetens – vilket kan översättas till insatser inom utbildningspolitiken respektive näringslivspolitik, även om båda dessutom har insatser från arbetsmarknadspolitiken. I de specifika målen anar vi en övervikt mot att arbeta med utbudet av kompetens.

I de mer breda samverkansprojekten, där handlingsplaner och strategier ingår, finns både utbud och efterfrågan representerad. Det som klart kan konstateras är att företagets intressen, behov och utmaningar bevakas av branschorganisationer och andra företagsfrämjande organisationer i projekten.

Det finns många olika möjligheter att utveckla arbetet kring företagets framtida kompetensbehov, som att förfina analysen för att få en bättre bild av efterfrågan och att stötta företagets egna insatser för att främja kompetensförsörjningen i sin bransch till exempel genom att ta emot praktikanter.

Det återstår att se om projekten i sina dokument tar upp hur företagen kan delta mer aktivt i arbetet, och hur de i så fall ska göra rent praktiskt. Att stödja företagen i att arbeta strategiskt med sin kompetensförsörjning ingår i Tillväxtverkets arbete. Hur ett sådant arbete hos företagen skulle kunna kopplas ihop med arbetet som de regionalt utvecklingsansvariga driver, tar vi inte upp i den här översikten. Kompetensbehov på kort och lång sikt är en viktig information

till de behovsanalyser som tas fram lokalt och regionalt, och området alltid aktuellt för utvecklingsinsatser.



Ta fram analys- och kunskapsunderlag

Att ta fram regionala analys- och kunskapsunderlag ingår i uppdraget att etablera kompetensplattformar. Det behövs underlag som ligger mellan de nationella och de lokala. Att bryta ner nationell statistik skulle bli för kostsamt om varje kommun behövde göra det. Ibland blir den lokala nivån i nationell statistik en för liten population, och då kan den regionala nivån passa bättre i strategiska diskussioner.

Nästan alla regioner har minst två projekt, som i nästan alla fall har tydliga kopplingar mellan sig. Vissa regioner, till exempel Halland och Kalmar, valde att först ansöka om medel till att ta fram kunskapsunderlag, som ett första steg, för att sedan ansöka igen för arbetet med strukturerna för arbetet. I Kalmars första projekt skulle samverkan påbörjas för validering, matchning och vägledning, utöver framtagandet av OECD-rapporten. I det andra projektet ska strukturerna förtydligas i en handlingsplan, men det är också ett fortsatt fokus på att utveckla valideringsarbetet.

Att kunna visa hur det ser ut i regionen är centralt för att kunna samla aktörerna. De regioner som inte har ansökt om projektmedel för att ta fram kunskapsunderlag, har antingen haft möjlighet att göra det på egen hand, eller gjort det för andra medel. Flera regioner har egen kapacitet för att ta fram analyser. Sedan måste de presenteras på ett sätt så att folk förstår och kan agera. Att kunna kommunicera analyserna till externa aktörer kräver därmed också en viss kompetens, eftersom många underlag blir stora och komplexa att förklara för någon som inte är analytiker. En stor mängd information behöver skraddarsys för den målgrupp som den ska presenteras för. Det innebär att man behöver bygga upp modeller för hur man kan göra begripliga analyser av materialet och hur man gör detta som ett återkommande arbete.

Många skulle kunna hämta inspiration från de regioner som redan idag tar fram gedigna kunskapsunderlag på regional nivå, som utbildnings- och arbetsmarknadsprognoserna eller den mer branschspecifika *Kompetenskartläggning Life Science*²⁵ från Västra Götaland.

Tillväxtverket och Statistiska centralbyrån, tillsammans med regionerna via medlemsorganisationen Reglab, har tagit fram matchningsindikatorer som kan vara ett stöd för analysarbetet. De ligger sökbara på Statistiska centralbyråns databaser och består av en uppsättning indikatorer som beskriver tillgång och efterfrågan på arbetskraft på regional nivå.

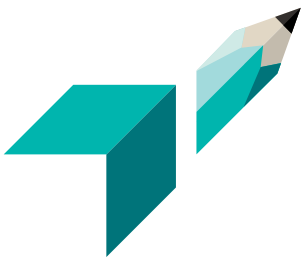
Regionala kompetensplattformar som stöd i utbildningsplanering

Ett projekt i Jönköping är inriktat på YH-anordnarna och deras samverkan. Projektet stödjer utbildningsplaneringen genom att samordna aktörerna och öka dialogen, så att de kan lära sig av varandra, vilket gör att risken för dubbelarbete minskar. Ett exempel är att göra insatser samtidigt till studie- och yrkesvägledare och studenter. En målsättning med projektet är också att ge bättre förutsättningar för de YH-ansökningar som skickas in, till exempel genom att inte flera närliggande anordnare konkurrerar om samma utbildning, eller genom att

²⁵<http://www.vgregion.se/sv/Vastra-Gotalandsregionen/startsida/Regionutveckling/Publikationer-statistik/Aktuella-rapporter/Rapportarkiv/Publikationer-2014/Kompetenskartlaggning-Life-Science/>

bidra i att ta fram bättre underlag. Tilliten mellan utbildningsanordnare på samma marknad har sina affärsmässiga gränser – de är ju ibland konkurrenter om samma tillstånd och samma studenter. Den regionala kompetensplattformen kan dock vara den arena där dialogen går ut på att lyfta blicken och diskutera regionens styrkeområden och näringslivets behov samt hur man strategiskt bäst kan placera ut olika utbildningar och inriktningar. En viktig del för YH-utbildningarna är dessutom praktiken – lärande i arbetslivet. Projektet arbetar med hur YH-anordnarna kan stödja företagets handledare och studenterna med hur lärande i arbetslivet ska gå till.

Skåne har ett projekt som ger ett stöd för utbildning, men inte så mycket för planeringen som för att faktiskt stödja lärandet. Projektet är inriktat på företagets behov av lättillgänglig kunskap. Även Jämtlands arbete med att stödja MOOC-utbildning är ett exempel på att behovet av ny kunskap behöver mötas på flera olika sätt. Kompetensutveckling för små företag vid traditionella kurser på annan ort kan vara kostsamt i både tid och pengar. Att ta del av utbildning via digitala plattformar och annan teknik gör lärandet mer flexibelt. Digitala plattformar och nätbaserat lärande förbättrar möjligheterna att sprida viktig kunskap.



Utbyta erfarenheter och sprida modeller och metoder

Projektet är beviljade utifrån att de ska bidra till att utveckla arbetet regionalt, men minst lika viktigt är deras möjligheter till spridning nationellt. Nationella projektmedel ger möjlighet att ta reda på vilka arbetssätt som fungerar, innan arbetssätten genomförs i större skala. Vad är behoven ute i regionerna, och hur kan de adresseras? Vad har projekten testat, och hur har det fungerat? Finns det bra metoder och arbetssätt som kan spridas över landet? En resultatuppföljning av projekten kommer att kunna besvara detta djupare. Det vi redan kan se är att vissa utvecklingsarbeten har potential att kunna spridas utan större regionala anpassningar.

SYV online från Västra Götaland är ett bra exempel. Det är en digital plattform som kan användas av studie- och yrkesvägledare i hela landet. Några andra projekt har också fokus på studie- och yrkesvägledning hos utbildningsaktörerna. Även där utvecklas nya metoder och arbetssätt som kan spridas, och det pågår ett utbyte mellan de regioner som arbetar med detta, till exempel Västmanland, Jämtland och Västernorrland. De arbetar till exempel med huvudmannaplaner för studie- och yrkesvägledning – planer för hur kravet om arbetslivskunskap i skolan ska genomföras. Här kan diskuteras om det är brister i utbildningspolitiken som gör att regionalt utvecklingsansvariga har sett ett behov av att förstärka det här arbetet. Det kan också diskuteras vad som är en strategisk insats inom regional tillväxtpolitik och vad som är situationsanpassade insatser på grund av behov inom utbildningspolitiken.

Spridningen av arbetet med utbildnings- och arbetsmarknadsprognoser fram till 2025 är ett exempel där spridningsarbetet redan är i gång i form av att Östergötland, Västmanland, Sörmland och Örebro län arbetar med länsgemensam prognos.

Arbetet med validering av kunskapsnivåer, inför till exempel kompletterande utbildning eller anställning, sprider sig också. Frågan blev än mer aktuell efter hösten 2015, med det ökade antalet asylsökande personer. Nyanlända har i vissa fall mycket eftertraktade kompetenser och i andra fall behov av längre insatser av aktörerna inom kompetensförsörjning. Arbetet med hur validering ska gå till

har en lång historik, och parallellt med insatserna i regionerna pågår Valideringsdelegationens arbete. Hur och vem som gör en validering skiljer sig åt mellan regionerna, men nationellt accepterade valideringsmodeller är viktigt för att människor ska få användning för den validering de genomgår.



Jämställdhet och integration som utgångspunkt

I uppdraget att stödja de regionala kompetensplattformarna ingår att stödja insatser för jämställdhet och integration i kompetensförsörjningsarbetet. Uppsala har flera insatser för branschorganisationerna med utbildning i jämställdhet och genus, samt ett arbete med konkreta åtgärder för att bryta en könssegregerad arbetsmarknad. Flera andra projekt har också inslag av jämställdhetsarbete.

Endast ett av projekten är helt inriktat på integration, genom att arbeta med metoder för att få nyanlända snabbare i arbete och hur mottagandet och etableringen kan förbättras. Men flera projekt tar in integrationaspekter som en del av arbetet. Dessutom gör många regioner insatser utanför dessa projekt, i sitt övergripande regionala arbete kring kompetensförsörjningen.

Oavsett det arbete som pågår, i de här projekten och i andra sammanhang, skulle jämställdhet och integration kunna genomsyra utvecklingsarbetet på ett tydligare sätt i projekten. Integration och jämställdhet kan ses som grundläggande och genomgående utmaningar på strategisk nivå. Sverige har en könsuppdelad arbetsmarknad, demografiska utmaningar, många yrken med svårt att få tag i utbildad personal och en stor grupp nyanlända personer som får uppehållstillstånd och ska etablera sig i samhället och arbetslivet. Behovet av att förbättra integrationsarbetet har visserligen ökat markant, i och med händelseutvecklingen hösten 2015, men behoven kring jämställdhet och integration fanns redan innan. Brister i integrationsarbetet innebär att en outnyttjad resurs av personer inte kan använda sin potential i ett lämpligt arbete. Detsamma gäller jämställdhet; att inte motverka en könssegregering av arbetsmarknaden kan skapa inlåsnings effekter, och det försvårar kompetensförsörjningen. På dessa områden kanske behovet är som störst av ny teknik och nya innovativa metoder, kring till exempel språkkunskaper och validering av kunskaper, för att mer effektivt påverka den segregerade arbetsmarknaden samt möta kraven på ökad digitalisering i arbetslivet.

Nationella riktlinjer som stöd

Det systemorienterade arbetet i regionerna kan stödjas även genom att arbeta mer effektivt med det som är gemensamt för regionerna. Ett förslag till generella riktlinjer för det regionala kompetensförsörjningsarbetet kommer nu att arbetas fram av Tillväxtverket, i nära samarbete med regionerna och berörda myndigheter till exempel Arbetsförmedlingen. Arbetet har fokus på att få en samsyn på lokal, regional och nationell nivå kring vad som är gemensamma grundförutsättningar i kompetensförsörjningsarbetet i alla län. Erfarenheterna från projekten blir här ett viktigt bidrag.

Förutsättningarna är olika

Arbetet med denna översikt har lett till en rad följdfrågor om hur det här komplexa arbetet bäst kan stödjas. Dessa nationella utlysningar hade jämförelsevis öppna och generella beskrivningar av vad som kan vara tänkbart i projekt för att kunna beviljas medel. Vissa behov är gemensamma för många regioner, men

andra behov är mer specifika utifrån regionala förutsättningar. Regionerna har kommit olika långt i arbetet, och vissa har haft längre startsträcka.

Varför är projekten så olika? Alla regioner har fått medel för minst ett projekt, men storlek och hur många olika områden som ingår varierar. Beror variationen på tillgängliga medel, och hur mycket utvecklingsarbete som pågått inom kompetensförsörjningsområdet innan? De regionala anslagen för utvecklingsarbete är olika stora, och de regionalt utvecklingsansvariga aktörerna måste prioritera fram vilka insatser som ska göras. Regionerna har olika förutsättningar även övergripande, vilket gör att de fokuserar på olika sakfrågor, och därför har regionerna olika typer av behov av stöd genom utlysningar.

Det är alltid en rad frågor som är lämpliga att överväga, inför varje enskilt uppdrag att stödja regionerna i arbetet. Hur ska mixen se ut av kunskapsförmedling, nätverk och finansiering för att bemöta behoven på bästa sätt?



Bilagor

Här finner ni projektägare, namn på projekten och webbadresser för kontaktuppgifter. Varje region har en ansvarig person "kontaktperson för kompetensplattformen", som kan berätta om projekten.

På Tillväxtverkets webb finns en kortare beskrivning av alla projekt. Om ni vill ta del av lägesrapport eller slutrapporter från projekten för att förstärka de regionala kompetensplattformarna, kontaktar ni Tillväxtverket på telefon 08-6819100 eller via tillvaxtverket@tillvaxtverket.se

Uppdraget att förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna har diarienummer 1.2.2-2013-000007.

Projekt markerade med * i tabellen blir aktuella under 2017 för byte av projektägare på grund av att huvudmannaskap för regionalt utvecklingsansvarig aktör går över till landstingen i respektive län.

Projektägare	Projektname	Webb
Länsstyrelsen i Norrbottens län	- Kompetensplattform Norrbotten - Norrbottens kompetensförsörjning - Norrkomp*	www.lansstyrelsen.se/norrbotten
Länsstyrelsen i Stockholms län	- Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos Stockholm 2025 - Förstärkning av regional kompetensplattform i Stockholms län - Kompetensplattform Sthlm	www.lansstyrelsen.se/stockholm
Länsstyrelsen i Västernorrland	- Invandring till jobb - KOMP2020, Förstärkning av regional kompetensplattform i Västernorrlands län* - Vässa - Vägledning i Samverkan Skola och Arbetsliv	www.lansstyrelsen.se/vasternorrland
Länsstyrelsen i Västmanland	- Vägledning Västmanland - Utveckling av kompetensplattform Västmanland*	www.lansstyrelsen.se
Region Blekinge	- Förstärkning av regional kompetensplattform Blekinge-län - Utvecklad kompetensförsörjning i Blekinge - Arbetsmodell för fler går ut gymnasieskolan	www.regionblekinge.se
Region Dalarna	- Dala Valideringscentrum - Förstärkning av regional kompetensplattform i Dalarnas län	www.regiondalarna.se
Region Gotland	- Kreativ undersökning om näringslivets rekrytering- och kompetensbehov - Förstärkning av regional kompetensplattform i Gotlands län	www.gotland.se
Region Gävleborg	- Förstärkning av regional kompetensplattform i Gävleborgs län	www.regiongavleborg.se
Region Halland	- Kompetensråd Halland - Förstärkning av regional kompetensplattform i Hallands län	www.regionhalland.se
Region Jönköpings län	- LYHS - Långtgående YH-samverkan - Förstärkning av regional kompetensplattform i Jönköpings län	www.rjl.se
Region Kronoberg	- Kompetensförsörjningsstrategi södra Småland - Förstärkning av regional kompetensplattform i Kronobergs län	www.regionkronoberg.se

Projektägare	Projektamn	Webb
Region Skåne	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensförsörjning Skåne - Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Skåne med sikte på 2025 - Competence Evolution 	www.skane.se/näringsliv
Region Värmland	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensplattform Värmland - Förstärkning av regional kompetensplattform i Värmlands län, Kompetensplattform Värmland 2 	www.regionvarmland.se
Region Östergötland	<ul style="list-style-type: none"> - Förstärkning av regional kompetensplattform i Östergötlands län - Kompetensplattformen Östergötland - Regional utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västmanland, Sörmland, Örebro och Östergötland 	www.regionostergotland.se
Regionförbundet i Kalmar län	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensmatchning för tillväxt i Kalmar län - Förstärkning av regional kompetensplattform i Kalmar län 	www.rfkl.se
Regionförbundet Jämtland	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensplattformen Jämtland Härjedalen 	www.regionjh.se
Regionförbundet Sörmland	<ul style="list-style-type: none"> - Attraktiv arbetsgivare vård och omsorg - Förstärkning av regional kompetensplattform i Södermanlands län 	www.region.sormland.se
Regionförbundet Uppsala län	<ul style="list-style-type: none"> - Utveckling av Kompetensplattform Uppsala län 	www.region uppsala.se
Regionförbundet Västerbottens län	<ul style="list-style-type: none"> - Modell för branschsamverkan - Förstärkning av regional kompetensplattform i Västerbottens län ("YH-nätverk Västerbotten") 	www.regionvasterbotten.se
Regionförbundet Örebro län	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensplattform Region Örebro 	www.regionorebrolan.se
Västra Götalandsregionen	<ul style="list-style-type: none"> - Förstärkning av Kompetensplattform Västra Götaland - Utbildnings- och arbetsmarknadsprognos för Västra Götaland med sikte på 2025 - Strukturomvandlingen och automatiseringens effekter på regionala arbetsmarknader - Förstärkning av regional kompetensplattform i Västra Götaland 	www.vgregion.se

Tillväxtverket

Swedish Agency for Economic
and Regional Growth

Tel 08-681 91 00
tillvaxtverket.se

Regionala kompetensplattformar -en översikt av utvecklingsprojekten mellan 2013–2017

Regionalt utvecklingsansvariga har ett ansvar att leda kompetensförsörjningsarbetet på regional nivå. Ett av deras verktyg är de regionala kompetensplattformarna. I denna översikt presenteras exempel på inriktningar och aktiviteter i de 45 utvecklingsprojekt som Tillväxtverket har beviljat för att förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna.

Tillväxtverket stärker Sverige genom att stärka företagens konkurrenskraft

Vi skapar bättre förutsättningar för företagande och bidrar till attraktiva regionala miljöer där företag utvecklas. Våra verktyg är kunskap, nätverk och finansiering: Kunskap om företag och regioner. Nätverk för effektiv samverkan. Och finansiering som stärker näringslivet. Tillväxtverket är en myndighet under Näringsdepartementet med 400 anställda och med kontor på nio orter.