

Slutrapport

Projektnamn		Ärende-ID
Kompetensförsörjningsstrategi södra Småland		00178525
Stödmottagare		Organisationsnummer
Region Kronoberg		233100-0065
Datum för slutrapport		Beslutad projekttid
170323		140101-170115
Kontaktperson	e-post adress	Telefonnummer
Mariana Johannesson	mariana.johannesson@kronoberg.se	0470-583087

En slutrapport ska skickas till Tillväxtverket senast det datum som anges i beslutet. Rapporten ska beskriva hur projektet har genomförts under hela projektperioden med en tydlig koppling till den aktivitets- och tidsplan som har fastställts i beslutet. Utfall och eventuella avvikelser ska kommenteras tillsammans med en redogörelse av vilka åtgärder som har vidtagits. Mer detaljerade krav på innehållet i slutrapporten kan förekomma inom olika program och framgår då i beslutet under särskilda villkor. Det kan även finnas särskilda instruktioner för det aktuella programmet om vilka bilagor som ska finnas med i slutrapporten.

Tillsammans med slutrapporten ska en ekonomisk slutredovisning lämnas för projektet. En Ansökan om utbetalning med huvudbok med resultatrapport för aktuell slutredovisningsperiod ska bifogas. Slututbetalning sker efter Tillväxtverkets godkännande av slutredovisningen och slutrapporten.

Följande sammanställning är en vägledning för vilken information som ska ingå i slutrapporten.

1. Sammanfattning

Gör en sammanfattande beskrivning av innehållet i slutrapporten samt utfall mot projektmål.

Denna slutrapport utgår i sin struktur från Tillväxtverkets beslut från 2016-05-25. Rapporten hänvisar till resultat, lärdomar och tänkbara effekter samlad under projektets genomförande och i framtiden. Projektet har implementerats under tre år mellan 2014-2017 och är en avgörande process i Kronobergs strategiska arbete med kompetensförsörjningsfrågorna. Rapporten följer tre huvudspår: framtagning av strategin och handlingsplanen, utvecklingsarbete av Kompetensforum och Mot nya höjder projekt. Dessutom skickas som bilaga en rad dokument som innehåller ännu mer detaljerad information om aktiviteter i projektet, bland annat:

- Kompetensförsörjningsstrategin för Kronobergs län 2016-2025 med bilagor
- Handlingsplanen för Kompetensförsörjningsstrategin
- Slutrapport, Utvärdering av projektet Kompetensförsörjningsstrategi södra Småland, 2016-11-17

Projektet har arbetat med samtliga delar av projektansökan dock har inte kunnat använda allt medel allokerat i budgeten. En del förklaringar kan finnas till varför inte, bland annat spelade återremitering av strategin och handlingsplanen i april 2016 en stor roll i att arbetet ändrade fokus och en intensiv period gällde omarbetning och återförankring. Personal ändringar också spelade stor roll i kontinuiteten och en rad aktiviteter såsom utbyte med andra regioner kunde inte genomföras. Mot nya höjders stor framgång påverkade likaså delar av genomförandet, samordnaren för utbildningsfrågorna kopplades till Mot nya höjder 2.0 utan att öka personal för andra delar.

1. Sammanfattning

Gör en sammanfattande beskrivning av innehållet i slutrapporten samt utfall mot projektmål.

Projektet avses dock vara framgångsrik i sin leverans och en rad lärdomar har gjorts. Dessutom har flera aktörer, kompetensteamet och ledningen har kunnat ta del av nationella satsningar via ERFA och RegLab samt andra kunskap- och kompetenshöjande insatser. Samtliga viktiga redskap i framtida arbetet kopplad till området.

2. Syfte och mål

Beskriv projektets syfte och mål samt om dessa mål har uppnåtts. Beskriv även projektets målgrupp och hur man nått fram.

Projektet har under hela perioden arbetat för att bättre bemöta regionens utmaningar kopplad till en hållbar framtida kompetens- och arbetskraftsförsörjning, där alla människors resurser och kompetenser tas tillvara. Projektet har utifrån tre perspektiv syftat till att öka strategisk handling, där de rätta aktörerna samlas och aktivt bidragit till de gemensamma prioriterade målen.

Projektet har arbetat och uppnått de tre huvudmålen som godkändes av Tillväxtverket.

En kompetensförsörjningsstrategi och en handlingsplan bedömdes vara en förutsättning i att uppnå ett hållbart arbete kopplad till huvudsyften. Strategin och handlingsplanen antogs av regionens fullmäktige den 1 mars 2017, med positiv feedback och som ett redskap för att förverkliga ett mer strategiskt arbete. Se webbsändningen från regionfullmäktiges sammanträden <http://www.regionkronoberg.se/om-region-kronoberg/webbsandningar/> för inspel och medskick från politiken.

Arbetet med att ta fram strategin påbörjades under våren 2014, till det arbetet kopplades en särskild styrgrupp som bestod av representanter från både offentliga och privata sektorn samt akademien. Se rubriken Organisation.

Processen bakom strategin följdes, förankrades och granskades under hela perioden av olika grupper: ledningen hos Region Kronoberg, hos politiken i form av regionala utvecklingsnämnden samt hos Kompetensforum Kronoberg och en mängd andra nätverk och sammanhang (både egna och andra aktörers). Att strategin togs fram parallellt med RUS:en, Gröna Kronoberg, var en stor fördel för att kunna förankra och legitimera arbetet till en mycket breddare målgrupp. Se rubriken Arbetssätt och aktiviteter.

Handlingsplanen, liknar strategins arbete utifrån en bredd förankring. Handlingsplanen utformning ger ett bättre svar till områdets många olika utmaningar, bland annat att det inte finns en nyckel eller en aktör som kan lösa hela problematiken. Dessutom är omvärldens påverkan en faktor som bidrar till denna komplexitet. Handlingsplanen resulterade därför i en dynamisk och cyklisk arbetssätt som motsvarar denna rörliga och bredda fråga; istället för en åtgärdslista som förväntas hålla fram tills 2025.

2. Syfte och mål

Beskriv projektets syfte och mål samt om dessa mål har uppnåtts. Beskriv även projektets målgrupp och hur man nått fram.

Gröna Kronoberg pekar på samhandling som en av den metoden som kan ge bättre lösningar där samverkan inte räcker till. Handlingsplanen utgår därför från att aktörerna samhandlar utifrån rätta ansvaret, med ett klart åtagande och med syfte att uppnå större genomslag. Aktörerna som har iblandats i framtagningen är många men ännu fler förväntas kopplas till implementering av båda dokument.

Kompetensforum Kronoberg var ett viktigt nätverk för konkret handling, förankring, utveckling och stöd under hela projektet. Forumet har idag en ännu mer konkret mandat kopplad till deras utpekade roll i strategin och handlingsplanen, som motor för samhandling. Forumets egen utveckling fortsätter under projektet Förstärkning kompetensplattform (finansierat av Tillväxtverket också)

Projektet med namnet Mot Nya höjder och Mot Nya Höjder 2.0 är ett projekt som har lyckats med hjälp av astronautbesöket i länet skapa en hävstångseffekt, öka intresset för naturvetenskap, matematik och teknik bland ungdomar. Dessutom har satsningen gett samarbete och kopplingar till regionens arbetsliv särskilt företag inom industrisektorn i hela länet. Projektet är en redskap för många skolor i region Kronoberg där hela skolan inblandas och där bestående effekter har rapporterats. Mot nya höjder är ett projekt som har uppnått en stor igenkänning och som har öppnat för möte mellan frågor, aktörer, individer, strukturer som normalt sett inte är självklara. Projektet har aktiverat tusentals elever och en stor mängd lärare och rektorer.

3. Organisation

Beskriv hur projektet har organiserats och styrts.

Projektet har haft en projektledare tjänst (som byttes under våren 2016), ett team av samordnare inom regional utvecklingsavdelning inom Region Kronoberg med koppling till näringslivsfrågor, utbildningsfrågor, integration samt andra projekt ägda av Regionen. Dessutom kopplades en analytiker anställd av Regionen. För Mot nya höjders delar finns det en projektledare tjänst och ett team. Projektet har under hela genomförandet rapporterats till nämnden för regional utveckling, delar av projektets arbete till styrelsen och andra politiska konstellationer inom Region Kronoberg.

En särskild styrgrupp kopplades till arbetet redan vid starten under 2014. Styrgruppens ledamöter representerade sin och/eller en gruppering/nätverk. Fram tills april 2016 bestod gruppen av följande personer:

- Per Sandberg, förvaltningschef Arbete och välfärd, Växjö kommun
- Thomas Andersson utbildningschef, Alvesta kommun
- Sara Nilsson biträdande chef regional utveckling Regionförbundet södra Småland
- Ann-Marie Holzapfel personalchef Sauer Danfoss, Älmhult
- Marie Fuhr-Olsson, kontorschef Swedbank, Ljungby
- Marianne Johansson-Hellström, personaldirektör Landstinget Kronoberg
- Stefan Lund, prodekan pedagogiska fakulteten, Linnéuniversitet
- Peter Andersson, arbetsförmedlingschef Arbetsförmedlingen

Från om med april 2016 och fram tills mars 2017 flyttade styrgruppsansvar till presidiet hos regionala utvecklingsnämnden. Beslutet fattades i samband med en återremittering av strategin från Regionens fullmäktige.

4. Arbetssätt och aktiviteter

Beskriv arbetssätt samt genomförda aktiviteter, förklara och kommentera eventuella avvikelser mot ansökan och beslut.

I nedanstående tabell ska de aktiviteter som finns med i beslutet fyllas i. Ange med % hur stor del av budgeterade kostnader som har upparbetats för respektive aktivitet. Ge en kommentar till respektive aktivitet vid behov.

Projektet har genomförts via en blandning av insatser. Här beskrivs de olika huvudspår:

Framtagning av Kompetensförsörjning strategin

Arbetet med att ta fram strategin påbörjades under våren 2014 och avslutades med sitt antagande hos regionens fullmäktige den 1 mars 2017, se <http://kronoberg.okv.se/rf170301>. Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016-2025 med handlingsplan är resultatet av en utvecklingsprocess som beskrivs i sin helhet i Bilaga 1 för strategins dokument. En styrgrupp för projektets strategiarbete tillsattes och bestod av representanter från både privata offentliga sektors samt akademien från kommunal och regional nivå.

Dialog och förankring har skett under hela processen med en rad andra aktörer, bland annat via:

- Kommundialoger under våren 2015 med sju av länets åtta kommuner. Kommunerna ansåg att prioriteringarna låg väl i linje med de utmaningar och möjligheter som kommunerna ser på lokal nivå.
- Nätverk för kommunens personalchefer, näringslivschefer, skolchefer, vuxenutbildningsrektorer och socialchefer har involverats under hela processen.
- Svenskt Näringsliv med sina förbund
- Folkbildningsaktörerna i länet
- Strategin presenterades och diskuterades också i samband med Regiondagarna i januari 2015 samt i samband med konferensen Kompetens Kronoberg i maj 2015 där 75 personer deltog från privat och offentlig sektor.

En viktig plattform bildades under processen, Kompetensforum Kronoberg. Forumet syftade att vara den gemensamma arenan för relevanta aktörer med ansvar inom kompetensområdet. Mer om Kompetensforum i nästa rubrik.

Ett remissförslag av strategin skickades den 1 juli 2015 till ca 200 aktörer. Remissperioden pågick mellan juli och november 2015. Remissversionen av strategin gjordes också tillgänglig via kompetensbloggen och inspel välkomnades av alla intressenter. Följande frågeställningar skickades med i remissförfarandet:

- Hur stödjer strategin ert utvecklingsarbete?
- På vilket sätt kommer ni att använda strategin i den fortsatta dialogen och samhandlingen?
- Vilka aktörer ser ni som angelägna att samhandla med för att nå målen?
- Vilket stöd behöver ni för att driva utveckling i linje med strategin?
- Hur kan region Kronoberg stödja er i det kommande arbetet?

En sammanställning av de inkomna svaren och hur dessa behandlades återges finns som en del av bilagorna som kopplas till strategin med rubriken Hur remissvaren arbetats in i kompetensförsörjningsstrategin.

Den 16 mars 2016 lämnades det första förslaget till regional kompetensförsörjningsstrategi och på politikens uppdrag även en handlingsplan till Region Kronobergs regionala utvecklingsnämnd. Regionala utvecklingsnämnden lämnade dokumenten vidare till regionstyrelsen som den 12 april 2016 beslutade att lägga fram kompetensförsörjningsstrategin och handlingsplanen till regionfullmäktige den 26 april 2016.

4. Arbetsätt och aktiviteter

Beskriv arbetsätt samt genomförda aktiviteter, förklara och kommentera eventuella avvikelser mot ansökan och beslut.

I nedanstående tabell ska de aktiviteter som finns med i beslutet fyllas i. Ange med % hur stor del av budgeterade kostnader som har upparbetats för respektive aktivitet. Ge en kommentar till respektive aktivitet vid behov.

Regionfullmäktige beslutade att återremittera båda dokument med följande motivering enligt sammanträdesprotokollet. Ärendet återremitteras för att: 1.genomgå en språklig granskning, 2.anpassas till länets arbetsmarknadsstruktur samt 3.förankras hos och stödjäs av näringslivets organisationer och/eller det Näringspolitiska råd som ingår i budget 2016 för Region Kronoberg.

Efter beslutet från regionfullmäktige inrättades en plan med ett antal åtgärder vilken godkändes av regionala utvecklingsnämndens presidium. Först och främst beslutades att dåvarande styrgruppen för kompetensförsörjningsstrategin skulle ersättas av den regionala utvecklingsnämndens presidium.

Några av de åtgärder som vidtogs var att dokumenten bearbetades av klarspråkskompetens och fått en mer överskådlig layout. Strategin skulle ha som bilaga den analysrapport av regionens arbetsmarknadsstruktur som togs fram 2015-04-24 i samband med det inledande arbetet med strategin. Se http://blogg.regionkronoberg.se/kompetens/wpcontent/uploads/sites/4/2015/09/kompetensrapport_150524.pdf eller se strategins dokument som skickas med denna rapport. Annat underlag som ligger till grund för strategins prioriteringar och mål är:

- Arbetskraftsförsörjning Småland/Blekinge Socioekonomisk analys Småland och Öarna
- Analysrapporter kopplad till olika branscher. Dessa framtagna under projektets tid.

Samtliga finns publicerade under kompetens bloggen <http://blogg.regionkronoberg.se/kompetens/rapporter/>.

Dessutom förtydligades näringslivet medverka under framtagandet av den återremitterade strategin genom att näringslivsrepresentanter deltagit i kompetensförsörjningsstrategins styrgrupp och genom näringslivets medverkan i Kompetensforum. Dessutom har strategin presenteras och diskuterats i f d Tvärdrags styrgrupp ((lokala näringslivsarenorna) och hos regionala och lokala näringslivsorganisationer. Kompetensförsörjningsstrategins remiss skickades till följande aktörer: Teknikcollege, Vi Företagare i Tingsryds kommun, Ljungby Business Arena, Attraktiva Lessebo, Tillväxt Markaryd, Nätverket SIP och LRF. Ingen av dessa valde dock att lämna något remissvar.

En annan åtgärd direkt kopplad till återremitteringen var uppdraget från regionstyrelsens ordförande Anna Fransson, att bjuda ledande politiker och näringslivsföreträdare till ett första samråd näringsliv för att skapa en arena kring regionens utvecklingsfrågor. Mötet hölls den 17 augusti 2016 och temat för samrådet var kompetensförsörjning. Inspel som kom fram under mötet har arbetats in i den nya versionen av strategin.

Det nya förslaget, Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016-2025 och Handlingsplan till Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län förankrades på Kompetensforum den 15 september 2016 och lämnades för politisk beredning för nytt beslut hos regionfullmäktige den 8 februari 2017. Datumet som senare flyttades till den 1 mars 2017.

Processutveckling Kompetensforum

Kompetensforum har utvecklats sedan 2010, då kompetensplattformens uppdrag gavs till Regionförbundet södra Småland. Kompetensforum har syftat till att fungera som en referensgrupp kopplat till arbetet med Kompetensplattformsuppdraget. Syftet då var att medlemmarna skulle kunna utbyta information och kunskaper utifrån de olika områden som de representerar för att se till att prognos och analysarbetet fokuserar på rätt branscher/frågeställningar. Samt att öka samverkan mellan utbildningsanordnare och underlätta matchningen mellan utbud, efterfråga på kunskap och kompetenser.

4. Arbetsätt och aktiviteter

Beskriv arbetsätt samt genomförda aktiviteter, förklara och kommentera eventuella avvikelser mot ansökan och beslut.

I nedanstående tabell ska de aktiviteter som finns med i beslutet fyllas i. Ange med % hur stor del av budgeterade kostnader som har upparbetats för respektive aktivitet. Ge en kommentar till respektive aktivitet vid behov.

Forumet har träffats 3-4 tillfälle varje år. Möten har förberetts av teamet inom Regionen och olika arbetsätt har tillämpats (workshop, studiebesök, föreläsningar, osv) Forumet samlar representanter från Region Kronoberg bland annat inom HR och regional utveckling, Arbetsförmedlingen, Sydsvenska industri- och handelskammaren, Svenskt Näringsliv, Företagarna, LO-Sydost, Unionen, Linnéuniversitetet, YH-Kronoberg, studieförbunden/folkbildningen, näringslivscheferna, personalcheferna, vuxenutbildningen, Länsstyrelsen i Kronoberg, studie- och yrkesvägledare, Teknikcollege samt Vård och omsorgscollege.

Kompetensforum Kronoberg har bidragit under hela processen med kunskap och en bredd förankring hos de olika aktörerna. Forumet har anpassat samt utvecklat sin roll under denna period. Forumet pekas enligt strategin och handlingsplanen som "samhandlingsmotor, här sker bland annat omvärldsbevakning, och erfarenhetsutbyte". Forumet kan också initiera nya insatser, fungera som draknäste för nya projektsatsningar och främja lärande genom uppföljning och utvärdering. Processen att utveckla Kompetensforums roll vidare görs inom ramen för det pågående projektet, Förstärkning av regional kompetensplattform i Kronobergs län.

Genomföra pilotprojekt inom utvalda områden

Större fokus just kopplad till detta projekt är Mot Nya Höjder 2.0. Projektet är regionens flaggskepp gällande satsningar kopplad till målet att öka intresse för naturvetenskap, matematik och teknik bland ungdomar. Mot Nya Höjder har utvecklat en viss metodik: ett ämne väljs per skoltermin, flera utmaningar tillgängliggörs till lärarna/skolorna i länet (och i hela världen eftersom allt finns på projektets hemsida <http://motnyahojder.com>), en särskild utmaning utvecklas för att tävla om en belöning, den också kopplad till teman. Områdena under projektets tid är: MakeITHappen, MakeSoundHappen och MakeITMove. Maker, delen eller pedagogiken, handlar om att träna upp och ta tillvara kreativitet och att använda den för att hitta nya vägar att lösa uppgifter eller att skapa något helt nytt.

Utmaningar utvecklas av projektets ena partner Linnéuniversitet i nära samarbete med AV-Media Kronoberg och tillsammans med en särskild ambassadör. Ett exempel är Carolina Klüft för MakeITMove. Ett annat exempel av långvarig och strategisk samarbete är Tekniska museet i Stockholm. MakeITHappen öppnade för lansering av en MakerBuss som utvecklades av museet samt inlåning av utställningen ToyTech. Museet och Regionen undertecknade hösten 2016 en avsiktsförklaring för vidare samarbete, utveckling och spridning av Mot Nya Höjders arbetsätt.

Projektet har under hela implementeringen arbetat aktivt för att koppla arbetslivet, företagare och andra aktörer inom skolan såsom rektorer, studie och yrkesvägledare samt näringslivsrepresentanter och skol- och näringslivschefer.

Andra aktiviteter, eller insatser kopplas till bl.a. framtagning av rapporter inom branscher med stora brister såsom vården och IT i länet, satsningar mot studie- och yrkesvägledare såsom konferensen och rapporter, arbetsmarknadsanalyser för länet, deltagande i Tillväxtverkets och RegLabs aktiviteter, osv.

Aktiviteter enligt beslutad tids- och aktivitetsplan	Utfall i % mot budget	Kommentar
Processledning inkl. externt processtöd	95%	Byte av projektledaren efter återremitering. Processen fortsatt utan extern expertis.
Utvärdering	100%	
Dialogmöten, utbildningsinsatser	90%	Byte av projektledaren, mindre lön samt ej genomförda satsningar
Erfarenhetsutbyte med andra regioner	50%	Inplanerade resor genomfördes inte
Metodutveckling pilotområde	90%	Byte av projektledaren, mindre lön
Processutveckling Krompetensforum	100%	
Konferenser, uppstart och spridning	85%	En lansering konferens kunde inte genomföras pga att strategin och HP beslutade inte inom tidsrammen för projektet
Tryckmaterial	60%	Strategin och HP beslutade inte inom tidsrammen för projektet

5. Resultat och effekter

Beskriv vilka resultat och effekter som projektet har medfört och vilka resultat och effekter som förväntas uppkomma efter det att projektet har avslutats, även förväntade resultat som inte har uppnåtts ska anges.

Projektet har resulterat i en strategi för länet som sträcker sig fram tills 2025. En handlingsplan i form av en modell som utifrån sin dynamisk och cyklisk utformning, utgör inte en åtgärdslista som gäller fram till 2025, utan en rad insatser som anpassas för att möta omvärlden, strukturer och resurseffektivisering. Strategin riktar länets arbete i fyra prioriteringar och elva område för samhandling samt pekar på en rad mål och indikatorer att följa upp. Strategin och handlingsplanen innebär ett långsiktigt svar mot kompetensförsörjnings komplexitet och är en understrategi till Gröna Kronoberg (Kronobergs regionala utvecklingsstrategi). Dokumenten kan kopplas främst till område kopplade till human kapitalet som avgörande resurs i länet kopplad till det livslångt lärande. Strategin ägs av Region Kronoberg men kräver åtagande från rätt aktör utifrån rätt roll, där samordning leds av Regionen.

Projektet resulterar i en arbetsmodell kopplad till ambitionen att öka intresset för naturvetenskap, matematik och teknik bland ungdomar samt att fler väljer att söka sig till tekniska utbildningar. Mot Nya Höjder har redan idag bevisat ett nytt sätt att stödja skolan, främst lärarna, med användbara redskap för att öka nyfikenheten hos eleverna. Det stora antalet elever som har deltagit hittills, över 5000 elever, vitnar på en potential i att lyfta ämne, yrke och framtida utmaningar där kunskap inom naturvetenskap, matematik och teknik är avgörande.

Projektet har dessutom ökat attraktivitet av länet utifrån dessa frågor, när Tekniska museet och andra regioner intresseras i att ta del av erfarenheterna.

Projektet har gett ett antal faktaunderlag kopplad till länets arbetsmarknad, matchning och etablering. Projekt har också anordnat en rad aktiviteter i form av konferenser, workshopar, benchmarkingsmöte osv, som har bidragit till en bättre aktörskarta i det lokala, regionala och nationella bilden. Dessutom har projektet samlat och pekat ut en särskild gruppering som motor i strategins implementering, i form av Kompetensforum Kronoberg. Det är alltså klart att kompetensförsörjnings utmaning inte är en aktörs angelägenhet eller att lösningen är framtagen tack vare en bra plan. Utan att aktörerna måste aktivera sitt ansvar och bidra till att uppnå målen. Länet står efter projekt tiden utrustad med ett antal redskap för att möta dess utmaningar.

6. Eventuella kopplingar till andra projekt

Beskriv projektets eventuella kopplingar till och samarbete med andra projekt och insatser.

Kompetensförsörjningsstrategi södra Småland har bland annat kopplingar till projektet Mot nya höjder och Mot nya höjder 2.0, enligt tidigare beskrivningar. Dessutom till Tillväxtverkets finansierat projekt Förstärkningsprojekt Kompetensforum Kronoberg.

En annan viktig insats som kopplades till projektet var framtagningen av den regionala utvecklingsstrategin Gröna Kronoberg. Region Kronobergs fullmäktige beslutade om strategin 11 juni 2015. Kompetensförsörjningsstrategin för Kronobergs län och Gröna Kronoberg parallella framtagning ökade bredden för deltagande i de olika förankring- och inhämtningsmöte

Projektet har haft en lång rad samarbete med andra projekt och insatser:

-PlugIn och PlugIn 2.0 koppad till studieavhopp. Projekten ägs av Region Kronoberg.

-Framtid Kronoberg, Matchning Kronoberg och andra ESF-finansierade projekt som syftar till att kapa bättre förutsättningar för både arbetssökande unga vuxna och företagen i länet att matcha varandra. Samtliga ägs av Växjö kommun (arbete och väldfärd) men samlar flera kommuner och Arbetsförmedlingen.

- RegLabs lärprojekt om den regionala arbetsmarknadspolitiken.

- Följande nätverk har också involverats aktivt under projektets genomförande: skolcheferns nätverk, näringslivschefnätverk, vuxenrektorernätverk, SYV-rådet, kommunchefers nätverk, bland andra.

7. Diskussion

Redogör för vilka delar av projektet som har varit framgångsrika och vilka eventuella delar av projektet som har varit mindre framgångsrika. I beskrivningen ska det tydligt framgå vilka faktorer som har påverkat utfallet.

Beskriv övriga resultat och effekter av projektet. Jämför med de övriga förväntade effekter som har angetts i ansökan och beslut.

Projektet har medtagit bland annat följande lärdomar:

Att sårbarheten i att tappa personal som har haft en stor ansvar, innebär extra tid och resurser. Samtidigt kan detta innebära nya möjligheter och ett nytt omtag. Liknande situation är den efter regionfullmäktiges återremittering av första versionen. Teamet, Kompetensforum, styrgruppen och ledningen överaskades av resultatet men samtidigt det betydde en tidlig återkoppling av politiken, en ny möjlighet av att äga och utveckla vidare strategin och handling.

En annan kritisk faktor kopplad till återremitteringens grunder (och som pekats av utvärderaren) är utmaningen i en bredd förankring och deltagande. Projektet har under alla delar och under hela perioden förankrat med en stor antal aktörer, likaså bredd i sin representation där både offentliga och privata aktörer har varit involverade, ändå var det en stor brist enligt första återremitteringen och slutsatserna som utvärderaren gör. Att förankring och att visa på hur förankringen bedrivs är lika viktigt.

Återremitteringens del gällande förankring och särskild förankring hos näringslivet motsvarades genom två enkla åtgärder. Första åtgärd var att i en bilaga till strategin återberätta hur hela framtagningen av strategin har involverat vilka aktörer, bilaga Processbeskrivning för Kompetensförsörjningsstrategin för Kronobergs län beskriver detta i detalj. För det andra anordnades ett samråd med näringslivet med ledd av Anna Fransson, regionrådet för Region Kronoberg, för detaljerna se bilaga 1 i strategi dokumentet.

En slutsats som kan dras av det ovannämnda kritiska faktorer är att transparens och dokumentering under hela processen är avgörande. Att kunna återberätta en process som pågick under 5 år, kan vara svårt utan att kunna följa upp det arbetet.

7. Diskussion

Redogör för vilka delar av projektet som har varit framgångsrika och vilka eventuella delar av projektet som har varit mindre framgångsrika. I beskrivningen ska det tydligt framgå vilka faktorer som har påverkat utfallet. Beskriv övriga resultat och effekter av projektet. Jämför med de övriga förväntade effekter som har angetts i ansökan och beslut.

Ännu en återremiterings punkt gällde en genomgång av språket och en återkoppling av länets situation gällande arbetsmarknads- och utbildningsstrukturer. Det är en lärdom att våra dokument måste kunna förstås, kännas tydliga i sitt språk, tilltalande och relevanta. Dessutom ska dess ambitioner och mål kunna vara genomförbara och tydligt kopplas det till det sammanhang som de utspelas i.

Handlingsplanen utformning krävde bemöta områdets snabba växling och komplexitet. Under framtagningens period, en rad olika händelser visade hur enkelt kan faktorer från omvärlden påverkar, mest negativt, området. År 2010 återhämtade sig Kronoberg från en stor ekonomisk kris med varsel, samtidigt som länet visade sig vara snabb på att samhandla och rikta gemensamma satsningar, senare kom ungdomsarbetslöshet att öka i kombination med en växande IT-sektor och till slut migrationsituationen i Europa med en hög konjunktur. Vad framtiden kommer att innebära återstå att se, även om redan idag kan några scenarier lyftas som aktuella. Handlingsplanen är därför en framgångsrik metod för att utifrån omvärlden, strategins prioriteringar och en ambition av att påverka strukturer och system som både hindrar och förstärker) utforma insatser som krävs i kompetensförsörjningsarbetet i länet.

En annan viktig del av arbetet med projektet har varit möjligheten för Kompetensforum att utveckla sin roll och stärka sina åtagande. Kompetensforum har ändrat sin roll enligt processens gång, från börjar var en referensgrupp, sedan en förankringsgrupp, en informationskälla (både med inspel samt utskick) till numera en drivmotor i länets gemensamma arbete. Det är dock viktigt att fortsätta inkludera, involvera, aktivera, utvärdera och förstärka rollen.

Region Kronoberg har olika roller att spela i kompetensförsörjningsarbete, därför viktigt att även internt, inom de olika delarna av organisationen, sker en förankring och aktivering av arbetet. Regionen är en av länets största arbetsgivare, äger stödjande funktioner som regional utvecklingsmedel och handlingsplanen för jämställd regionalt tillväxt och som operatör av utbildningar via AV-media, kurs och konferens och Grimslövs högskola. Regionen kan vara ett gott exempel att följa.

Flexibiliteten i arbetet kopplad till Mot nya höjder samt en framgångsrik projektledare har varit viktiga delar av Mot nya höjders succé.

8. Slutsatser

Redogör för vilka slutsatser som har dragits från projektledningens sida. Beskriv även andra positiva och negativa erfarenheter eller omständigheter som har varit viktiga för utfallet av projektet.

Enligt utvärderaren har följande slutsatser en särskilt utmärkande:

- Synen på vilken funktion strategin ska fylla och i vilken utsträckning den kan utgöra ett stöd i den egna organisationens verksamhet varierar något bland de involverade aktörerna i styrgruppen och kompetensforum. Enighet kring vilka utmaningar som finns, hur de ska hanteras och på vilket sätt ett strategidokument ska bidra till att åstadkomma lösningar är en förutsättning för god förankring och vidare implementering av strategi och handlingsplan.

- Det är viktigt att enskilda involverade aktörer har ett engagemang kring och en förståelse för det regionala perspektivet, även om den egna verksamheten främst bedrivs på lokal nivå. Vidare är det viktigt att samtliga involverade aktörer är eniga kring att de aktuella frågorna ska och behöver hanteras på regional nivå, utöver den lokala. Av naturliga skäl har arbetet under perioden varit högst närvarande i främst processteamets vardagliga arbete men varit mer eller mindre avlägset för andra involverade aktörer. Detta har sannolikt påverkat graden av förankring bland aktörer i kompetensforum.

8. Slutsatser

Redogör för vilka slutsatser som har dragits från projektledningens sida. Beskriv även andra positiva och negativa erfarenheter eller omständigheter som har varit viktiga för utfallet av projektet.

- Involverade aktörers och berörda intressenters kännedom om befintliga strategier relevanta för kompetensförsörjningsstrategin är viktig för förankring och implementering. Utvärderingen visar att det inom de involverade organisationerna finns en bristande kännedom om RUS, en bättre sådan hade underlättat för förankring av kompetensförsörjningsstrategin. Upplevelsen att både processen och strategins innehåll emellanåt varit för teoretiskt har för vissa aktörer bidragit till distans mellan det egna arbetet och kompetensförsörjningsstrategin. I linje med processteamets intention finns det emellertid en god koppling mellan strukturen i den aktuella strategin och RUS.
- Tydlig kommunikation och gedigen förankring är avgörande för att ett ägarskap ska infrias. Trots att utmaningarna som kompetensförsörjningsstrategin belyser är gemensamma för samtliga involverade aktörer råder det oklarheter om ägarskap av sakfrågor. Ett ägandeskap av det gemensamma arbetet (alla eller delar av de frågor som avses) kan därmed sättas i relation till vad man som enskild aktör förväntas bidra med. Förväntningarna hos deltagare i kompetensforum har varierat och vissa har haft förhoppningar om relativt snabba resultat medan andra har sett fördelar med att processen har tagit den tid som behövts.
- En faktor som gjorde strategiarbetet mer sårbart initialt, inom både processteam och kompetensforum var personberoendet. Omsättning av personer gjorde att arbetet i processteamet under perioder pågick med lägre intensitet och i kompetensforum resulterade det i en alltför stor variation av mandat i respektive deltagares egen organisation. Problematiken har till viss del åtgärdats med ett utökat processteam och vad gäller kompetensforum är det viktigt att diskussionen om mandat förs vidare.
- Ytterligare en kritisk faktor för att åstadkomma en effektiv och ändamålsenlig process är tydliga roller och en tydlig ansvarsfördelning. För vissa har det varit svårt att skilja på styrgruppens och kompetensforums roller. I det här fallet kan vi konstatera att Region Kronobergs roll har uppfattats som otydlig, trots klargöranden och gemensamma formuleringar kring rollerna. Liksom andra regionala processer pågår det aktuella strategiarbetet under omständigheten att Region Kronoberg har en samordnande roll samtidigt som de inte har rådighet över sakfrågorna. Mot bakgrund av hur projektet initialt strukturerades har strategiarbetet till stor del handlat om förankring. Trots att omfattande insatser har ägnats åt förankring och olika remissrundor kan konstateras att förankringen inte varit tillräcklig, vilket bekräftas av de vi har träffat och pratat med samt det faktum att strategin blev återremitterad av regionfullmäktige i april 2016. Det är viktigt att arbetet har förankrats väl hos alla involverade aktörer och särskilt internt i Region Kronoberg, hos både tjänstemän och politiker.
- Kompetensförsörjningsstrategin utgör riktlinjer för insatser som förväntas ha lett till effekter först år 2025. Utvärderingen visar att många av deltagarna i kompetensforum är redo att börja arbeta. Med anledning av återremitteringen och ytterligare tidsfördröjningar gällande beslut om strategi och handlingsplan har det emellertid inte varit fullt möjligt. Tidsaspekten har således haft och har en negativ inverkan på tempot i arbetet. Detta riskerar även att påverka involverade aktörers och berörda intressenters engagemang och intresse.

9. Indikatorer

Med indikatorer avses hur ett projekt mäter och redovisar måluppfyllelsen i projektet. Om indikatorer finns med i projektbeslutet eller i projektansökan ska dessa anges nedan. Ange utfallet för indikatorerna för hela projektperioden under aktiviteter och utfall nedan. (Var uppmärksam på vilka indikatorer som ska anges enligt beslut).

- a. 1500 Deltagare i dialoger och kompetenshöjande insatser (ej unika)
- b. 260 Deltagare på konferenser
- c. 1000 Deltagare lärare och annan skolpersonal
- d. 1 Kompetensförsörjningsstrategi
- e. 4 Handlingsplaner

Indikatorer (ange i fälten typ av indikator enligt ansökan och beslut)	Indikator	Kvinnor	Män	Antal

Aktiviteter och utfall				
Processledning inkl. processstöd	a			300
Utvärdering	a			1
Dialogmöte, utbildningsinsatser	a			300
Erfarenhetsutbyte andra regioner	a, b			30
Processutveckling Kompetensforum	a			200
Konferenser, uppsatser och spridning	a,b			300
Tryckmaterial	a, c, d, e			
Mot nya höjder	a, c			8000

10. Informationsinsatser

Beskriv hur projektet har informerat om att Tillväxtverket medfinansierat projektet. (Ange även adress till eventuell webbplats där information om projektet finns.)

Information: Enligt beslut och villkor ska stödmottagaren informera om att insatserna är medfinansierade av Tillväxtverket i sin externa kommunikation. Tillväxtverkets logotyp ska exponeras.

Projektet har informerat medfinansiering av Tillväxtverket under hela genomförandet i både muntligt och skriftligt form. Bland annat hänvisas i både strategin och handlingsplanens dokument. Se bilagorna.

11. Övrigt

Finns det ytterligare information om projektet och dess verksamhet och resultat som bör uppmärksammas? (t.ex. övriga resultat, resultat spridning m.m.)

En extern utvärderare upphandlades och en utvärdering togs fram enligt modell som förankrades hos både kompetensteamet hos Region Kronoberg och Kompetensforum Kronoberg. Utvärderaren Faugert & co. Gjorde ett antal intervjuer, fokusgruppsmöte och deltog under Kompetensforums möte under hösten 2016 (160601-161130). Utvärderings dokument har skickats i tidigare utskick men finns som bilaga till denna slutrapport.

Här listas andra aktiviteter:

- SYV-barometer
- Växjökonferens 2014 och 2015
- Rapporten "Män i vård- och omsorg", i samarbete tmed Landstinget Kronoberg och Vård- och omsorgscollege
- SYV-konferens i samarbete med Småland, Blekinge och Gotland.
- Rapporten "Studieval"
- Samarbete i samband med arbetsmarknadsprognoser tillsammans med Arbetsförmedlingen, Ljunby och Växjö kommun
- Stoppa kompetenstappet workshop i samarbete med Linnéuniversitet
- Konferensen "Nyanläda pedagogers väg till arbete"
- Samråd med näringslivet kring Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016-2025

12. Kort sammanfattning för publicering på Tillväxtverkets webbplats

Sammanfatta projektets innehåll och de viktigaste resultaten, max 1000 tecken (ca 1/4 A4-sida)

Region Kronoberg (tidigare Regionförbundet södra Småland) fick den 1 januari 2010 i uppdrag av näringsdepartementet att etablera regionala kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Kompetensförsörjningsstrategi södra Småland är ett projekt som under tre år har möjliggjort arbetet med det nationella uppdraget. Projektet syftade att bemöta de utmaningar regionen står inför och samla arbetet för en hållbar framtida kompetens- och arbetskraftsförsörjning. Projektet delas i tre huvudspår, framtagning av en strategi och handlingsplan, utveckling av en mötesplats i det här fallet Kompetensforum Kronoberg för samordning och aktivering av insatserna i bl.a. handlingsplanen samt att öka intresset för naturvetenskap, matematik och teknik bland ungdomar efter besöket från the Association of Space Explorers i Kronoberg.

Projektets genomförande (och andra relevanta aktiviteter kopplade till området) kan följas via Region Kronobergs blogg för kompetensförsörjning <http://blogg.regionkronoberg.se/kompetens/>. Där kan också hittas rapporter som togs fram under projektiden. I hemsidan finns också Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016-2025 och Handlingsplanen för kompetensförsörjningsstrategin med alla bilagor. Strategin och handlingsplanen antogs av regionfullmäktige den 1 mars 2017.

Projektet har mobiliserat ett stort antal nätverk, grupperingar och samanhäng viktiga för det framtida arbetet, en av de grupperingar som har utvecklat sin roll är Kompetensforum Kronoberg. Kompetensforum har utvecklats från att vara en referensgrupp för framtagning av strategin till en utpekad samhandlingsmotor enligt strategidokumentet. Kompetensforum är ett tjänstemannaforum där de berörda aktörerna inom kompetensförsörjningsområdet finns representerade. Kompetensforum är samhandlingsmotorn för strategin och handlingsplanen, här sker bland annat omvärldsbevakning och erfarenhetsutbyte. Forumet kan också initiera nya insatser, fungera som draknäste för nya projektsatsningar och främja lärande genom uppföljning och utvärdering. Processen att utveckla vidare Kompetensforums roll fortsätter under 2016 inom ramen för det pågående projektet Förstärkning av regional kompetensplattform i Kronobergs län, medfinansierat av Tillväxtverket.

12. Kort sammanfattning för publicering på Tillväxtverkets webbplats

Sammanfatta projektets innehåll och de viktigaste resultaten, max 1000 tecken (ca 1/4 A4-sida)

Mot nya höjder och Mot nya höjder 2.0 är projekten som syftar att öka och stimulera intresset för naturvetenskap, teknik och matematik. Ämnen som fler elever behöver välja i sina studier och yrken för att vi i Kronobergs län ska kunna möta framtidens utmaningar med kompetensförsörjning. Mot nya höjder vill också hitta nya sätt för skola och näringsliv att mötas. Grunden i elevernas arbete är utmaningar kring ett tema där naturvetenskap, teknik och matematik finns invävt. Varje utmaning ska lösas med hjälp av digitala verktyg och elevernas och lärarnas arbete presenteras på en klasslogg genom t ex. filmklipp, foton, texter och reflektioner. Hemsidan innehåller mer information och samtliga utmaningar, se <http://motnyahojder.com/>

13. Underskrift projektledare

Jag godkänner härmed att information om projektet samt mina kontaktuppgifter får publiceras på Tillväxtverkets webbplats i syfte att sprida information om projektet.

Datum	Ort
20170428	Växjö

Underskrift av projektledare



Namnförtydligande
Mariana Johannesson, projektledare

14. Underskrift

Slutrapporten ska undertecknas av person som har rätt att företräda stödmottagaren. Undertecknad person intygar att ovan lämnade uppgifter är fullständiga och riktiga:

Datum	Ort
20170428	Växjö

Underskrift av behörig



Namnförtydligande
Christel Gustafsson, regional utvecklingsdirektör

Slutrapporten skickas i original med underskrifter till:

Tillväxtverket

Box 4044

102 61 Stockholm