



KOMPETENS- FÖRSÖRJNING

REGIONAL HANDLINGSPLAN FÖR ÖREBROREGIONEN

Förord

Ett kraftfullt arbete för hållbar tillväxt och utveckling i hela regionen lägger grunden till god livskvalité och utvecklad välfärd.

För att Örebroregionens företag och organisationer ska klara en allt hårdare konkurrens, behöver utbildningarna på ett bättre sätt matchas mot arbetslivets behov. Omvärldens krav påverkar arbetsgivarnas krav på sina medarbetare. Att arbetsgivare utvecklar sin förmåga att visa vilka krav som ställs på medarbetare har stor betydelse för att anpassa utbildningarna efter arbetslivets behov, vilket leder till en större anställningsbarhet.

Hur arbetsmarknaden ser ut, fungerar och förändras är en viktig kunskap att få med sig ut i arbetslivet. Att stimulera till ett livslångt lärande bidrar till en regional hållbar tillväxt.

Utvecklingsstrategi för Örebroregionen (RUS) är den gemensamma vägvisaren för regionens framtidsarbete. Strategin är framtagen i samverkan med näringsliv, kommuner, landsting och universitetet. Ett av de fyra utvecklingsområden som pekas ut som strategiskt viktiga för vår region är kunskap och kompetens.

För att området kunskap och kompetens i utvecklingsstrategin ska förverkligas krävs ett samarbete mellan olika aktörer. Därför har regionförbundet tillsammans med aktörer¹ tagit fram en handlingsplan för kompetensförsörjning som också tydliggör ansvar för en fungerande kompetensförsörjning.

Handlingsplanen innehåller åtgärder som kan göra skillnad. De processansvariga aktörerna i handlingsplanen har en viktig roll att leda och ansvara för de olika åtgärderna i syfte att nå målen.

Regionförbundet har ansvaret för de regionala utvecklingsfrågorna². Regionförbundets roll, förutom att ansvara för några åtgärder, är att koordinera arbetet, se helheten och utveckla arbetet med ett systematiskt kvalitetsarbete (analysera, förbereda, genomföra och utvärdera). Regionförbundet tillhandahåller regelbundet kunskapsunderlag, samt bjuder in till mötesplatser.

Handlingsplanen utgör grunden för regionens gemensamma kompetensplattform som ska stödja och bidra till en effektivare och fungerande kompetensförsörjning.

Februari 2014

Magnus Persson
Regiondirektör

1. Regionförbundet och det regionala kompetenskansliet har tillsammans utarbetat handlingsplanen. Kompetenskansliet består av följande aktörer: Arbetsförmedlingen, Business Region Örebro (BRO), folkhögskolorna i länet, Handelskammaren Mälardalen, Teknikcollege, Vård- och omsorgscollege, Örebro kommun och Örebro läns landsting utifrån ett arbetsgivarperspektiv, Karriärcentrum – Örebro universitet, representanter från grund- och gymnasieskolan samt vuxenutbildningen i kommunerna.
2. Från och med 1 januari 2015 kommer ansvaret för de regionala utvecklingsfrågorna tas över av den nya regionorganisationen, Region Örebro län, som Örebro läns landsting och Regionförbundet Örebro bildar tillsammans.

Bakgrund

Både vi och omvärlden förändras

Vi lever i en tid av ständiga förändringar. Det som sker globalt påverkar oss på lokal, regional och nationell nivå. Örebroregionens utveckling är ingen isolerad process. Det ställer stora krav på vår förmåga till omställning, förnyelse, kvalitet och flexibilitet. Vi lever i en kunskaps-ekonomi där människor och organisationers kunskap och kompetens avgör vilket välstånd orter, regioner och nationer får.

Dagens utmaningar är komplexa och svåra och kan komma att kräva strukturella förändringar. Utmaningarna kräver samverkan inom flera politikområden, mellan flera beslutsnivåer, och mellan fler aktörer.

För att Örebroregionens företag och organisationer ska klara en allt hårdare konkurrens, behöver utbildningarna på ett bättre sätt motsvara arbetslivets behov. De anställdas kompetens behöver utvecklas. Vi behöver också ta tillvara den kompetens som idag står utanför arbetsmarknaden och ha en beredskap för morgondagens behov och utmaningar av nya kompetenser.

Utmaningar för kompetensförsörjningen

Utgångspunkten för handlingsplanen är de utmaningar för kompetensförsörjningen som är identifierade i prognoser, analyser och rapporter. Som ett komplement till statistiken har intervjuer genomförts med arbetsgivare både inom den privata och offentliga sektorn. För att öka kunskapen och få en gemensam samsyn om de utmaningar³ vi står inför beskriver vi nedan utmaningarna som har identifierats för Örebroregionen:

Den åldrande befolkningen

Örebroregionens befolkning blir allt äldre. Färre människor i arbetsför ålder ska försörja allt fler äldre. Detta kombinerat med en utveckling, där människor flyttar till större orter skapar en tuff ekvation.

De som står utanför arbetsmarknaden

Personer som står utanför arbetsmarknaden är en självklar och viktig resurs för regionens kompetensförsörjning. Eftersom den rådande befolkningsutvecklingen sannolikt kommer att ligga fast inom överskådlig tid, blir en nyckelfråga att ta tillvara den arbetskraft vi har tillgång till i regionen. I Örebro län finns mer än 20 000⁴ personer i arbetsför ålder som står helt utanför arbetsmarknaden, varav många har utländsk bakgrund.

Den etnisk och könssegregerade arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden i länet är påtagligt könsdelad. För länets två största branscher är detta tydligt. Förenklat arbetar männen inom industrin och kvinnorna arbetar inom vård och omsorg. Den könssegregerade arbetsmarknaden låser in stora delar av arbetskraften till vissa yrken, vilket givetvis begränsar arbetskraftsutbudet.

Invandringen till länet utgör en viktig faktor för att möta framtidens kompetensförsörjning. Gruppen utlandsfödda har en åldersstruktur som skiljer sig från dem som är födda i Sverige och övriga Norden⁵. En jämförelse visar att antalet utlandsfödda är fler framförallt i det yngre åldersgruppen. De är därför en stor tillgång på arbetsmarknaden. En ökad kulturell mångfald på arbetsmarknaden ställer ökade krav på öppenhet i organisationer och på arbetslivets förmåga att förhålla sig till olikheter och se det som en tillgång.

3. Jakobsson Max (2012). Möjligheter och utmaningar för framtidens kompetensförsörjning, fyra lokala prognoser. Rapport 2012:02, Rapport 2012:05, Rapport 2012:08, Rapport 2012:09. Regionförbundet Örebro. Jakobsson Max (2012). Möjligheter och utmaningar för framtidens kompetensförsörjning ur ett regionalt perspektiv.
4. Regionförbundet Örebro, Fem utmaningar för kompetensförsörjningen, sid 9, Rapport 2012.
5. Jakobsson Max (2012). Möjligheter och utmaningar för framtidens kompetensförsörjning ur ett regionalt perspektiv.

Utbildning och matchning

För att regionens företag och organisationer ska klara en allt hårdare konkurrens behöver utbildningarna på ett bättre sätt motsvara arbetslivets behov. Att matchningen fungerar mellan utbud och efterfrågan har en avgörande betydelse för regionens kompetensförsörjning.

Pendling

Även om Örebroregionen först 2030 väntas fungera som en arbetsmarknadsregion⁶ utgör pendling en till viss del outnyttjad potential i vår region. Pendling kan vara en del av svaret på många kommuners utmaningar med minskande befolkning, svag arbetsmarknad och brist på kompetens. Utmaningen handlar om att skapa bättre förutsättningar för pendling. För att möta dessa utmaningar har Länstrafiken en viktig roll.

Uppdraget och genomförandet

Arbetet ligger helt i linje med regionens utvecklingsstrategi och utvecklingsområdet kunskap och kompetens och dess målområden kunskapslyft för barn och unga samt kunskapslyft i arbetslivet. Regionförbundet Örebro har regeringens uppdrag ”att etablera kompetensplattformar”. Uppdraget syftar till att öka samverkan mellan kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Stimulera till ökad kunskap och samverkan med regionala aktörer och med redan etablerade samverkansformer.

Inom ramen för uppdraget har ett regionalt kompetenskansli etablerats med representanter från arbetsgivare, utbildningsanordnare och kompetensmäklare aktörer. Regionförbundet och det regionala kompetenskansliet; Arbetsförmedlingen, Business Region Örebro (BRO), folkhögskolorna i länet, Handelskammaren Mälardalen, Teknikcollege, Vård- och omsorgscollege, Örebro kommun och Örebro läns landsting utifrån ett arbetsgivarperspektiv, Karriärcentrum – Örebro universitet, representanter från grund- och gymnasieskolan samt vuxenutbildningen i kommunerna, har tillsammans utarbetat handlingsplanen. Regionförbundet har bidragit med stödprocesser för arbetet såsom omvärldsbevakning och kunskapsunderlag, information och kommunikation samt mötesplatser.

6. På längre sikt (2030) väntas Örebroregionen utgöra en enda arbetsmarknadsregion istället för dagens fyra. Det kommer att skapa möjligheter till ytterligare en förbättrad arbetskraftförsörjning genom pendling, men det kräver också bra förutsättningar för pendling.



Figur 1 – Modell för bättre matchning mellan utbud och efterfrågan

Källa: Kompetensförsörjning på arbetsmarknaden – Strategiska utvecklingstendenser Ds 2002:47

Figur 1 visar fyra faktorer som påverkar matchningen mellan utbud och efterfrågan på kompetens.⁷ Tillgång till och utbud av arbetskraft styrs av befolkningsutveckling och befolkningens åldersstruktur i regionen. Arbetskraftens krav och vad de efterfrågar styr individens val av utbildning och kompetensutveckling och har en avgörande betydelse för individernas möjligheter till arbete och karriär. Tillgång till och utbud av utbildning, dimensionering, kvalitet, effektivitet och tillgänglighet har stor betydelse för matchningen. Arbetsgivarnas krav och vad de efterfrågar på kompetens har ökat. Det innebär att allt fler arbeten kräver högre formell utbildning.

De fyra faktorerna knyter ihop olika perspektiv av vad som skapar och utgör en fungerande matchning. Modellen fungerar som analysmodell för att förstå och strukturera olika beroendeförhållanden i matchningsfrågan. Den fungerar också som arbetsmetod för att

tydliggöra behovet av insatser och visa vem eller vilka som kan ansvara för insatserna. Modellen ger ett stöd och ramverk för att svara på frågorna: Vad är problemet? Vilka är lösningarna?

Utmaningarna analyseras och insatser tydliggörs med stöd av omvärldsbevakning och kunskapsunderlag, information och kommunikation och mötesplatser.

Från samverkan till samhandling

Handlingsplanens genomförande förutsätter en kontinuerlig samverkan mellan berörda aktörer. Den förutsätter också ett systematiskt och långsiktigt förändringsarbete på lokal, regional och nationell nivå. Handlingsplanen ska tydliggöra roller, ansvar och åtagande för utbildningsanordnare, arbetsgivare och kompetensmäklare aktörer.⁸ Syftet är att skapa bättre förutsättningar för arbetsgivares och individens kompetensförsörjning.

7. Näringsdepartementet, Kompetensförsörjning på arbetsmarknaden – Strategiska utvecklingstendenser Ds 2002:47

8. De kompetensmäklare aktörerna är de aktörer som har ett uppdrag att mäkla mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare. De är "kittlet" mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare för att få till en bättre matchning. De kompetensmäklare aktörerna är Arbetsförmedlingen, Vård- och omsorgscollege, Teknikcollege, Yrkehögskola Mälardalen, BRO – kompetens (Business Region Örebro), Karriärcentrum – Örebro universitet.

För att nå strukturförändring krävs ett brett deltagande och en kontinuerlig dialog, se figur 2. 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 att framgången nås bäst genom att göra det tillsammans, då har *samverkan* uppnåtts. De nödvändiga förutsättningarna finns då för att gå vidare och kunna fatta beslut som leder till *samhandling*.



Figur 2 – Samverkanstrappan

Källa: Ramböll (2011) Projekt Hälsoverket
– fokusgrupper om samverkan. Rapport

De åtgärder som presenteras i handlingsplanen kräver samhandling, en gemensam samordnad aktion av aktörer för att lösa de utmaningar som regionen står inför. Det innebär att aktörerna agerar och handlar utifrån sina förutsättningar, men mot en gemensam målbild om vad som skapar skillnad, för en bättre matchning mellan utbud och efterfrågan.

Att skapa resultat

Handlingsplanen för regionens kompetensförsörjning är ingen statisk produkt utan bygger på en löpande arbetsprocess. Handlingsplanen gäller från och med 2014 och framåt. Det finns inget bestämt datum när åtgärderna ska vara genomförda. Åtgärderna följs upp kontinuerligt för att säkerställa att nya utmaningar och möjligheter identifieras och tas om hand. Att jobba med handlingsplanen som en löpande arbetsprocess säkerställs i kompetensplattformen där utmaningar analyseras, förbereds, genomförs och utvärderas. Hur förändrar vi strukturer och hur gör vi processen till ett förändringsarbete som gör skillnad? Genomförandet av handlingsplanen kräver fortsatta insikter och insatser i form av:

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.

Mål

En gemensam målbild är en förutsättning för att lyckas med handlingsplanen, se figur 3. Utmaningarna som är identifierade i analyser och prognoser utgör handlingsplanens utgångspunkt. De åtgärder som finns representerade i handlingsplanen har arbetats fram utifrån modellen för en bättre matchning.

Omedelbara resultat av åtgärderna presenteras som *resultatmål*.⁹ Genom kontinuerlig implementering skapas också resultat på längre sikt som utgör de *inriktningsmål* som finns i den regionala utvecklingsstrategin under kunskapslyft för barn och unga och kunskapslyft i arbetslivet. Slutligen kan man tala om *effekter* i ett större strukturellt sammanhang som en bättre tillväxt och välfärd för alla.

Finansiering

Den största effekten av handlingsplanen fås om offentliga, ideella och privata krafter i regionen gemensamt avsätter tid och resurser för att åstadkomma resultat mot de uppsatta målen i handlingsplanen. Genomförandet av åtgärder inom handlingsplanen för kompetensförsörjning kan samordnas och finansieras genom olika fonder och program. Strukturfonderna ska bidra till att finansiera strukturella förändringar av det lokala och regionala utvecklingsarbetet. Nya direktiv finns för strukturfonderna och gäller 2014–2020.

Regional utvecklingsstrategi och Europa 2020

Europa 2020 är EU:s långsiktiga strategi för tillväxt och sysselsättning. Till strategin finns ett antal huvudinitiativ eller ”flaggskeppsinitiativ” som anger vad som behöver göras för att strategin ska bli en framgång. Flera av dessa är viktiga för att även nå målen i den regionala utvecklingsstrategin och en bättre kompetensförsörjning, till exempel Unga på väg, Innovationsunionen, Plattform mot fattigdom och En agenda för ny kompetens och arbetstillfällen.

Alla finansiella redskap på EU nivå är kopplade till målen i Europa 2020. På lokal och regional nivå kan ”flaggskeppsinitiativ” utgöra en möjlighet att finansiera strukturella utvecklings- och förbättringsåtgärder. Handlingsplanens åtgärder och inriktningsmålen ligger i linje med Europa 2020, vilket möjliggör för fler utvecklingsprojekt.

Uppföljning

Regionförbundet ansvarar årligen för uppföljning av åtgärderna. Metoder och arbetsätt för uppföljning, utvärdering och lärande kommer att utvecklas i samarbetet med aktörer. Resultatet av arbetet kommer att synliggöras och spridas till olika målgrupper. Handlingsplanens resultat och lärande uppdateras årligen på regionförbundets hemsida.

Avgränsning

I handlingsplanen finns åtgärder som berör barn och unga. Åtgärderna är framtagna utifrån perspektivet att skolan utgör grunden för regionens framtida kompetensförsörjning. Handlingsplanen tar inte upp åtgärder för bättre måloppfyllelse i skolan utan de åtgärder ingår under utvecklingsområdet kunskapslyft för barn och unga. Där ligger också ansvaret för framtida åtgärder.

Pendling är en viktig förutsättning för kompetensförsörjningen. Handlingsplanen tar dock inte upp pendlingen utan den ingår i den regionala utvecklingsstrategin under utvecklingsområdet den öppna regionen. Där ligger också ansvaret för framtida åtgärder.

⁹ Ett arbete med att ta fram relevanta indikatorer som mäter förändringen kommer att arbetas fram när handlingsplanen ska implementeras. Regionförbundet följer idag ett nationellt arbetet med att ta fram indikatorer för kompetensförsörjningsarbetet i regionerna.

Figur 3 – Mållogik



Handlingsplan kompetensförsörjning

Handlingsplanens innehåll

Handlingsplanen innehåller 22 åtgärder. De hänger ihop med den regional utvecklingsstrategins mål för kunskap och kompetens. Handlingsplanen anger när åtgärden ska påbörjas, vilken aktör som har processansvaret och vilka aktörer som samhandlar. Varje åtgärd kräver i sin tur handlingsplaner/projektplaner för att ytterligare tydliggöra och synliggöra vad som behöver göras för att nå målen. Att vara processansvarig innebär att sammankalla och driva arbetet. Identifiera intressenter som är relevanta för ett genomförande. Förankra arbetet internt och externt samt definiera mål och åtgärder. Synliggöra resurser i form av organisation, finansiering och kompetens. Vad behövs för ett genomförande av åtgärden och hur ska detta göras?

Det förväntade resultatet av åtgärderna visas som resultatmål. Regionförbundet ansvarar årligen för uppföljning av resultat och lärande som sker i dialog och enkätform dessutom sker uppföljning på varje åtgärd, något som varje ansvarig aktör genomför. Effekterna av arbetet på lång sikt ska gynna tillväxt och välfärd i regionen.

Perspektiven kön, etnicitet och ålder

Tre utmaningar som tidigare redovisats är den åldrande befolkningen, de som står utanför arbetsmarknaden och den etnisk och könsegregerade arbetsmarknaden. Att integrera dessa perspektiv i handlingsplanen har som syfte att få till en effektiv och en väl fungerande kompetensförsörjning i regionen. I den fortsatta processen är det viktigt att dessa perspektiv inte bara synliggörs i analyserna utan arbetas in i genomförandet och resultat för att få till en förändring. Det innebär att bryta strukturer och göra processen till ett meningsfullt förändringsarbete som gör skillnad.

Kunskapslyft för barn och unga

EFFEKT MÅL

Tillväxt och välfärd

INRIKTNINGSMÅL

- Alla elever i grundskolan avslutar sina studier med minst godkänt betyg i alla ämnen.
- Alla elever i gymnasieskolan avslutar sina studier med minst godkänt betyg i alla ämnen.
- Fler än hälften av gymnasieeleverna påbörjar en eftergymnasial utbildning inom tre år.

RESULTATMÅL

- Fler utbildningsanordnare arbetar aktivt med att följa de allmänna råden och har utformat studie- och yrkesorienteringsplaner.
- Minskat antal drop-outs i grund- och gymnasieskola.
- Höjd utbildningsnivå.
- Nya grupper (kön, ålder, etnicitet) attraheras till bristyrken inom vård och omsorg, industri och teknik samt utbildning.
- Fler utbildande inom bristyrkena vård och omsorg och industri/teknik, utbildning.
- Ett stärkt och utvecklat college som bättre motsvarar arbetsmarknadens behov.

ÅTGÄRD Regional och lokal kartläggning av drop-outs

ATT GÖRA ¹⁰	START ¹¹	PROCESS-ANSVAR ¹²	SAMHANDLING ¹³	UPPFÖLJNING ¹³
<ul style="list-style-type: none"> • Ta fram en förstudie som ska belysa nuläget kring studieavhopp och de förebyggande åtgärder som finns idag samt elevernas byta av studieval lokalt och regionalt. Statistiken ska uppdelas efter kön och utlandsfödda. • Ta fram en projektplan för att minska och förebygga drop-outs. 	Kvartal 1 2014	Region- förbundet	Regional skolchefsgrupp Regionalt utvecklingscenter för skola o utbildning (RUC) Länets grundskolor och gymnasieskolor Örebro universitet Regionalt kompetensforum – vuxenutbildning (REKO) Folkhögskolor	Kvartal 4 2014
<ul style="list-style-type: none"> • Uppföljning av hur skolan arbetar med aktuella styrdokument om entreprenörskap i skolan (kopplingar till handlingsplanen innovationer och entreprenörskap). 	Kvartal 1 2014	Region- förbundet	Sveriges kommuner och landsting (SKL) Skolverket Länets kommuner och skolchefer	Kvartal 3 2014

10. De åtgärder som presenteras i denna handlingsplan är de åtgärder som kräver samhandling, en gemensam samordnad aktion av aktörer för att lösa de utmaningar som regionen står inför. 11. Anger när åtgärden ska starta. 12. Den aktör som ansvarar för att leda processen.

13. Aktörer som samhandlar kring åtgärden. 14. Processansvarig aktör ska årligen redovisa och synliggöra resultat till kompetensplattformen.

ÅTGÄRD Utveckla arbetsmarknadskunskap

ATT GÖRA	START	PROCESS-ANSVAR	SAMHANDLING	UPPFÖLJNING
<ul style="list-style-type: none"> Fortsätta processen utifrån resultatet av förstudien om arbetsmarknadskunskap (Förstudien genomförd 2013). 	Kvartal 1 2014	Regionförbundet Regional skolchefsgrupp	Teknikcollege Handelskammaren Mälardalen Vård- och omsorgscollege Arbetsförmedlingen Business Region Örebro (BRO)	Kvartal 2 2014
<ul style="list-style-type: none"> Säkerställa att ett aktivt arbete bedrivs kring studie- och yrkesorienteringsplan enligt Skolverkets allmänna råd för studie- och yrkesvägledning. 	Kvartal 1 2014	Regional skolchefsgrupp	Länets grund- och gymnasieskolor Skolverket	Kvartal 4 2014

ÅTGÄRD Utveckla nya och befintliga samverkansformer

ATT GÖRA	START	PROCESS-ANSVAR	SAMHANDLING	UPPFÖLJNING
<ul style="list-style-type: none"> Utveckla fler programråd i gymnasieskolans yrkesprogram i samverkan med arbetsgivarna lokalt och regionalt. 	Kvartal 1 2014	Regional skolchefsgrupp Gymnasieskolan	Regional gymnasiesamverkan (Gysam) Business Region Örebro (BRO) Arbetsförmedlingen Vård- och omsorgscollege Lokala och regionala arbetsgivare Regionalt kompetensforum (REKO)	Kvartal 4 2014
<ul style="list-style-type: none"> Fortsätta processen utifrån resultatet av förstudien för service och besöksnäringcollege. (Förstudien genomförd 2013). 	Kvartal 1 2014	Sydnärkes utbildningsförbund Regionförbundet	Arbetsgivare och utbildningsanordnare inom hotell, restaurang, event och handel	Kvartal 3 2014
<ul style="list-style-type: none"> Utveckla samverkan i nya och befintliga college mellan aktörer i utbildningssystemet och arbetsgivare. 	Kvartal 1 2014	Teknikcollege Vård- och omsorgscollege	Hela utbildningssystemet från gymnasiet upp till universitetet Business Region Örebro (BRO)	Kvartal 3 2014
<ul style="list-style-type: none"> Utveckla regional samverkan inom gymnasieskolans utbud, kvalitet, effektivitet, flexibilitet och dimensionering utifrån arbetslivets efterfrågan. (GySam)¹⁵ 	Kvartal 1 2014	Regionförbundet	Branscher och arbetsgivare Länets kommuner	Kvartal 3 2014
<ul style="list-style-type: none"> Ta fram en förstudie kring samordning av praktikplatser inom gymnasieskolorna. 	Kvartal 1 2014	Regionförbundet	Kompetenskansliet Länets gymnasieskolor Handelskammaren Mälardalen	Kvartal 3 2014

15. Från 1 januari 2014 finns ett samverkansavtal mellan länets kommuner. GySam = Regional gymnasiesamverkan.

Kunskapslyft i arbetslivet

EFFEKT MÅL

Tillväxt och välfärd

INRIKTNINGSMÅL

- Vår region har väl fungerande kompetensförsörjning som balanserar utbud och efterfrågan.
- Alla regionens företag och organisationer genomför systematisk kompetensutveckling av medarbetare.
- Mer än 25 % av alla som arbetar har genomgått en minst tre år eftergymnasial utbildning.

RESULTATMÅL

- En bättre strukturerad samverkan finns mellan skola/utbildning och arbetsliv.
- Fler arbetsgivare arbetar med strategisk kompetensförsörjning (attrahera, rekrytera, behålla, utveckla och avveckla).
- Nya grupper (kön, ålder, etnicitet) attraheras till bristyrken inom vård och omsorg, industri och teknik samt utbildning.
- Fler individer får kunskap och verktyg för att göra medvetna val utifrån intresse och arbetsmarknadens krav.

ÅTGÄRD Utveckla individer och människors kunskap och intresse för ett livslångt lärande

ATT GÖRA	START	PROCESSANSVAR	SAMHANDLING	UPPFÖLJNING
<ul style="list-style-type: none"> • Erbjud seminariar om vilka krav och förväntningar som finns på arbetsmarknaden. • Informera om alla utbildningsformer (gym, vux, folkhögskolor, yh och universitet). • Etablera mötesplatser. 	Kvartal 1 2014	Regionalt kompetensforum (REKO)	Fackliga parter Karriärcentrum, Örebro universitet Studie och yrkesvägledare inom alla utbildningsformer Arbetsförmedlingen Business Region Örebro (BRO) Vård- och omsorgscollege Teknikcollege Folkhögskolor Studieförbundet	Kvartal 3 2014
<ul style="list-style-type: none"> • Ta fram en förstudie kring delregionala vägledningscentrum fysiskt och virtuellt. • Etablera delregionala vägledningscentrum för att främja validering och kompetensutveckling samt studier för individ och arbetsliv. 	Kvartal 1 2014	Regionförbundet	Kompetenskansliet Regionalt kompetensforum (REKO)	Kvartal 4 2014
<ul style="list-style-type: none"> • Bevaka och påverka validering nationellt. 	Kvartal 1 2014	Regionförbundet	Regionalt kompetensforum (REKO) Regionalt kompetenskansli Arbetsförmedlingen Vård- och omsorgscollege Myndigheten för yrkeshögskolan	Kvartal 4 2014

ÅTGÄRD Utveckla arbetsgivarnas förmåga att bli bättre på kompetensförsörjning

ATT GÖRA	START	PROCESSANSVAR	SAMHANDLING	UPPFÖLJNING
<ul style="list-style-type: none"> Utveckla arbetet med strategisk kompetensförsörjning inom området industri/teknik. 	Kvartal 1 2014	Teknikcollege	Arbetsgivare inom Teknikcollege Business Region Örebro (BRO)	Kvartal 3 2014
<ul style="list-style-type: none"> Utveckla arbetet med strategisk kompetensförsörjning inom området social välfärd och utbildning. 	Kvartal 1 2014	Örebro kommun	Personalchefer i länets kommuner Örebro läns landsting Vård- och omsorgscollege Övriga arbetsgivare	Kvartal 3 2014
<ul style="list-style-type: none"> Etablera en funktion i Örebroregionen som ska jobba för att attrahera talanger och nyckelpersoner. 	Kvartal 1 2014	Handelskammaren Mälardalen	Örebrokompaniet – Örebro kommun Regionförbundet Arbetsgivarperspektivet – Örebro läns landsting Karriärcentrum – Örebro universitet	Kvartal 4 2014
<ul style="list-style-type: none"> Utveckla modeller för personalförsörjning för yrkesgrupperna, funktionshinder, äldreomsorg, psykiatri och sjukvård, så att det blir än mer effektiva. Ta fram en sammanställning av arbetsgivarnas behov och efterfrågan på kompetens för yrkesgrupperna, funktionshinder, äldreomsorg, psykiatri och sjukvård. Sprida modellen till andra arbetsgivare och college. 	Kvartal 1 2014	Vård- och omsorgscollege Arbetsgivarperspektiv, Örebro läns landsting	Arbetsförmedlingen Personalchefer i länets kommuner Business Region Örebro (BRO) Teknikcollege och övriga college (arbetsgivarperspektiv)	Kvartal 4 2014
<ul style="list-style-type: none"> Utarbeta en plan för hur man kan möta gruv och mineralnäringens långsiktiga kompetensbehov. 	Kvartal 1 2015	Regionförbundet	Region Dalarna Regionförbundet Västerbotten Länsstyrelserna i Norrbotten, Västerbotten, Västmanland	Kvartal 1 2016
<ul style="list-style-type: none"> Skapa mötesplatser om kompetensutveckling och strategisk kompetensförsörjning på universitetsnivå. 	Kvartal 1 2014	Karriärcentrum, Örebro universitet	Business Region Örebro (BRO) Svenskt Näringsliv Handelskammaren Mälardalen Personalchefs nätverket, Örebro kommun Arbetsgivarperspektivet, Örebro läns landsting Arbetsförmedlingen Branschföreträdare Örebro Science park Karlskoga Science park	Kvartal 3 2014
<ul style="list-style-type: none"> Skriva och utveckla exjobbavtal mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare. Samverka med personalvetarprogrammet kring strategisk kompetensförsörjning och exjobb inom området. Utveckla konceptet studentmedarbetare inom strategisk kompetensförsörjning. Implementering av en virtuell webbportal för examensarbete och jobbförmedling för studenter. 	Kvartal 1 2014	Karriärcentrum, Örebro universitet	Svenskt Näringsliv Företagarna Handelskammaren Mälardalen Personalchefs nätverket, Örebro kommun Arbetsgivarperspektivet, Örebro läns landsting Business Region Örebro (BRO) Exportrådet	Kvartal 3 2014

ÅTGÄRD Perspektiven kön, ålder, och etnicitet

ATT GÖRA	START	PROCESSANSVAR	SAMHANDLING	UPPFÖLJNING
<ul style="list-style-type: none"> Uppmärksamma och bryta könsstereotypa mönster i skola och arbetsliv. 	Kvartal 1 2014	Vård- och omsorgscollege Teknikcollege	Regionalt resurscentrum Örebro län Regionförbundet	Kvartal 3 2014
<ul style="list-style-type: none"> Fler arbetsgivare utvecklar genus och interkulturell medvetenhet i arbetet med strategisk kompetensförsörjning. 	Kvartal 1 2014	Länsstyrelsen Örebro län	Regionalt resurscentrum Örebro län och samtliga aktörer	Kvartal 3 2014

ÅTGÄRD Förstudie vuxenutbildning

ATT GÖRA	START	PROCESSANSVAR	SAMHANDLING	UPPFÖLJNING
<ul style="list-style-type: none"> Ta fram en förstudie i syfte att ta reda på om ett strukturerat samarbete inom vuxenutbildningen mellan länets kommuner kan generera fler utbildningar som motsvarar arbetsgivarnas krav på kompetens. 	Kvartal 2 2014	Regionförbundet	Länets kommuner Regionalt kompetensforum (REKO)	Kvartal 1 2015

ÅTGÄRD De som står utanför arbetsmarknaden

ATT GÖRA	START	PROCESSANSVAR	SAMHANDLING	UPPFÖLJNING
<ul style="list-style-type: none"> Genomföra förstudie i syfte att kartlägga och analysera regionala behov inom: <ul style="list-style-type: none"> drop-outs unga vuxna med funktionsnedsättning personer med utländsk bakgrund 	Kvartal 1 2014	Regionförbundet	Arbetsförmedlingen Försäkringskassan Länets kommuner L&SEK (Lokal- och social ekonomi) Örebro läns landsting Länsstyrelsen Örebro län	Kvartal 4 2014

Bilaga

I bilagan beskriver vi fyra faktorer som påverkar matchningen mellan utbud och efterfrågan samt redovisar kort de utmaningar som identifierats i analyser, prognoser och intervjuer med arbetsgivare:

- Tillgång till och utbud av arbetskraft
- Arbetskraftens krav och vad de efterfrågar
- Tillgång till och utbud av utbildning
- Arbetsgivarnas krav och vad de efterfrågar.

Tillgång till och utbud av arbetskraft

Länets befolkningsutveckling och åldersstruktur styr utbudet av arbetskraft. Länets och orternas attraktivitet är en annan påverkande faktor. Att ta tillvara på den samlade kompetens som finns i länet är en förutsättning för att skapa en hållbar struktur för att över tid kunna ersätta dem som lämnar arbetsmarknaden.

Utbudet av arbetskraft kan snabbt påverkas av konjunktursvängningar. En mycket snabb efterfrågan kan leda till att det uppstår brist. Lika snabbt kan minskad produktion leda till uppsägningar. Utvecklingen i samhället och på arbetsmarknaden ställer allt högre krav på utbildning och kompetens. Då länets barn och ungdomar är framtidens tillgång på arbetskraft är det viktigt att alla elever klarar både grundskolan och gymnasieskolan.

Redovisning av utmaningar

Örebroregionens befolkning blir allt äldre. Färre i arbetsför ålder ska försörja fler gamla. Det i kombination med att fler människor i regionen flyttar från mindre orter till större skapar en svårlöst ekvation. Bristen på kompetens är på sina håll i redan på väg att bli akut, inte bara till specialistyrken, trots en relativt hög arbetslöshet i många kommuner. Befolkningsutvecklingens trender är lång-

samma men distinkta. Liten blir mindre, stor blir större och centrum växer på bekostnad av periferi. I Örebroregionen växer befolkningen i tre kommuner (Örebro, Kumla och Lekeberg), medan den minskar eller är relativt konstant i resterande kommuner. Generationsväxlingens kraft är som allra starkast längst i norr (Hällefors och Ljusnarberg) samt längst i söder (Laxå). Det är också dessa kommuner som har den mest bekymmersamma befolkningsutvecklingen. På längre sikt (2030) väntas Örebroregionen utgöra en enda arbetsmarknadsregion istället för dagens fyra. Det kommer att skapa möjligheter till en förbättrad arbetskraftsförsörjning genom pendling. Men det kräver också bra förutsättningar för pendling.

Eftersom den rådande befolkningsutvecklingen sannolikt kommer att ligga fast inom överskådlig tid, blir en nyckelfråga att göra det bästa av den arbetskraft vi har. Vilka möjligheter har vi i regionen? Personer som står utanför arbetsmarknaden är en självklar och viktig resurs för kompetensförsörjning. I Örebro län finns mer än 20 000 personer i arbetsför ålder som står helt utanför arbetsmarknaden, många av dem har utländsk bakgrund.¹⁶

Arbetsmarknaden i länet är påtagligt könsdelad. För länets två största branscher är detta tydligt. Förenklat arbetar männen inom industrin och kvinnorna inom vård och omsorg.

16. Jakobsson Max (2012). Möjligheter och utmaningar för framtidens kompetensförsörjning ur ett regionalt perspektiv.

Den könssegregerade arbetsmarknaden låser in stora delar av arbetskraften till vissa yrken, vilket givetvis begränsar arbetskraftsutbudet.

Även om Örebroregionen först 2030 väntas utgöra en arbetsmarknad utgör självklart pendlingen en till viss del outnyttjad potential. Pendling kan vara en del av svaret på många kommuners problem med minskande befolkning och svag arbetsmarknad.

Arbetskraftens krav och vad de efterfrågar

Omvärlden är föränderlig, vilket innebär att det ständigt ställs nya krav på oss individer. Kraven kommer att öka eftersom mycket av det vi producerar i form av varor och tjänster ska köpas och säljas på en allt större och konkurrensutsatt marknad. Att som individ ta reda på vad som efterfrågas i form av kunskap och kompetens samt vilka valmöjligheter som finns är viktigt både för individens framtida livsvillkor och den regionala tillväxten. Att som individ också få äga sina beslut och ha tillräckligt med bra underlag för att kunna göra medvetna val i samband med studier och arbete är viktigt.

En intressestyrd skola har varit och är mycket omdebatterad, men enligt Långtidsutredningen¹⁷ är det lättare att få matchningen att fungera bra om arbetskraftens färdigheter efterfrågas av arbetsgivarna. En fråga som följer av detta är i vilken utsträckning samhället bör försöka styra utbudet av olika utbildningsinriktningar. En rimlig utgångspunkt är att samhället inte bör styra valen av utbildning i alltför hög grad – endast individerna själva kan avgöra hur de värderar nyttan av att genomgå en viss utbildning och arbetsmarknadsutfallet är bara en del i denna kalkyl. Resonemanget bygger dock både på att det finns bra information om de troliga konsekvenserna av olika utbildningsval och att de som väljer utbildning tar hänsyn till denna information.

17. Långtidsutredningen SOU2011:11, sid 42

Utbildningsanordnare, personal på skolor, rektorer, lärare och studie- och yrkesvägledare har enligt skollag och läroplaner ett ansvar för att elever ska få vägledning inför val av framtida utbildnings- och yrkesverksamhet. De ska bidra till att elevens studie- och yrkesval inte begränsas av kön eller av social eller kulturell bakgrund. De ska utveckla kontakter och samverka med arbetslivet och när-samhället som ska bidra till att främja skolans verksamhet och förankra den i det omgivande samhället.

Hur arbetsmarknaden ser ut, fungerar och förändras är en viktig kunskap att få med sig ut i arbetslivet. Den kunskapen ger individen bättre förutsättningar att förstå arbetsgivarnas förväntningar, men även vilka krav man har rätt att ställa som anställd. Individer har stora rättigheter och möjligheter att röra sig fritt på arbetsmarknaden inom EU och övriga delar av världen. Att stimulera medborgarna till ett livslångt lärande och skapa förutsättningar för kompetensutveckling bidrar till en regional hållbar tillväxt.

Redovisning av utmaningar

Utbildningssystemen är komplexa. Behörighetssystemen till olika utbildningsformer har förändrats vilket ställer höga krav på att studie- och yrkesvägledare kan hålla sig uppdaterade på alla regler som varje individ behöver ha svar på. Det saknas resurser och strategier för studie- och yrkesorientering och studie- och yrkesvägledning. Detta gäller inom stora delar av utbildningskedjan men framförallt inom grundskola och gymnasium.

Redan som ung individ ställs man inför att göra val kopplat till utbildning som kan få betydelse för de framtida livsvillkoren. Därför är det viktigt att skolan och kommunen involverar föräldrarna i dessa val.

Val till studier, fortsatta studier och kompetensutveckling via utbildning kräver och kommer att kräva individuell vägledning. Detsamma gäller de individuella valen när det gäller yrke och karriär som är lika komplexa. Det är viktigt att synliggöra individens möjligheter att studera och arbeta i hela världen. Detta innebär ökade krav på de som ansvarar för vägledningen.

Ytterst är det varje enskild individ som måste ta ett ökat ansvar för sina val kring studier, karriär och kompetensutveckling. Men fortfarande finns mycket att förbättra kring hur detta synliggörs och informeras om. Här har såväl utbildningsanordnare, arbetsgivare, kommun och alla i samhället ett stort ansvar. De ekonomiska och sociala kostnaderna för enskilda individer, arbetsgivare och samhället är stora när valen inte blir medvetna och konsekvenserna inte kan förutses.

Tillgång till och utbud av utbildningar

Utbudet av utbildningar är stort och komplext. Olika utbildningsformer ger olika behörigheter för vidare studier. Det finns ett formellt utbildningssystem och kompletterande system. I det formella får man betyg eller poäng som gör att man kan tillgodogöra sig mer eller högre utbildning. Det kompletterande systemet ger inte behörigheter på samma sätt men utgör det en viktig del när det gäller individernas kompetensutveckling t.ex. det stora utbud av kurser som ges av studieförbund men även privata utbildningsföretag.

De olika utbildningsformerna har olika styrdokument att förhålla sig till, det innebär olika ansvar och roller mellan nationell, regional och lokal nivå. Diskussionen måste föras i olika former, på olika mötesplatser av olika aktörer så att det blir en diskussion som berör, engagerar och motiverar.

Ett omfattande reformarbete har präglat utbildningssystemet de sista åren, t.ex. Gy-11, Vux-12, Yrkeshögskoleutbildningar och förändringar inom betygssystemet.

Redovisning av utmaningar

Kunskap om vilken betydelse utbildning och kompetensförsörjning har och hur de fungerar är viktigt. De ekonomiska förutsättningarna förändras och antalet elevkullar minskar, vilket ställer stora krav på kommunerna. Det

betyder att det kommer att krävas mer av samverkan inom olika utbildningsformer för att säkra kvalitet, uppfylla krav och villkor för alla medborgarna.

En utmaning är att det inte finns incitament för utbildningsanordnare att informera om hur olika val kan påverka individens framtidsutsikter och karriärmöjligheter. Utbildningsutbudet är idag en fri marknad. Utbudet av utbildningar styrs av elevernas intresse och inte av vad arbetsmarknaden behöver. Dock finns några utbildningsformer som tar hänsyn till arbetslivets efterfrågan, till exempel arbetsmarknadsutbildningar, yrkesvux, folkhögskoleutbildningar och yrkeshögskoleutbildningar.

Det finns idag en nationell struktur för hur validering kan och bör göras, men validering sker i alltför liten utsträckning. Ansvaret för genomförande av validering är decentraliserat och det är ett flertal olika aktörer involverade. För att validering ska fungera långsiktigt för alla involverade behöver de rättsliga och ekonomiska förutsättningarna vara tydliga, långsiktiga och framförallt vara anpassade till varandra. Det finns fortfarande hinder för en väl fungerande validering, men lokalt och regionalt bör det finnas tillgång till information och vägledning för individer, utbildningsanordnare och arbetsgivare kring hur de kan gå tillväga.

Omvärldens krav påverkar de krav arbetsgivarna ställer på medarbetarna. Detta påverkar i hög grad utbildningssystemet. Att arbetsgivare utvecklar sin beställarkompetens för att tydligare visa vilka krav de har på sina medarbetare är viktigt för att göra utbildningarna anpassade till arbetsmarknaden vilket leder till högre anställningsbarhet.

Arbetsgivarna framhåller allt mer de personliga egenskaperna som viktiga och de mer formella kunskaperna och färdigheterna som mer självklarheter. Här måste arbetsgivare och utbildningsanordnare utveckla samverkansformer så resultat och helhet blir bättre ur ett individ- och tillväxtperspektiv.

Arbetsgivarnas krav och vad de efterfrågar

Kompetenskraven på arbetsmarknaden har ökat och tillgången på kvalificerad arbetskraft har blivit en allt viktigare faktor för arbetslivets utveckling och konkurrenskraft. De ökade kompetenskraven är framförallt ett resultat av strukturomvandlingen mot en mer kunskapsintensiv produktion. Samtidigt som många står utanför arbetsmarknaden har arbetsgivare idag svårt att rekrytera kompetent arbetskraft.¹⁸ Utbildningarna behöver anpassas bättre till arbetsgivarnas behov. Arbetsgivarna behöver också bli bättre på att ta reda på vilken kompetens de behöver och inte enbart se till formell utbildning vid rekrytering.

I de flesta verksamheter är människorna den främsta resursen. Genom bemötande, agerande, kunskap och ansträngning skapar människor innehållet i verksamheten, löser problem och lägger grunden till relationer och lojaliteter som säkerställer organisationens överlevnad. Detta gör människan till den främsta konkurrensfördelen.¹⁹ Men det ställer krav på effektivt gjorda utbildningsinvesteringar och att arbetsgivare förmår utveckla och ta tillvara den kompetens som finns. Att arbeta med strategisk kompetensförsörjning kan vara ett sätt för arbetslivet att identifiera vilken kompetens de vill attrahera, rekrytera, behålla, avveckla och kompetensutveckla för att nå målen med verksamheten.

Redovisning av utmaningar

Utvecklingen inom industrin går mot en alltmer kunskapsintensiv och specialiserad produktion. För att industrin fortfarande ska vara konkurrenskraftig behövs tillgång till välutbildad arbetskraft. Formell utbildning bland sysselsatta inom industrin är jämförelsevis låg i dagsläget. Detta utgör en av utmaningarna för arbetsgivare och utbildningsanordnare i regionen. En annan utmaning är att industribranschen är en konjunkturkän-

slig bransch med stora variationer i behovet av arbetskraft. Liknande svårigheter finns även i andra branscher vilket försvårar arbetsgivarnas arbete med långsiktiga åtaganden.

Inom branschen vård och omsorg finns stora rekryteringsbehov i framtiden på grund av stora pensionsavgångar, framförallt när det gäller undersköterskor. En inte lika stor grupp är förskollärare, men även inom denna grupp finns rekryteringsbehov i framtiden. För vård och omsorg sammanfaller denna generationsväxling också med uppväxlingen av kompetensnivåer. Det som oroar arbetsgivarna²⁰ är det låga intresset för vissa yrken i båda branscherna. Idag styr intressen valet av utbildningar inte vad arbetsmarknaden behöver eller efterfrågar.

Invandringen till länet utgör en viktig faktor för att möta framtidens kompetensförsörjning. Gruppen utlandsfödda har en åldersstruktur som skiljer sig från dem som är födda i Sverige och övriga Norden. Antalet utlandsfödda är fler, framförallt i yngre åldrar, de kan därför utgöra en stor tillgång på arbetsmarknaden. Det finns både hinder och möjligheter för att anställa personer med utländsk bakgrund. Det främsta argumentet är att de inte har tillräckligt med språkkunskaper. Inom vården finns till exempel krav på dokumentation som innebär att språkkunskaper är helt avgörande om man kan få jobb eller inte. Men nästan lika många menar att det inte har någon betydelse. Många arbetsgivare ser invandrare som en resurs men svårigheten handlar om att ta reda på invandrarnas kompetens, deras utbildning och färdigheter.

Arbetsgivare upplever svårigheter att rekrytera utbildad arbetskraft. Dels kan det bero på att det faktiskt finns brist på arbetskraft med rätt kompetens, men också att arbetsgivarnas kompetensförsörjning inte är effektiv. Det kan handla om att arbetsgivarna ställer högre kompetenskrav i förhållande till vad som behövs. En betydande faktor som påverkar arbetsgivarnas effektivitet vid rekrytering är kunskaper om vilka utbildningar som finns och vilken kompetens de ger.

18. Ds 2002:47 Näringsdepartementet Kompetensförsörjning på arbetsmarknaden

19. Malin Lindelöw (2010) Kompetensbaserad personalstrategi

20. Intervjuer med 95 arbetsgivare i stora, medelstora och små företag både från privat och offentlig sektor i Örebro län 2013

Arbetsgivarna behöver utveckla sin beställarkompetens så att de bättre kan beskriva vad de har för krav. Detta kan också bidra till att fler utbildningar leder till anställningsbarhet. Arbetsgivare bör också ha förmåga att ta tillvara och uppgradera kompetensen hos de redan anställda.

Generellt går det att tillgodose arbetslivets behov lokalt, men det förutsätter en avslutad gymnasieutbildning. Många större arbetsgivare genomför sedan sina egna in-ternutbildningar för att säkra upp kompetensen. När det gäller högre krav på utbildning och inom ett specialiserat område är det i vissa fall problematiskt. Den kompetensen finns inte lokalt utan rekryteras regionalt, nationellt och i vissa fall internationellt. Även om arbetsgivarna lyckas att rekrytera återstår problemet med att behålla kompetensen. Arbetstagarna ställer högre krav och flyttar på sig om de inte trivs eller utvecklas i arbetet. Att vara en attraktiv arbetsgivare blir allt viktigare för att behålla kompetensen. Andra faktorer som har stor betydelse för att kunna behålla kompetensen är attraktiva bostäder, god samhälls-service och bra pendlingsmöjligheter.²¹

Övervägande delen av arbetsgivarna tycker att samverkan med övriga samhället kan bli mycket bättre och efterlyser en strukturerad form för detta. Framförallt handlar det

om att utveckla kontakter med utbildningssystemet, från gymnasieskolan upp till universitetet. Idag finns etablerade kontakter, i vissa fall väl utvecklade i andra fall sporadiska, med gymnasieskolan, vuxenutbildningen, yrkes-högskola och universitetet. Kontakterna sker övervägande genom att arbetsgivarna tillhandahåller praktikplatser. Studie- och yrkesvägledning har en viktig funktion mellan skola och arbetsliv. Att anpassa utbildningar efter arbetslivets lokala och regionala behov efterfrågas.

Till sist lyfts samordning av arbetsgivarnas rekrytering som viktigt. Att fler arbetsgivare, lokalt och regionalt samordnar sina rekryteringsbehov för eventuell medföljande partner. Att fler arbetsgivare koordinerar sina behov av kompetent arbetskraft i syfte att kunna ge arbetstaga-ren möjlighet att arbeta heltid där det råder stor brist på kompetens. Att fler arbetsgivare, lokalt och regionalt samordnar sina resurser kring kompetensutbyte, arbetsrotation och kompetensutveckling.²²

21./22. Intervjuer med 95 arbetsgivare i stora, medelstora och små företag både från privat och offentlig sektor i Örebro län 2013

Ordlista

Beställarkompetens

Med beställarkompetens menar vi förmågan att planera, formulera och kommunicera vilken kompetens som behövs i en organisation. För att utvecklas och nå målen med verksamheten behöver också organisationen ha kunskap om vad aktörer vill beställa. Beställarkompetens växer fram som ett resultat när kunskap delas och integreras. En utmaning ligger i att skapa processer som stödjer beställare (arbetsgivare) och utförare (utbildningsanordnare) förmåga att samarbeta samt kunskap om hur resultatet ska användas.²³

Kompetens

Kompetens är förmågan och viljan att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter.²⁴ Förmågan att genom erfarenhet, förståelse och omdöme kunna omsätta kunskaper och färdigheter. Vilja till rätt attityd, engagemang, mod och ansvar. Kunskaper om fakta och metoder, att veta. Och färdigheter att kunna utföra i praktiken, att göra.

Kompetensförsörjning

Process i organisation för att fortlöpande säkerställa rätt kompetens för att nå verksamhetens mål och tillgodose dess behov.

Kompetensplattform

En plattform där problem/utmaningar identifieras från till exempel bransch, geografi, delregionala utmaningar. Problemen/utmaningarna analyseras och insatser tydliggörs med stöd av omvärldsbevakning och kunskapsunderlag, information och kommunikation samt mötesplatser.

Kompetensplattformsuppdraget

Från och med 2010 har regionförbundet och motsvarande organisationer i landet regeringens uppdrag att etablera kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering.

Kompetenskansli

Ett regionalt nätverk med representanter från arbetsgivare, utbildningsanordnare och kompetensmäklare aktörer.

Kompetensmäklare aktörer

De kompetensmäklare aktörerna är de aktörer som har ett uppdrag att mäkla mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare. De är ”kittet” mellan utbildningsanordnare och arbetsgivare för att få till en bättre matchning. De kompetensmäklare aktörerna är Arbetsförmedlingen, Vård- och omsorgscollege, Teknikcollege, Yrkehögskola Mälardalen, BRO – kompetens (Business Region Örebro), Karriärcentrum – Örebro universitet.

Kompetensutveckling

Aktiviteter för att bredda/höja individers och grupper kompetens.

Matchning

Matchning handlar om hur effektivt utbud och efterfrågan möts på arbetsmarknaden.

Utbildningsanordnare

En aktör som anordnar utbildningar av olika slag.

Utbildningssystem

Det svenska utbildningssystemet består av en mängd verksamhetsformer och utbildningar. Alla vänder sig till individer i olika åldrar med olika behov och förutsättningar. Denna handlingsplan innehåller hela utbildningskedjan från grundskola upp till universitetsnivå, här ingår också folkhögskolorna.

23. Michel Thomsen (2010). Beställarkompetens vid upphandling och utveckling av IT

24. Svensk standard SOU 624070:2 009 Ledningssystem för kompetensförsörjning – krav

Referenser

Jakobsson Max (2012). Möjligheter och utmaningar för framtidens kompetensförsörjning ur ett regionalt perspektiv. Rapport 2012:01. Regionförbundet Örebro

Jakobsson Max (2012). Möjligheter och utmaningar för framtidens kompetensförsörjning – Lokal prognos för kommunerna Hällefors, Lindesberg, Ljusnarsberg och Nora. Rapport 2012:02. Regionförbundet Örebro

Jakobsson Max (2012). Möjligheter och utmaningar för framtidens kompetensförsörjning – Lokal prognos för kommunerna Askersund, Hallsberg och Laxå. Rapport 2012:05. Regionförbundet Örebro

Jakobsson Max (2012). Möjligheter och utmaningar för framtidens kompetensförsörjning – Lokal prognos för kommunerna Kumla, Lekeberg och Örebro. Rapport 2012:08. Regionförbundet Örebro

Jakobsson Max (2012). Möjligheter och utmaningar för framtidens kompetensförsörjning – Lokal prognos för kommunerna Karlskoga och Degerfors. Rapport 2012:09. Regionförbundet Örebro

Näringsdepartementet (2002). Kompetensförsörjning på arbetsmarknaden – Strategiska utvecklingstendenser Ds 2002:47

Näringsdepartementet (2010). Regionförbundet har ett regeringsuppdrag att etablera kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. N2009/9378/RT;N2009/9576/KLS

Malin Lindelöw (2010)
Kompetensbaserad personalstrategi

Ramböll (2011). Projekt Hälsoverket
– fokusgrupper om samverkan. Rapport

Sammanställning av intervjuer med arbetsgivare i Örebro län 2013 – Möjligheter och utmaningar för framtidens kompetensförsörjning ur ett lokalt/regionalt perspektiv. Regionförbundet Örebro

Långtidsutredningen SOU2011:11, s.42

Michel Thomsen (2010). Beställarkompetens vid upphandling och utveckling av IT

Svensk standard SOU 624070:2 009
Ledningssystem för kompetensförsörjning – krav

Nils Karlsson & Ola Skånberg (2011)
Matchningen på den svenska arbetsmarknaden,
Underlagsrapport 9 till Framtidskommissionen

Mer information

Det kompletta analys- och prognosmaterialet finns att läsa och ladda ned på www.regionorebro.se/kompetens

Anette Granberg

projektledare för regeringsuppdraget
att etablera kompetensplattformar
anette.granberg@regionorebro.se
019-602 63 28

Maria Svensson Hallberg

utvecklingsledare
maria.svensson@regionorebro.se
019-602 63 75



REGIONFÖRBUNDET
ÖREBRO

Regionförbundet Örebro
701 83 Örebro

BESÖKSADRESS
Forskarvägen 1, Örebro

TFN 019-602 63 00
FAX 019-18 98 29

E-POST regionorebro@regionorebro.se
www.regionorebro.se