


Regionala kompetensplattformar – Några projektexempel

Lärande och inspirerande projektexempel
för att stärka kompetensplattformarna i
ett omvandlingsperspektiv



Kompetensförsörjningsområdet och de regionala kompetensplattformarna

Globalisering och digitalisering är två, delvis sammanhängande, starka drivkrafter i samhällsutvecklingen, som påverkar och omformulerar villkoren för näringslivet. Alltsedan det pågående skiftet från industrisamhället till kunskapssamhället tog sin början, har kunskap och kompetens blivit ett allt viktigare konkurrensmedel.

Kompetensförsörjningssystemet påverkar i hög grad näringslivets konkurrenskraft samtidigt som det är satt under stark press av snabba omvärldsförändringar. Den snabba omställningen ställer högre krav på flexibilitet och samordning på både systemnivå och operativ nivå. Diskussioner om regionalt kompetensförsörjningsarbete bör ta utgångspunkt i de skillnader som råder regionalt. Såväl dess skilda förutsättningar som hur dessa utmaningar kopplas till kompetensförsörjningsfrågan specifikt.

Regionalt utvecklingsansvariga aktörer fick under 2010 regeringens uppdrag att etablera kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjningsområdet och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Utvecklingsansvariga aktörer har helt i enlighet med uppdraget etablerat sina plattformar på olika sätt beroende av regionala prioriteringar och förutsättningar.

En regional kompetensplattform är en struktur där branschorganisationer, utbildningsaktörer och offentliga och privata aktörer samlas, i olika konstellationer, för att diskutera kompetensförsörjningsfrågor på kort och lång sikt. Inom plattformarna hantearas kompetensförsörjningsfrågor, kunskap delas och insatser initieras för att

förbättra kompetensförsörjningen till privat och offentlig verksamhet.

Den regionala nivån och kompetensplattformarna utgör ett viktigt verktyg i genomförandet och utvecklingen av det regionala tillväxtarbetet. Plattformarna utgör en ansats till ett smartare arbetssätt, ett rationellare sätt att hantera resurser och tillsammans med näringslivet ge bättre förutsättningar att tillvarata omvandlingskraft mer hållbar ekonomisk utveckling.

Kompetensförsörjningsfrågan är central för att stärka konkurrenskraften och bidra till hållbar nationell och regional tillväxt, genom att privat och offentlig sektor får tillgång till rätt kompetens, på rätt plats och i rätt tid. Regeringens satsning att förstärka och vidareutveckla de regionala kompetensplattformarna är förhållandevis liten men oerhört betydelsefull för att analysera, utveckla och strukturera de aktörer, system och processer som ska säkerställa privat och offentlig sektors kompetensförsörjningsbehov. Tillväxtverket vill med denna skrift lyfta fram och sprida goda exempel på projekt som bedrivs inom de regionala kompetensplattformarna i syfte att bidra till inspiration och ökat lärande.

PRESENTATION AV PROJEKTEXEMPEL:

Dala Valideringscentrum

I projektet *Dala Valideringscentrum* arbetar Region Dalarna och DalaWux för att valideringen i länet ska vara likvärdig och kvalitetssäkrad. Samverkan, kompetens och enhetliga modeller är viktiga framgångsfaktorer.

Validering är en process som innebär en strukturerad kartläggning, värdering, dokumentation och ett erkännande av en persons kunskaper och kompetens, oberoende av hur de förvärvats.

– Genom att skapa en tydlig struktur på regional och nationell nivå effektiviserar valideringen, vilket gör att fler snabbare kan etableras på arbetsmarknaden, säger Conny Danielsson, kompetensstrateg vid Region Dalarna. I dag finns det exempelvis personer som arbetat länge inom sjukvården och som, genom validering, skulle kunna korta ned sin utbildningstid för att bli undersköterskor. Ett annat område där en effektiv och strukturerad validering har stor betydelse är invandras kunskaper och kompetens. Det kan röra sig om allt från bedömning på gymnasial nivå av en persons yrkeskunskaper till bedömning inom legitimationsyrken där högskolor, universitet och andra myndigheter och organisationer ska involveras.

Vilka var förutsättningarna vid projektstart?

Dalarnas län har högst andel 60–65-åringar och näst högst andel 55–60-åringar i landet samtidigt som länet har mycket låga födelsetal. Region Dalarnas prognoser visar att generationsväxlingen i länet kommer att innebära en stor risk för att arbetskraften inte räcker till när ett så stort antal personer lämnar arbetsmarknaden. Region Dalarna såg en möjlighet att via

validering förkorta utbildningsinsatserna, öka möjligheten till snabba och effektivare etablering på arbetsmarknaden, antingen via fortsatta studier eller direkt etablering. Genom att synliggöra och tillgängliggöra validering och få fler att förstå och känna till att det finns möjlighet att validera kunskaper, oavsett var man skaffat sig dem, så kan tillförseln av arbetskraft öka. En ytterligare viktig del var att genom projektet se om och hur de genom att skapa en struktur för validering kan nå fler från målgruppen utlandsfödda att bli validerade.

Conny Danielsson, Region Dalarna
och Marja-Leena Lampinen,
Västra Götalandsregionen.



FOTO: TILLVÄXTVERKET

Projektet efterfrågades från medverkande kommuners vuxenutbildningar som såg att de behövde samordna för att kunna klara målen. Region Dalarna bedömde att Dalarnas vuxenutbildning som är samlad i en gemensam organisation, DalaWux, var en lämplig operativ utförare och att det fanns möjlighet att bygga upp en struktur för validering som är kvalitetssäkrad. En gemensam syn på samverkan, tydlighet i rollerna för inblandade aktörer och samarbete mellan aktörer på lokal, regional och nationell nivå är nödvändiga komponenter för en effektiv validering.

Omfattande kartläggning

Dala Valideringscentrum startade i februari 2014 och inledde med att göra en omfattande kartläggning om validering i Sverige på lokal, regional och nationell nivå. Projektet har också inlett samarbeten med bland andra Validering Väst i Västra Götaland, Örebro Valideringscentrum och Region Skåne.

Projektledningen har kontinuerlig dialog med samtliga kommuner i Dalarna, med externa utbildningar samt med övriga aktörer som Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan och Skolverket.

– Det viktiga är att kommunerna får ordentlig kunskap om validering och god kompetens för att veta vart de ska hänvisa personer som behöver validering. Några utmaningar för projektet är att samordna regionens femton kommuner. Validering är ett stort och komplext område. Alla kommuner kan inte vara experter på allt, säger Conny Danielsson.

– Därför har vi lagt upp det så att kommunerna tar ansvar för specifika utbildningsområden. Några kommuner tar hand om vårdsektorn, andra fokuserar på teknik och industri samt hotell och restaurang.

Tar tillvara spetskompetens

Hur kom ni fram till kunskapsnoder?

Eftersom våra kommuner har så olika förutsättningar, storlek, ekonomi, olika inriktningar på arbetsmarknad etcetera, är det svårt för alla kommuners vuxenutbildningar att erbjuda allt. I arbetsgrupper med ansvariga vux-rektorer diskuterades olika förslag på lösning. Det föll sig ganska naturligt att arbeta kring så kallade noder där de koncentrerar och tar tillvara på spetskompetens inom området. Nodansvarig kommun har också väl upparbetade kontakter med branscherna. Det blir mer kostnadseffektivt, jämlikt och kvalitetssäkrat. Omvärldsspaningen gav också samma indikation att fokusera och börja där man är stark.

Vad har dialogerna med kommunerna hittills lett till?

Ökad kännedom, kunskap och förståelse för vad validering är samt en höjd beredskap för att hantera frågan på lokal nivå. Likaså ökade möjligheter till samverkan mellan kommunerna samt ökade möjligheter till samverkan mellan kommuner och andra aktörer/organisationer.

Hur har ni byggt upp kunskap kring validering?

Genom seminarier, workshops, rapporter, spridningsaktiviteter, valideringskonferens, studiebesök, omvärldsanalys samt dialogmöten med olika aktörer som exempelvis arbetsförmedlingen, branscher och myndigheter.

Tydliga incitament nödvändigt

Tydliga incitament för att validera är en annan central fråga som projektet brottas med. Öronmärkning av pengar skulle ge möjlighet för Sverige att uppfylla kraven i EU-överenskommelsen, understryker Conny Danielsson.

– Vid en öronmärkning ges incitament att validera. I dagsläget har vi en motverkande effekt eftersom man genom validering kortar ned antalet utbildningsveckor. Det innebär att de som bedriver utbildning får ut färre poäng för en validerad elev än för en elev som läser en hel utbildning, vilket leder till lägre statsbidrag.

Conny Danielsson framhåller att det finns fler fördelar med öronmärkning. Det skulle öka kravet på rapportering och därmed ge ökad kunskap om valideringsinsatserna i landet. Något som troligtvis skulle ge större genomslag på förvaltning och politik i kommunerna och kunna öka samverkan med olika branscher och Arbetsförmedlingen. Viktigt är också att basen för ett valideringscentrum byggs upp noggrant så att alla aktörer är med i processen.

– Med den kunskap som finns om validering så skulle man kunna tro att det här inrättas vi snabbt och enkelt. Men i och med att det inte finns ett statligt ansvar är processen trög. Om vi en gång för alla ska sätta validering på sverigekartan, så krävs det en nationell struktur som tar ansvar för validering och som har medel och mandat att arbeta med den.

Har ni utifrån projektet sett ytterligare områden/insatser som bör göras?

– Ja, fortsättningsvis måste vi:

- Sammanföra det regionala arbetet med plattformen Dala Valideringscentrum med det lokala arbetet kring validering.
- Få till en fördjupad strategisk dialog mellan regionala och lokala perspektivet kring validering. Vi arbetar nu ytterligare för att öka samverkan med och mellan branscher.
- Skaffa oss en översyn av olika regelsystem.
- Nå en ökad samverkan med Arbetsförmedlingen, vilket idag kräver en översyn av deras regelsystem. Ett exempel är att Arbetsförmedlingen idag inte kan använda kommunerna som utförare av validering på grund av Arbetsförmedlingens upphandlingsregler.

Sedan 2013 har det regionala perspektivet på validering, att främja arbetet med operativa samordningsplattformar, varit ett uttalat fokus för Myndigheten för yrkeshögskolan.

Projektet *Dala Valideringscentrum* är ett bra exempel på hur viktig samverkan mellan kommuner är för att rätt kunna utnyttja verktyget validering, säger David Lundgren, nationell samordnare för validering vid Myndigheten för yrkeshögskolan, MYH.

– Varje kommun kommer omöjligt att själva kunna bygga upp den valideringsorganisation som behövs för det kompetensförsörjningsbehov som finns. Nyckeln är att, som *Dala Valideringscentrum*, ha en gemensam regional styrning av valideringsinsatser och samordna den kompetens som redan finns i olika kommuner i en region, ofta med tanke på yrke. Problemet i dag, såväl i Dalarna som exempelvis i Skåne-regionen, är att få detta finansierat av samtliga kommuner som ingår i regionen.

Västra Götalandsregionen – Life Science

För att skapa förutsättningar för effektivare kompetensförsörjning har **Västra Götalandsregionen** skapat en modell för kartläggning inom specifika branscher. Klustret **Life Science** var utgångspunkten.

Västra Götaland har många starka områden inom Life Science sektorn – vetenskapsområden inom bland annat medicin, biologi och kemi. Den nära kopplingen mellan akademi, sjukvård och företag har haft stor betydelse för utvecklingen i regionen och det finns viktiga forskningsområden inom både Chalmers och Göteborgs Universitet. Men trots starka förutsättningar har Västra Götaland också områden som behöver förbättras för att kunna interagera med näringslivet och bygga nya livskraftiga växande företag inom Life Science.

2010 förändrade AstraZeneca sin organisation inom forskning och utveckling för att effektivisera företagets arbete med att ta fram nya läkemedel. Beslutet innebar långtgående omstruktureringar för den svenska delen av företaget. AstraZeneca lade ner verksamheten i Södertälje och fokuserade sin forsknings- och utvecklingsverksamhet till tre platser i världen: Boston, Cambridge och Mölndal.

– Det var positivt för vår region, men visade också på en stor osäkerhet, säger Joakim Boström Elias, analytiker vid regionens enhet för samhällsanalys. Det gällde att snabbt se hur Västra Götaland skulle kunna vara en fortsatt attraktiv miljö för företag och forskning inom Life Science. Hur måste regionen utvecklas så att näringslivet breddas, forskningen blir framgångsrik, sjukvården utvecklas och regionen blir en internationellt attraktiv Life Science-miljö?

Systematisk kartläggning

Regionen beslutade att göra en stor genomlysning av situationen för Life Science-sektorn som helhet och skapa förutsättningar för en kontinuerlig dialog kring kompetensförsörjning. En systematisk kartläggning, inom ramen för den regionala kompetensplattformen, genomfördes med syfte att öka kunskapen om branschens behov och skapa underlag till dialog om efterfrågestyrd kompetensförsörjning.

Projektet utvecklade en metodik för detta genom att finfördela sektorn i olika nischer och undersöka hur sysselsättningen såg ut. Vilka yrkes- och utbildningsgrupper var vanliga/mindre vanliga och vilka yrkesgrupper hade förväntat höga pensionsavgångar?

I en databas från VINNOVA fanns uppgifter över antal anställda i respektive företag samt ekonomiska uppgifter om export. För att möjliggöra kompetenskartläggningen har vi kompletterat VINNOVAS databas med ytterligare variabler från SCB:s företagsregister. Kompletteringen omfattar data för utbildningsbakgrund för anställda (SUN) samt kön, yrke (SSYK) och ålder, berättar Joakim Boström Elias.

Kartläggningen, som delfinansierades av Tillväxtverket, kompletterades med intervjuer med företag inom Life Science.

– Målet var att få kunskap om utbud av utbildningar och behov av kompetens inom Västra Götaland, men också att öka möjligheterna till samverkan för kompetensförsörjning och utbildningsplanering i regionen.

Dialog i samverkan

Vilka konkreta insatser har kartläggningen lett till?

En dialoggrupp bildades med representanter från företagsvärlden, offentlig sektor och akademien, bland andra AstraZeneca, Chalmers tekniska högskola och Sahlgrenska universitetssjukhuset.

De frågor som gruppen arbetat med är bland andra:

- Är det möjligt att dela tjänster mellan aktörerna?
- Vilka behov av närmare utbildningssamverkan mellan Chalmers tekniska högskola och Göteborgs Universitet när de gäller Bio-tech finns det?
- samt att AstraZeneca lyfter starkare kompetensbehoven i remiss till forskningsproppen (grundutbildning, gym-naturvetenskap).

Vilken typ av ny kunskap har kartläggningen gett?

Vi har fått en förståelse och kunskap framförallt om utveckling vad gäller ålder/kommande pensionsavgångar, utveckling vad gäller förändringar i utbildningsnivå och utbildningsinriktningar samt vilka yrken som blir mer/mindre vanliga inom Life Science-sektorn.

Kan ni se att några korrigeringar av metoden bör göras?

I den kartläggning som VINNOVA nu gör av kemi-sektorn lägger man till variabler som kön och *utländsk bakgrund* i den kompletterande statistiken.

Erkänd metod

Att utbildningsanordnare samverkar på olika sätt och att information om utbildningar som produceras samlas gör det enklare att identifiera kompetensbrister på både lokal och regional nivå, konstaterar Joakim Boström Elias. Business region Göteborg, som ansvarar för näringslivsutveckling i Göteborg stad och tretton kommuner i regionen, går nu vidare med regionala kartläggningar.

– Metoden är nu erkänd och VINNOVA kommer troligen använda den i en rad nationella kartläggningar av svenska branscher.

PRESENTATION AV PROJEKTEXEMPEL:

Kronobergs län – Mot nya höjder

I Kronobergs län har projektet *Mot nya höjder* en viktig plats i den regionala kompetensplattformen. Tema rymden ska öka ungas intresse för naturvetenskap samt stimulera samarbetet mellan skola och näringsliv.

Under åren 2008–2009 drabbades Kronobergs län hårt av varselvågor. För att anta den stora utmaningen – kompetensförsörjning över tid – gällde det att kraftsamla länet: söka vägar för kunskapsökning och -utveckling samt driva projekt som gynnar tillväxt och attraktionskraft. Ett led i den utvecklingen är *Mot nya höjder*, som sedan hösten 2014 drivs av Länsstyrelsen i Kronoberg och Region Kronoberg tillsammans med Linnéuniversitet. Projektledare är Marcus Brunskog vid Länsstyrelsen i Kronoberg.

I *Mot nya höjders* åttonde utmaning får eleverna konstruera en landare som tryggt och säkert ska ta ner passageraren – ägget – på marken igen.



FOTO: LÄNSTYRELSEN I KRONOBERG

Vilka var förutsättningarna för projektet?

En rapport från OECD som genomfördes 2011 samt vår regionala utvecklingsstrategi och vår kompetensförsörjningsplan pekar alla på att vårt län har framtida utmaningar när det gäller kunskap och kompetensförsörjning inom tekniska och naturvetenskapliga ämnen och yrken. Vi behöver helt enkelt fler barn och ungdomar som väljer dessa inriktningar i skolan och därefter i arbetslivet. Eftersom vi är ett litet län så har vi ofta ett behov av att samarbeta mellan olika offentliga och privata aktörer. Vi har goda erfarenheter av det, vilket självklart var en styrka att ha med sig in i *Mot nya höjder*. Ett av våra viktigaste uppdrag blev att öka intresset för de naturvetenskapliga ämnena, vilket vi gör genom utmaningar och experiment om rymden. Ett annat mål är att underlätta och skapa förutsättningar för möten och samarbeten mellan skola och näringsliv. Det långsiktiga målet är att bidra till länets framtida kompetensförsörjning och där ser vi skola och näringsliv som de viktigaste aktörerna för att lyckas.

Astronauter på besök

En intressant och spännande del i projektet blev det besök som Christer Fuglesang och hans astronautkollegor gjorde i Sverige i september 2015 när den internationella organisationen *Association of Space Explorers* lade sin årliga konferens i Sverige där Stockholm, Linköping och Kronoberg var utvalda platser. Christer Fuglesang ville visa upp flera platser av Sverige, såväl stad som landsbygd och att han valde just Kronoberg hade att göra med att han vet att vi har tagit tillvara på tidigare stora evenemang på ett bra sätt, säger Marcus Brunskog.

– Att Kronoberg var en av värdarna för en konferens som tidigare varit förlagd i Mexico City, Washington och Peking var ett stort och ärofyllt uppdrag.

En spännande och viktig del var astronauternas besök på skolor runt om i länet för att möta elever och lärare.

– Självklart var astronauternas besök en viktig inspiration och bidragande orsak till att *Mot nya höjder* lyckades engagera så många elever och lärare. Astronauternas konferens blev en tacksam morot att initiera ett projekt som involverar elever, lärare och näringsliv och med det långsiktiga målet att säkra länets kompetensförsörjning. Man kan också säga att modigt ledarskap var en annan förutsättning för projektet. Att våga göra mer av något som redan var stort, det vill säga en astronautkonferens och att våga använda konferensen som en hävstång för att öka intresset för de naturvetenskapliga och tekniska ämnena.

Rymdresor via bloggar

Inför astronautbesöket engagerades omkring 4 500 skolelever i årskurserna 4–9. Med hjälp av digitala verktyg via bloggar arbetade elever över hela länet med rymden genom en rad utmaningar. Eleverna skulle bygga en raket, kommunicera mellan rymdstationer och markkontrollen på jorden, studera stjärnhimlen och olika planeter och undersöka gravitation för att slutligen landa hem sin farkost.

– Engagemanget har varit och är fantastiskt och nya samarbeten och arenor har uppstått i mötet mellan skola och näringsliv, men också med akademien, konstaterar Marcus Brunskog.

Hur vill ni beskriva er modell?

Grunden i vårt sätt att arbeta i Mot nya höjder är samhandling mellan flera aktörer, såväl offentliga som privata och ett modigt ledarskap. Vi har haft en engagerad projektgrupp med representanter från de drivande aktörerna, som har varit väldigt prestigelös och haft ett starkt mandat från sina respektive organisationer att driva *Mot nya höjder*. Även om vi kommer från olika bakgrunder och organisationer så har vi haft ett tydligt och gemensamt mål att samlas kring. Vi har vågat säga både ja och nej till olika inspel och idéer som dykt upp längs vägen. Vi har också haft en enorm vilja att göra saker – det vill säga att gå från teori till verkstad. Vi gjorde ett medvetet val att lägga arbetet och verksamheten på en gräsrotsnivå, annars hade det inte blivit trovärdigt.

Samhandlingsmodellen

Hur ska ni framöver säkerställa processen?

Vi för just nu diskussioner mellan de drivande organisationerna – Länsstyrelsen, Linnéuniversitetet och Region Kronoberg – om formerna för det framtida arbetet. Vi har också en extern utvärdering på gång, som förhoppningsvis kan vara till hjälp när vi säkerställer framtidens arbete med Mot nya höjder.

Vad behöver ni göra mer när det gäller områden/insatser?

Vi vill gärna fortsätta arbeta med att utöka och stärka samarbetet mellan skola och näringsliv. Vi tänker oss i banor som mentorskap, prao och produktutveckling. Det är nu viktigt att säkerställa de samarbeten som påbörjats och se till att processen fortgår. Vi har skapat en modell som bygger på det som vi kallar samhandling och nu förs diskussioner om hur framtiden inom projektet ska se ut och vart nästa resa bär.

Monika Kväl, Tillväxtverket



FOTO: TILLVÄXTVERKET

Kompetensplattform Region Örebro

SAMVERKANSTRAPPAN

1. Vem vill och varför?

Vilka behov har ni av samverkan? Varför ska vi samverka? Vad är syftet med samverkan? Vad är mervärdet av samverkan? Vem är målgruppen för samverkan?

2. Vad bör göras?

Har vi en samsyn om vilka utmaningar vi står inför? Har vi en gemensam syn på detta? Är vi överens om vad som bör göras?

3. Vilka behövs för att göra?

Vad ska vi samverka kring? Vad kan samverkan omfattas av? Vad vill vi göra tillsammans? Vilken roll och ansvar ska vi ha?

4. Hur ska det göras och av vilka?

Vilka gemensamma åtaganden vill vi göra?

Från samtal till samhandling

Samverkanstrappan kan användas när det krävs flera aktörer för att åstadkomma skillnad. Trappans olika steg visar olika nivåer på samverkan.

För att förändra strukturer krävs ett brett deltagande och en kontinuerlig dialog. Det innebär samtal och utbyte av information. En avstämning med aktörerna om hur de ser på regionens utmaningar leder till samsyn.

När aktörerna är överens om hur frågan ska hanteras och om att resultatet bli bäst om de gör det tillsammans har samverkan uppstått. Då finns också nödvändiga förutsättningar för att gå vidare och kunna fatta beslut som leder till samhandling.

En gemensam samordnad aktion innebär att aktörerna agerar och handlar utifrån sina förutsättningar, men mot en gemensam målbild om vad som skapar skillnad i regionen.

Kompetensplattformen i Region Örebro vilar på en politisk handlingsplan. På webbplatsen kompetensplattform.se syns var planens 22 mål befinner sig i förhållande till respektive mål.

Anette Granberg är utvecklingsledare och menar att "manegen var krattad" när arbetet startade år 2013. Utmaningarna definierades när regionerna fick kompetensplattformsuppdraget i början av 2010 och sedan dess har man tagit fram en regional utvecklingsstrategi där kunskap och kompetens är ett prioriterat område.

Utmaningarna för kompetensförsörjningen i Region Örebro är en åldrande befolkning, de som står utanför arbetsmarknaden, en könssegregerad och etniskt segregerad arbetsmarknad, utbildning och matchning samt pendling.

Alla åtgärder i handlingsplanen för kompetensförsörjning ska också genomföras av perspektiven kön, ålder och etnicitet. Som verktyg för att genomföra planen och integrera perspektiven, valde regionen att använda Fyra P-metoden:

- Perspektiv – visa samband mellan perspektiv och mål. Definiera värdet och nyttan. Analysera brister och dess konsekvenser.
- Policy – styra handlingsplanen utifrån förväntningar och krav. Formulera tydliga mål och åtgärder samt implementera dessa.
- Plattform – säkra mandat, kompetens, tid, resurser, processtöd, kommunikationsplan internt och externt.
- Process – identifiera och stötta aktörer och målgrupper som kan påverka. Lära av varandra och dela på resurser för utveckling.

Hur är 4P-metoden kopplad till samverkanstrappan?

– Fyra P-metoden går inte upp i trappan utan är ett verktyg för att få till stånd samverkan kring de utmaningar som vi definierat kring kön, ålder och etnicitet. Samverkanstrappan definierar vad samverkan kan vara och hur en sådan process ser ut.

Hur jobbar ni utifrån Fyra P-metoden och hur mäter ni resultatet?

– Regionen har fått stöd för att utveckla metoder och arbetssätt för en bättre matchning och vi har identifierat ett antal metoder för detta. I vår första mätning 2014 konstaterade vi att Fyra P inte användes som verktyg för att implementera de genomgående perspektiven i den utsträckning som vi hade hoppats. Därför har vi identifierat andra verktyg och metoder för problemlösning och omvärldsbevakning kring kompetensförsörjningsfrågan. En sådan är öppet forum, open space, för att ta reda på vilka utmaningarna är och hur vi kan lösa dem tillsammans, säger Anette Granberg och betonar vikten av att frågan kommer nära den lokala nivån.

– Det handlar både om att implementera planen och om att kvalitetssäkra arbetet, säger hon och tillägger att regionen stödjer arbetet med att implementera planen och kvalitetssäkra arbetet genom att informera, kommunicera, ta fram kunskapsunderlag och skapa mötesplatser.

Exempel på teman är strategisk kompetensförsörjning, fastighetsbranschens framtida kompetensbehov och studie- och yrkesvägledningens utmaningar.

Regionen driver ett kompetenskansli

För att få verkstad i handlingsplanen stödjer och driver regionen ett kompetenskansli med representanter från bland annat Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen, Örebro universitet och 15 andra organisationer. Förutom Anette Granberg och kollegan Maria Svensson-Hallberg finns nio processansvariga, varav fyra arbetar på Region Örebro län och resten externt. Deras roll är att driva de 22 åtgärderna i handlingsplanen.

– Regionens uppgift är att ta fram relevanta metoder och arbetssätt för att genomföra handlingsplanen och nyligen var vi på internat för att diskutera vilka resultat vi har uppnått, säger Anette Granberg.

Brist på tid och finansiering har hittills varit de största utmaningarna och flera åtgärder drivs därför som projekt. Ett sådant exempel är Örebro kommuns modell för strategisk kompetensförsörjning inom social välfärd och utbildning vars resultat ska kommuniceras till övriga kommuner i regionen.

Det finns också ett stort intresse för matchningsindikatorer som tagits fram i samarbete med regionerna, SCB, Tillväxtverket, Sveriges Kommuner och Landsting och Reglab.

Anwar Jamil och Jeanette Granberg, Region Örebro län



FOTO: TILLVÄXTVERKET

Tålamod och uthållighet

Uppgiften är komplex och Anette Granbergs råd är att ha tålamod och hålla ut.

– Att förändra strukturer och jobba med förändringsarbete som gör skillnad måste få ta tid, trots att politikerna knackar oss på axeln och vill se snabba resultat.

Hon förespråkar också att arbeta i projekt eftersom sådana är till för att testa och utveckla och "allt behöver inte implementeras".

– Vi äger oftast inte frågan, men fungerar som katalysator för samverkan och engagemang. När aktörerna har definierat områden som ska utvecklas kan vi stötta och rita kartan, säger hon och tillägger självkritiskt att "ibland lägger vi oss nog i för mycket". Det är viktigt att ha kunskap om sakområdet men ibland är det viktigare att stödja processerna för en god samverkan.

– En del av uppgiften är att synliggöra det som finns och vi arbetar att göra **kompetensplattform.se** synlig och tillgängliga för alla.

Tillväxtverket

Swedish Agency for Economic and Regional Growth

Tel 08-681 91 00

www.tillvaxtverket.se

**Tillväxtverket arbetar för att
stärka företagens konkurrenskraft.**

Inom ramen för Tillväxtverkets program för att stärka de regionala kompetensplattformarna finns det fler goda exempel att ta del av och projekten är under ständig utveckling liksom kompetensplattformarbetet i stort. Mer information om övriga intressanta projekt hittar ni här:
<http://www.tillvaxtverket.se/kompetensplattformar>

För frågor:*Örjan Johansson*

Telefon: 08-681 93 80