

Kompetensförsörjningsstrategin

för Kronobergs län 2015 -2020

Remiss

Remissperiod
1 juli – 31 oktober 2015

Innehåll

Sammanfattning.....	3
Inledning	5
Syfte	5
Det regionala kompetensplattformsuppdraget.....	5
Avgränsningar.....	5
Relationen till andra strategier	6
Begreppsdefinitioner	6
Innehåll och läsinstruktion.....	7
Utgångspunkter för kompetensförsörjningsstrategin	8
Tidiga insatser	8
Jämställdhetsintegrering	8
Samhandling	9
Utmaningar i Kronobergs län	10
Prioriteringar	14
Prioritering: Kompetenshöjning av sysselsatta.....	14
Mål.....	14
Möjligheter.....	14
Områden för samhandling	15
Prioritering: Övergångar mellan utbildning och arbetsliv	16
Mål.....	16
Möjligheter.....	16
Områden för samhandling	17
Prioritering: Ungas etablering på arbetsmarknaden	18
Mål.....	18
Möjligheter.....	18
Områden för samhandling	19

Prioritering: Utlandsfödda kvinnor och män som resurs för den framtida kompetensförsörjningen	20
Mål	20
Möjligheter	20
Område för samhandling	21
Genomförande av den regionala kompetensförsörjningsstrategin	23
Verktyg	23
Handlingsplaner	24
Uppföljning och lärande	24
Källor	26
Bilagor	27
Bilaga 1: Relation till andra strategier	27
Bilaga 2: Framtagande av kompetensförsörjningsstrategin	29
Bilaga 3: Begreppsdefinitioner	30
Bilaga 4: Målbilaga – Kompetensförsörjningsstrategin	32

Sammanfattning

Syftet med den regionala kompetensförsörjningsstrategin för Kronobergs län 2015-2020 är att samla det regionala kompetensförsörjningsarbetet. I strategin uttrycker regionens aktörer gemensamma mål och prioriteringar, vilka kan användas som vägledning för samhandling kring utbildning, strategisk kompetensförsörjning och arbetsmarknad. Den regionala kompetensförsörjningsstrategin är en understrategi till den regionala utvecklingsstrategin för Kronobergs län 2015-2025 (RUS) och kompletteras med handlingsplaner. Samordning mellan kompetensförsörjningsstrategin och kommunernas strategier och prioriteringar eftersträvas.

Vad som är mest prioriterat att arbeta med kopplat till kompetensförsörjningsområdet är delvis avhängigt vilken tidsaspekt man utgår från. Att arbeta med kompetensförsörjning på kort sikt handlar främst om att i regionen hitta rätt kompetenser till arbetslivet här. Finns de inte tillgängliga i regionen så måste dessa människor attraheras någon annanstans ifrån. Arbetar man å andra sidan ur ett mer långsiktigt perspektiv så handlar det främst om att identifiera kompetensbehoven och bygga de kompetenser som behövs. Detta kan ske genom utbildning av individer inom efterfrågade områden eller kompetenshöjning av redan sysselsatta. Det är det långsiktiga perspektivet som är utgångspunkten för strategin.

Den regionala kompetensförsörjningsstrategin består av fyra prioriteringar med målsättningar och utpekade områden för samhandling;

Kompetenshöjning av sysselsatta

Mål:

- Ökad andel arbetstagare som deltar aktivt och kontinuerligt i strategisk kompetensutveckling
- Ökad andel arbetsgivare som deltar i och tar till vara arbetstagares strategiska kompetensutveckling

Områden för samhandling:

- Utforma flexibla utbildningssystem för ett livslångt lärande
- Förbättra förutsättningarna för arbetsgivares och arbetstagares strategiska kompetensutveckling

Övergångar mellan utbildning och arbetsliv

Mål:

- Ökad matchningsgrad
- En mer balanserad arbetsmarknad (ålder, kön och etnicitet)

Områden för samhandling

- Stärka studie- och yrkesvägledning för ett livslångt lärande, ett delat ansvar
- Stärka samverkan mellan utbildning och arbetsliv för en förbättrad matchning

- Öka intresset för branscher med stora framtida kompetensbehov
- Stärka yrkesutbildningarna på alla utbildningsnivåer

Ungas etablering på arbetsmarknaden

Mål

- Andelen flickor och pojkar med behörighet till gymnasiet ska öka
- Andelen flickor och pojkar som fullföljer gymnasiet inom 4 år ska öka
- Ökad andel i prioriterad grupp som har en inkomst över basbeloppet
- Ökad sysselsättningsgrad för kvinnor och män

Områden för samhandling:

- Arbeta för att fler flickor och pojkar avslutar gymnasieskolan med fullständiga betyg
- Att identifiera ungdomar som inte är etablerade på arbetsmarknaden eller återfinns i studier

Utlandsfödda kvinnor och män som resurs för den framtida kompetensförsörjningen.

Mål

- Ökad sysselsättningsgrad bland utlandsfödda kvinnor och män
- Ökad andel arbetsgivare som rekryterar utlandsfödda kvinnor och män
- Ökad andel utlandsfödda kvinnor och män med minst gymnasial utbildning
- Ökad andel utlandsfödda kvinnor och män med eftergymnasial utbildning

Områden för samhandling

- Korta etableringstiden för utlandsfödda
- Integration genom flexiblare språkutveckling
- Ökad dialog med arbetsgivare

Inledning

Syfte

Syftet med strategin är att samla regionens aktörer i ett arbete mot gemensamma mål för den regionala kompetensförsörjningen. Strategin är vägledande för regional samhandling kring matchning och etablering och kommer att kompletteras med handlingsplaner. Den regionala kompetensförsörjningsstrategin är en understrategi till Gröna Kronoberg 2025, den regionala utvecklingsstrategin för Kronobergs län 2015-2020 (RUS). Samordning mellan kompetensförsörjningsstrategin och kommunernas strategier och prioriteringar eftersträvas.

Det regionala kompetensplattformsuppdraget

Region Kronobergs kompetensförsörjningsarbete grundas till stor del på ett uppdrag som inkom från regeringen i december 2009. Syftet med det så kallade kompetensplattformsuppdraget är att få bättre översikt och kunskap om kompetensbehov och utbud av utbildningar i Kronobergs län, samt öka samverkan i regionen kring kompetensförsörjning och utbildningsplanering.

Med kompetensplattformsuppdraget samlas tre politikområden under en hatt; utbildning, näringsliv och arbetsmarknad. Hur utbudet av utbildningar stämmer överens med behovet av kompetens berör såväl utbildning som arbetsmarknad och arbetsliv. I Kronobergs län har arbetet sedan 2010 fokuserats på framtagande av kunskapsunderlag och en rad olika satsningar inom utbildning och kompetensförsörjning. Exempel är arbetet med studie- och yrkesvägledning via projektet SYV i förändring¹ och minskad andel skolavhopp via projektet Plug-in².

Regionen har knutit en närmare samverkan med såväl branscher som utbildningsanordnare inom olika områden och utbildningsnivåer, banden har även stärkts mellan branscherna och utbildningsanordnare. Arbetet har dock saknat en tydlig strategisk förankring. Region Kronoberg beslutade därför att stödja regionens aktörer och kraftsamla kring gemensamma prioriteringar. Resultatet, en regional kompetensförsörjningsstrategi, håller du nu i din hand.

Avgränsningar

En strategi handlar om att våga välja och välja bort. Den omfattar därför inte allt arbete som sker inom utbildning, kompetensförsörjning och arbetsmarknadsområdet. Fokus ligger på;

- Områden som länets aktörer är rådiga över
- Målsättningar som kräver samhandling

Kompetensförsörjningsstrategin tar sin utgångspunkt i ett långsiktigt perspektiv och siktar på år 2020. Vad som är strategiskt att arbeta med utifrån den tidshorisonten skiljer sig till viss del från att arbeta med kompetensförsörjningsfrågor här och nu. Kortsiktigt handlar kompetensförsörjning om att ha tillgång till kompetens som kan matchas mot arbetslivet idag. Ett mer långsiktigt perspektiv

¹ Slutrapport genomförande SYV i förändring

² Den nationella slutrapporten beräknas vara klar sommaren 2015

handlar om att bygga den kompetens som arbetslivet efterfrågar i framtiden. Det är främst i det senare perspektivet den regionala kompetensförsörjningsstrategin tar sin utgångspunkt.

I rapporten *Strategier för regional kompetensförsörjning*³ presenteras fem förslag till strategier, vilka delas in i två grupper: att ta tillvara den kraft som finns i regionen respektive att ta tillvara arbetskraft från andra regioner och länder. Den regionala kompetensförsörjningsstrategin hämtar prioriteringar ur båda grupperna, men väljer att inte prioritera inpendling och inflyttning i detta skede, då länets aktörer i större grad förfogar över åtgärder riktade till invånare som redan bor i länet.

Relationen till andra strategier

Kompetensförsörjningsfrågorna har på senare år blivit allt mer uppmärksammande på alla nivåer i samhället. På europeisk nivå har frågorna uppmärksammats genom Europa 2020-strategin⁴. Målen kopplade till kompetensförsörjning är att sysselsättning ska öka till 75 % av befolkningen, andelen elever utan gymnasiebetyg ska vara mindre än 10 % och att andelen 30-34-åringar som har eftergymnasial utbildning ska vara 40 %. Utifrån de europeiska målen kan sedan varje medlemsstat besluta om högre mål. Sverige har beslutat att mer än 80 % av 20–64-åringar ska vara sysselsatta, andelen elever utan gymnasiebetyg ska vara lägre än 10 %. Därtill ska minst 40-45 % av 30–34-åringarna ha en högre utbildning.

Gröna Kronoberg 2020 lyfter bland annat vikten av livslångt lärande och humankapitalets betydelse för regionen. På regional nivå är kompetensförsörjningsstrategin en av flera understrategier som är knutna till Gröna Kronoberg 2025, varje understrategi går på djupet inom sitt område och samspelar med varandra för att nå de övergripande målen. Samspelet mellan Gröna Kronoberg och understrategierna innebär att frågor om utbildning, kompetensförsörjning och arbetsmarknad kan återfinnas i andra understrategier än kompetensförsörjningsstrategin. Om så är fallet har de inte prioriterats i kompetensförsörjningsstrategin i syfte att få en så effektiv helhet som möjligt. För mer information om andra strategier som kompetensförsörjningsstrategin kompletteras av se bilaga 1.

Arbetet med den regionala kompetensförsörjningsstrategin har även tagit hänsyn till kommunala strategier och prioriteringar då även den lokala nivån har ett stort fokus på frågor som rör etablering och matchning. Det finns även prioriterade områden där länets kommuner gått samman för att arbeta gemensamt med olika frågor. Ett exempel är Småland Business Region, där kommunerna bland annat arbetar med ökad inflyttning till länet. Ett syfte är att få tillgång till efterfrågad kompetens.

Begreppsdefinitioner

I samband med framtagandet av strategin, se bilaga 2, har det framgått att de aktörer som arbetar med matchning och etablering i Kronobergs län lägger in olika definitioner i begreppen.

Definitionerna har därför diskuterats och i bilaga 3 redovisas några överenskomna tolkningar av vad begreppen innebär i samband med den regionala kompetensförsörjningsstrategin.

³ Tillväxtanalys (2013:3)

⁴ http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_sv.htm

Innehåll och läsinstruktion

Den regionala kompetensförsörjningsstrategin har fem delar:

- **Inledningen** klargör syftet och ger en bakgrund till strategin, dess avgränsningar och relation till andra strategier.
- **Utgångspunkter för den regionala kompetensförsörjningsstrategin** är. De genomsyrar hela strategin, kapitlet innehåller också grundförutsättningar för strategins genomförande.
- **Utmaningar för Kronobergs län** ger en övergripande bild av vilka utmaningar som Kronobergs län står inför.
- **Prioriteringarna** är själva kärnan i strategin. De är fyra till antalet utan inbördes hierarki eller ordning. Varje prioritering innehåller följande avsnitt:
 - målbild (planerade resultat och indikatorer som stöd för uppföljning)
 - möjligheter (pekar på utvecklingsområden etc.)
 - områden för samhandling (för genomförandet av strategin)
- **Genomförande av den regionala kompetensförsörjningsstrategin** klargör vad vi ska arbeta med och på vilket sätt för att nå de gemensamt uppsatta målen.

Utgångspunkter för kompetensförsörjningsstrategin

Den regionala kompetensförsörjningsstrategin genomsyras av följande utgångspunkter;

- Tidiga insatser
- Jämställdhetsintegrering
- Samhandling

Dessa utgör så kallade horisontella kriterier, det vill säga förhållningssätt att arbeta utifrån och perspektiv som alltid bör finnas med, oavsett prioriteringsområde.

Tidiga insatser

Den första utgångspunkten för strategin är tidiga insatser. Exakt vilken typ av insats, och vilken målgrupp den vänder sig till, ser olika ut beroende på vilken prioritering som avses. Tidiga insatser är en sammansättning av proaktiva insatser för individer och deras familjer. Insatserna ska vara hälsofrämjande, förebyggande och skapa bästa möjliga utveckling för individen. Det finns en ökad medvetenhet om att tidiga insatser lönar sig ur flera aspekter, både mänskliga och ekonomiska. Denna utgångspunkt belyser vikten av att personal som möter individer har verktyg för att redan i ett tidigt skede upptäcka problem och behov samt definiera individuella insatser som leder till att personer tar steget vidare mot etablering och matchning.

Jämställdhetsintegrering

Flickor och pojkar, kvinnor och män ska ha samma förutsättningar att utbildas, arbeta och utvecklas och få tillgång till samhällets resurser. För att uppnå detta arbetar vi med jämställdhetsintegrering, det vill säga ett arbetssätt för att bidra till jämställdhet i samhället. Det innebär att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av en process, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet. Utgångspunkten är att få syn på eventuella skillnader i utmaningar och behov mellan flickor och pojkar, kvinnor och män. På så sätt kan insatser riktas olika till olika målgrupper. Inom kompetensförsörjningsområdet kan särskilda insatser till exempel behövas för att öka pojkars studieresultat eller för att minska flickors upplevelse av stress i skolan.

Ett sätt att upptäcka skillnader mellan könen är att använda sig av könsuppdelad statistik, som använder det juridiska könet som indelningsgrund. Samtidigt finns det personer som inte kategoriserar sig som varken kvinnor eller män, personer som biologiskt inte entydigt kan kategoriseras som kvinnor eller män och personer som upplever sig vara av ett annat kön än det som tilldelats dem vid födseln. Alla människor, oavsett könsidentitet och könsuttryck, tillhör dessutom flera sociala kategorier som samspelar, såsom etnicitet, ålder och utbildningsbakgrund. När utvecklingsinsatser utformas är det viktigt att se till hur dessa faktorer samspelar.

Samhandling

Kompetensförsörjningsstrategin fokuserar på områden som inte täcks upp av organisationers ordinarie arbete och där intressenterna tillsammans kan hitta kreativa lösningar för medborgarnas bästa. Flera av de aktörer som realiserar kompetensförsörjningsstrategin har grundläggande, offentliga uppdrag inom området. Dessa uppdrag, och att de sköts så effektivt och med så hög kvalitet som möjligt, är en grundförutsättning för att nå de gemensamma målen om kompetensförsörjning i regionen.

Det finns tre huvudsakliga skäl till samhandling. Det första är kostnadseffektivitet, både för enskilda verksamheter och för samhället. Det andra skälet är att bättre kunna bemöta utsatta grupperns behov, vilket ofta är komplexa. Det tredje skälet är att kunna öka inflytandet hos medborgare och andra aktörer. Samhandlingstrappan nedan illustrerar hur samhandlingen kan gå till; skapa samtal, samsyn, samarbete och samhandling.

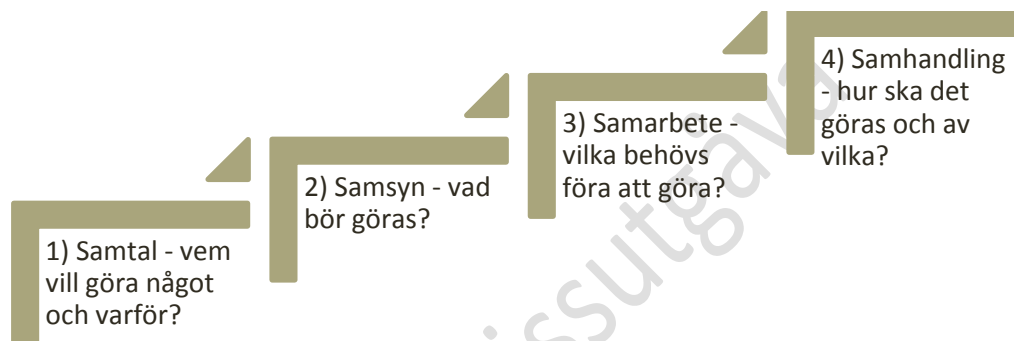


Bild 2: Samhandlingstrappa. Den regionala kompetensförsörjningsstrategin fungerar som ett stöd i olika faser fram till samhandling.

Utmaningar i Kronobergs län

Kronoberg står inför ett antal utmaningar kopplat till länets framtida kompetensförsörjning. Dessa utmaningar utgör grunden för mål och prioriteringar i denna strategi. Statistiken nedan är tagen från Region Kronobergs statistikdatabas MONA och Statistiska centralbyrån (SCB) om annat inte anges. En mer detaljerad beskrivning återfinns i rapporten *Nulägesanalys och prognos 2015*.

Sysselsättningen i länet – stora skillnader mellan olika grupper

Kronobergs län har, jämfört med regioner utanför storstadsregionerna, haft god tillväxt sett till både befolknings- och sysselsättningsutveckling. Sysselsättningsgraden i länet är en av de högsta i riket, även om den varierar mellan olika kommuner och grupper. Män har en högre sysselsättningsgrad än kvinnor, och i Kronoberg är detta särskilt framträdande. Det finns flera delförklaringar till könsskillnaderna. Bland annat är kvinnor föräldralediga, deltidsarbetande, studerande eller sjukskrivna i högre utsträckning än män. Vidare har länet ett mansdominerat näringsliv där löneutvecklingen tenderar att vara högre än i kvinnodominerade yrken.

Sedan nittiotalskrisen har sysselsättningstillväxten i länet, ur ett jämförande perspektiv, varit god. Men takten har under de senaste åren avstannat och arbetslösheten har ökat, främst för grupper som redan hade en svag etablering på arbetsmarknaden. Den främsta anledningen till den avstannade sysselsättningstillväxten är att finanskrisen drabbat länet hårt, och främst är det länets omfattande industrisektor som drabbats.

Matchningsproblematik

Arbetsmarknaden består av utbud och efterfrågan. Utbudet är den arbetsföra befolkningen, ofta definierad som mellan 20-64 år, och som har hälsan till att arbeta. Efterfrågan på arbetskraft står arbetsgivare från det offentliga och privata för. Ur detta perspektiv är förhållandet på arbetsmarknaden enkelt att förstå, men trots att arbetslösheten har ökat och det finns tillgänglig arbetskraft upplever många arbetsgivare att det är svårt att hitta rätt kompetens. Förhållandet brukar benämnas som att det föreligger en "matchningsproblematik".

Orsakerna till matchningsproblematiken är flera. I viss utsträckning beror den på att arbetsgivare och potentiella arbetstagare inte har tillräckligt med information om varandra. Därför är det av betydelse att det finns kommunikationskanaler som kan underlätta informationsflödet mellan de båda parterna. Problematiken beror även på att en del utbildningar som det råder hög efterfrågan på inte har tillräckligt med sökande, eller att de som har den eftersökta utbildningen inte väljer att bo i Kronobergs län. En annan orsak är att arbetskraften inte har den erfarenhet som arbetsgivarna söker. Det faktum att arbetsmarknaden i Kronoberg är könssegregerad bidrar till att försvåra matchningen.

För att få en bild av matchningsproblematiken i Kronobergs län går det att hänvisa till att var fjärde företag⁵ anser att det är svårt att hitta rätt kompetens att rekrytera samtidigt som sysselsättningsgraden minskat medan antalet i arbetsför ålder ökat. Ett annat mått som visar på brister i matchningen är att under 2012 hade 28 % av de anställda ett yrke som inte motsvarade

⁵ Tillväxtverket Företagens villkor och verklighet 2014

deras utbildningsinriktning⁶, och särskilt låg var matchningsgraden för utlandsfödda från underutvecklade länder⁷.

Låg utbildningsnivå och ökade kompetenskrav

Statistiken visar att det sker en professionalisering på arbetsmarknaden. Utbildningsnivån blir därmed en av de avgörande faktorerna för den enskildes möjlighet till självständig försörjning. Kunskapskraven ökar både inom nya och mer mogna branscher. Stora pensionsavgångar förväntas i några av länets större branscher inom de närmsta åren. Arbetsgivare kommer att efterfråga relevant kompetens för att säkra konkurrenskraft och förnyelseförmåga. De som nu lämnar arbetslivet för pension har i hög utsträckning haft en förgymnasial utbildning, men det innebär inte att de ersätts med personer på samma utbildningsnivå. Prognoser tyder snarare på att kompetenskraven ökar vid nyanställningar.

Med ökade kompetenskrav på arbetsmarknaden ökar behovet av tillgång till rätt kompetens hos arbetskraften. Befolkningen i Kronobergs län idag har en något lägre utbildningsnivå än riksgenomsnittet, och det finns stora skillnader mellan kommunerna och könen. Därför är det viktigt att främja individers möjligheter till ett livslångt lärande, oavsett kön och hemkommun. Det gäller även att arbeta för en mer effektiv matchning på arbetsmarknaden, så att arbetskraften innehar de kompetenser som efterfrågas av arbetsgivarna. Utbildningsgapet mellan kvinnor och män är stort och fortsätter att öka. En anledning till detta är att kvinnor i högre utsträckning än män är verksamma inom den offentliga sektorn, vars yrken ofta har krav på en eftergymnasial utbildning. Skillnaderna finns även längre ner i åldrarna, under de senaste åren har meritvärdet för länets grundskoleelever minskat, och det är främst pojkarna som står för minskningen. Även på gymnasienivå har män sämre betyg än kvinnor, och sett till andelen i åldern 20-24 år utan en gymnasial utbildning är männen överrepresenterade. Ett viktigt led i arbetet är att bryta könsstereotypa utbildnings- och yrkesval och stärka samverkan mellan utbildningssystemet och arbetslivet.

Under 2012 hade personer i länet med en förgymnasial utbildning långt fler ohälsodagar än de med en eftergymnasial utbildning. Även sett till den självskattade hälsan, på nationell nivå, har utbildningsnivån betydelse; 80-90 % av dem med en eftergymnasial utbildning upplever god hälsa, medan endast 60-70 % av dem med förgymnasial utbildning.

Ojämn fördelning mellan befolkning och arbetstillfällen

Utvecklingen i Kronobergs län har följt samma mönster som övriga landet. Allt fler bor i Växjö som sedan nittioalet stått för länets befolkningstillväxt, och tillsammans med Älmhult för länets sysselsättningstillväxt. Växjöns starka utveckling har varit viktig för regionens samlade konkurrenskraft, men genom åren har skillnader mellan stad och landsbygd uppstått. För ett glest län som Kronoberg har senare års trender, med en tilltagande urbanisering, medfört en allt glesare landsbygd. Flera av de mindre kommunerna har haft en negativ befolkningsutveckling och en ökande medelålder. Inom det närmsta decenniet kommer därför antalet äldre fortsatt att öka.

En förutsättning för att lyckas med den nödvändiga omställningen av näringslivet är att människor vill bo och verka i regionen och att de som bor här får utnyttja sin fulla potential. Under det senaste

⁶ Enligt REGLAB:s matchningsindikatorer

⁷ Human Development Index http://sv.wikipedia.org/wiki/Lista_%C3%B6ver_%C3%A4nder_efter_Human_Development_Index

decenniet har utflyttningen från länet varit relativt hög, men har kompensrats genom invandring från andra länder. Ur ett demografiskt perspektiv har invandringen till länet bidragit till att jämna ut åldersstrukturen, då inrikes födda blir allt äldre samtidigt som de som invandrat till länet under 2000-talet till stor del varit i arbetsför ålder eller yngre. Särskilt tydligt är detta förhållandet i de mindre kommunerna. Inflyttning av utlandsfödda har varit avgörande för länet för att klara denna generationsskiftning. Utan invandringen hade den del av befolkningen som är i arbetsför ålder minskat med drygt 5 % mellan 2000-2013, men istället har den ökat med 4,5 %. En alltmer åldrande befolkning kommer att medföra en ökad försörjningsbörda för befolkningen i arbetsför ålder.

För att klara den framtida försörjningsbördan, då allt färre ska försörja allt fler, ökar behovet av en mer effektiv matchning. En stor andel av de utlandsfödda kvinnorna och männen i länet är dock en outnyttjad resurs på den regionala arbetsmarknaden - med en sysselsättningsgrad som ligger långt under de inrikes födda kvinnornas och männens. Trots att arbetsgivarna säger sig ha behov av utbildad arbetskraft tjänar utlandsfödda akademiker mindre, är oftare arbetslösa eller har mer sällan jobb som motsvarar kompetensen, jämfört med dem som är födda i Sverige. Orsaker som försvårar inträdet på arbetsmarknaden kan till exempel vara brist på erfarenheter och fördomar hos arbetsgivare, liksom det faktum att rekryteringar ofta sker via sociala nätverk.

Utbildningsnivåerna mellan utlandsfödda skiftar väldigt mycket, och främst är det graden av utbildning som förklarar skillnaderna i sysselsättningsfrekvens. Liksom för inrikes födda är det främst utlandsfödda utan gymnasial utbildning som har svårt att etablera sig på den lokala arbetsmarknaden. För att frigöra tillväxtpotentialen i länet behöver arbetsmarknadsdeltagandet från grupper som står utanför arbetsmarknaden öka, och fler människor välja att bo kvar eller flytta till regionen.

Unga i utanförskap

I Kronobergs län har ungdomsarbetslösheten sedan krisen 2008 legat relativt högt med en stor grupp unga som stått utanför arbetsmarknaden under långa perioder. Den överlägset största riskfaktorn är ofullständig utbildning. Det finns många orsaker till att ungdomar inte slutför sina studier och etablerar sig på arbetsmarknaden: psykisk eller fysisk ohälsa, funktionsnedsättning, egna eller närståendes drogmissbruk eller kriminalitet, att bli ung förälder.

Under 2012 uppgick andelen unga kvinnor och män (16-25 år) i Kronobergs län som varken arbetade eller studerade⁸ till 8,6 % (2171 personer), vilket var en ökning med 0,7 procentenheter jämfört med föregående år, men fortsatt under riksgenomsnittet (9,3 %). Drygt hälften av denna grupp hade inte heller någon aktivitet under 2011. Vid användning av en annan – något bredare – definition⁹ som ger en lite längre tidsserie, uppgick andelen som inte arbetade eller studerade (16-29 år) i Kronobergs län till 9,6 % 2008 och under 2012 hade andelen ökat till 12,8 %. Sedan lågkonjunkturen har tendensen alltså varit att ungdomar utan egentlig aktivitet har ökat.

En grupp som löper hög risk att hamna utanför arbetsmarknaden är de unga kvinnor och män som inte fullföljer gymnasiet. Utan en gymnasial utbildning är det idag svårt att komma in på

⁸ Definition enligt Temagrupp Unga i Arbetslivet

⁹ Andelen 16-29 år i öppen arbetslöshet, arbetsmarknadspolitiska åtgärder, långtidssjukskrivna, förtidspensionerade, socialbidragstagare eller övriga (med en inkomst under ett basbelopp). Källa: MONA Region Kronoberg.

arbetsmarknaden. Att endast 63 % av eleverna som gått i gymnasiet under tre år fullföljde sin utbildning under 2014 indikerar att riskgruppen är relativt stor, och under 2013 saknade 22 % av 20-åringarna i länet en gymnasial utbildning. Här finns även stora könsskillnader att ta hänsyn till – pojkar presterar sämre än flickor i skolan. Pojkar har långt lägre meritvärde än tjejer i årskurs 9 och ligger även under riksgenomsnittet för pojkar. Även högre upp i åldrarna är skillnaderna stora – under 2013 hade 41,7 % av kvinnorna en eftergymnasial utbildning, men endast 30,5 % av männen.

Unga som varken arbetar eller studerar (UVAS) är en riskgrupp som inte tar eller får möjligheten till etablering på arbetsmarknaden under långvarig tid. Andelen UVAS i Kronobergs län är under riksgenomsnittet¹⁰ men gruppen är växande.

Remissutgåva

¹⁰ Temagruppen Unga i arbetslivet, 2015

Prioriteringar

Prioritering: Kompetenshöjning av sysselsatta

Under de senaste åren har kunskapskraven på den regionala arbetsmarknaden ökat och många arbetsgivare vittnar om att det är svårt att hitta medarbetare med rätt kompetens. Prioriteringen handlar om att arbeta med strategisk kompetensutveckling och kompetenshöjning av redan sysselsatta för att klara den framtida kompetensförsörjningen.

Mål¹¹

- Ökad andel arbetstagare som deltar aktivt och kontinuerligt i strategisk kompetensutveckling
- Ökad andel arbetsgivare som deltar i och tar till vara arbetstagares strategiska kompetensutveckling

Möjligheter

Utmaningar i Kronobergs län handlar om att främja en dynamisk arbetsmarknad där nya arbeten kan växa fram och där rörligheten mellan arbeten främjar både individens anställningsbarhet och kunskapsspridning mellan arbetsställen. Studier visar att när människor byter jobb ökar produktiviteten när den nya medarbetaren medför ny kunskap som denne tillägnat sig tidigare. Vidare kan en hög andel jobbytare visa på en god matchning och att individer som blivit av med sitt jobb, genom exempelvis varsel, kunnat ta sig vidare till ett annat.

För att möta utmaningarna och arbeta strategiskt med kompetensförsörjning handlar det inte bara om att nyutbilda människor utan också om att lyfta och kompetenshöja de kvinnor och män som redan finns i sysselsättning. Det kan dels handla om att följa med i den tekniska utvecklingen men också om att kompetensutvecklas inom det specifika arbetsområde där en är verksam. Det finns en ökad efterfrågan på specialistkompetenser i olika former, specialistkompetenser är något som måste byggas ur ett långsiktigt perspektiv då de handlar om ett växelspel mellan arbetslivserfarenhet och utbildning inom ett specifikt område. På kort sikt kan arbetsgivare försöka rekrytera specialistkompetenserna utifrån, men ur ett mer hållbart perspektiv är det något som måste byggas genom kompetenshöjning av den egna medarbetarna.

Många gånger lyfts utmaningar kopplade till industrin i media, men det är viktigt att vi även ser till kompetenshöjning av sysselsatta inom offentlig sektor, men hela den bredd av yrken och kompetenser som finns där. Oavsett om det handlar om sysselsatta inom privat eller offentlig sektor så påverkas både individen och verksamheten som helhet positivt genom satsningar på kompetenshöjande insatser.

Perspektivet livslångt lärande, som genomsyrar såväl kompetensförsörjningsstrategin som Gröna Kronoberg 2025, uppmärksammar att lärandet inte är avslutat i barn- och ungdomsåren utan att det

¹¹ Indikatorer och kommentarer återfinns i bilaga 4

fortsätter hela livet. Den ökade förändringstakten på arbetsmarknaden gör att vi inte längre kan förutsätta att en individs ursprungliga kunskaper är tillräckliga, utan individen måste ständigt vara beredd på att lära nytt; både genom formella och informella kanaler. För att ge människor nya möjligheter att utvecklas behöver det livslånga lärandet förstärkas.

På strukturell nivå är möjligheterna till strategisk kompetensutveckling nära kopplad till resurser och möjligheten/viljan att kunna frigöra individer från kärnverksamheten för kompetensutveckling, särskilt om insatsen ger långsiktiga snarare än direkta resultat. Organiseringen av det formella utbildningssystemet är i de flesta fall inte uppbyggt på ett sätt som möjliggör för sysselsatta att vidareutbilda sig om inte arbetsgivare beställer uppdragsutbildningar. Detta håller dock på att förändras och flera nationella initiativ har tagits för att utforma flexibla lösningar.

Ett verktyg som är viktigt för prioriteringen är validering. I det här fallet handlar det främst om att främja validering för att se vilka typer av kompetenser som individen besitter samt vilka kompletteringar som den kan behöva. Många arbetsgivare har svårt att lyfta blicken och se vad det är för typ av kompetenser som kommer att behövas inom verksamheten på sikt, vilket försvårar den strategiska kompetensutvecklingen. En ökad samhandling kan här innebära en stor utvecklingspotential.

Tidigare satsningar visar att strategisk kompetensutveckling dels höjer kompetensen hos den prioriterade yrkesgruppen men också kan innebära höjd status på yrket. Exempel här är tidigare satsningar på studie- och yrkesvägledare, handledarutbildningar för individer inom vård och omsorg samt satsningar inom industrin som höjt och synliggjort kompetensen hos medarbetarna.

Områden för samhandling

Utforma flexibla utbildningssystem för ett livslångt lärande

För att underlätta för en mer strategisk kompetensutveckling och förbättrade förutsättningar att höja kompetensen hos redan sysselsatta individer behövs ett mer flexibelt utbildningssystem. I Kronobergs län skall det gå att kombinera studier med arbete. Det kräver en välfungerande infrastruktur för livslångt lärande som även är tillgänglig för individer i sysselsättning. De strategiska vägvalen handlar dels om att arbeta för en ökad tillgänglighet för gymnasial vuxenutbildning, och då särskilt yrkesutbildningar, för att öka matchningen på arbetsmarknaden och öppna upp för vuxna till karriärväxling och omskolning. Dels att arbeta för att det eftergymnasiala utbildningssystemet får ett mer flexibelt upplägg för att möjliggöra för redan sysselsatta att läsa upp sin kompetens samtidigt som man innehar en annan sysselsättning.

Förbättra förutsättningarna för arbetsgivare och arbetstagares strategiska kompetensutveckling

Det finns olika motivationsnivåer hos såväl arbetsgivare som arbetstagare att arbeta med strategisk kompetensutveckling. Här behövs olika typer av insatser för att stötta båda parter och hitta incitament för att arbeta mer strategiskt med kompetensutveckling. Det strategiska vägvalet handlar om att genom samhandling mellan flera arbetsgivare skapa utbildningar regionalt för att kunna lyfta olika yrkesgrupper till lägre kostnader. Det handlar också om att öka arbetsgivares förmåga till att skapa kompetensutvecklingsplaner på såväl verksamhets- som individnivå och att arbetstagare, såväl

kvinnor som män, ges förutsättningar för kompetensutveckling och vid behov yrkes- eller branschbyten.

Prioritering: Övergångar mellan utbildning och arbetsliv

Mål¹²

- Ökad matchningsgrad
- En mer balanserad arbetsmarknad (ålder, kön, etnicitet)

Möjligheter

Fler branscher vittnar om att det finns flera bristyrken, inte minst inom vård och omsorg där efterfrågan förväntas öka i och med stora pensionsavgångar och en större andel medborgare i vårdintensiv ålder. Andra branscher med stora behov är IT-sektorn men även industri där efterfrågan på flera yrken är stor, till exempel civilingenjörer. Intresset för dessa branscher är lågt bland unga och det finns ett kunskapsglapp hos många unga om det arbetsliv som väntar. Många unga har låg kunskap om hur arbetsmarknaden ser ut, vilka branscher och yrken som finns, vad olika utbildningar kan leda till för jobb. Detta försvåras av att yrken förändras, försvinner och tillkommer i allt högre takt.

Kronobergs län är beroende av yrkesutbildade kvinnor och män från alla utbildningsnivåer (gymnasium, yrkeshögskola, högskola) och i samband med att kompetenskraven har ökat är det allt svårare att komma in från andra typer av utbildningar för att arbeta inom vissa typer av områden. Intresset för yrkesutbildningar är relativt lågt bland unga medan det finns ett ökande intresse bland äldre.

Arbetsmarknaden i Kronobergs län är könssegregerad och ungdomars val av utbildning följer traditionella könsmonster, vilket konserverar strukturerna. Länets näringsliv är starkt präglad av tillverkningsindustri, vilken av tradition är mansdominerad. Länets kvinnor dominerar däremot i den offentliga sektorn, framförallt inom vård och omsorg. Ett sätt att skapa en bättre balans på arbetsmarknaden är att aktivt arbeta med utbildningsanordnare, studie- och yrkesvägledare och arbetsgivare för att främja otraditionella val till utbildning.

Ur ett regionalt perspektiv är det av stor betydelse att skapa en infrastruktur, från grundskola till eftergymnasiala studier, som säkrar den framtida kompetensförsörjningen. Även samverkan mellan det offentliga, akademi och näringslivet är nödvändigt för att säkerställa att de olika parterna stärker varandra och på sikt länets konkurrensförmåga.

Trots detta vittnar representanter från arbetslivet om att de har uppvaktat skolan utan att få någon riktig kontakt som leder till konkreta insatser. Representanter från skola/utbildning vittnar å sin sida om att det finns stora svårigheter att få ut elever/studerande på arbetslivsrelaterade uppgifter, praktik och liknande. Det finns således en rad hinder att överkomma även om aktörerna anser att en

¹² Indikatorer och kommentarer återfinns i bilaga 4

ökad samverkan/samarbete är positivt. Samverkan är många gånger knuten till individer snarare än att de bygger på hållbara strukturer vilket leder till en inneboende skörhet. Samverkan bör därför bygga på processer och strategiskt arbete snarare än på eldsjälar. Det är också konstaterat att familjen är en central part som påverkar ungas studieval och därmed också yrkesvalet. Föräldrar behöver förse med rätt verktyg för att kunna vägleda sina barn/unga på bästa möjliga sätt utifrån den arbetsmarknad vi har idag och den som vi tror oss kommer ha i framtiden.

För att minska steget mellan utbildning och arbetsliv är det centralt att hitta ingångar och platser för arbetsplatsförlagt lärande (gymnasieskolans yrkesprogram, gymnasiesärskolan, inom vuxenutbildningens yrkesförberedande program, yrkeshögskoleutbildningar och inom högskolan). Det kan därtill handla om att stärka möjligheterna till ett arbete genom stöd från Arbetsförmedlingen, genom arbetspraktik, prova-på-plats, yrkeskompetensbedömning och praktisk kompetensutveckling med mera. Ökar dessa inslag så måste också infrastrukturen och dialog mellan utbildning och arbetsliv stärkas för att arbetslivet skall mäkta med.

Tillgängligheten till de gymnasiala yrkesutbildningarna inom vuxenutbildningen behöver öka och fler ges möjlighet att läsa dem då det finns många vuxna som vill göra omval i livet utifrån nya intressen och förståelse för arbetsmarknadens behov av kompetens. Utbildningar på yrkeshögskolenivå efterfrågas av många arbetsgivare och antalet bör öka i länet med en fortsatt hög utbildningskvalitet.

Områden för samhandling

Stärka studie- och yrkesvägledningen för ett livslångt lärande, ett delat ansvar

För att alla ska göra välgrundade val behöver vi fokusera på bra och jämställd studie- och yrkesvägledning och med början redan i grundskolans tidiga år. Varje kommun behöver ha en plan för sitt arbete med studie- och yrkesvägledning, men den behöver också stärkas med en regional plan för studie- och yrkesvägledning som fokuserar på insatser som den enskilda kommunen inte själv klarar av. För att belysa att det är hela skolans ansvar behöver det vara ett systematiskt samarbete med arbetslivet för att hjälpa eleverna att förstå kopplingen mellan utbildning och arbetsliv, och mellan ämnen och omvärld. Dessutom är familjen en central part som vi vet påverkar unga. Därför handlar det strategiska vägvalet vidare om att föräldrar också är en målgrupp vad det gäller kännedom om studier och yrkesval. Studie- och yrkesvägledningen måste också göras mer tillgänglig för vuxna för att ge stöd och rådgivning för det livslånga lärandet och ändrade yrkesval.

Stärka samverkan mellan utbildning och arbetsliv för en förbättrad matchning

Det finns en vilja i länet att stärka kopplingarna mellan utbildning och arbetsliv. Det strategiska vägvalet är att utbildning och arbetsliv i samverkan bygger upp mer hållbara strukturer som ger studerande likvärdiga förutsättningar att öka sin förståelse för arbetslivet. Exempel på samverkan kan vara praktik/arbetsplatsförlagt lärande, arbetslivsintegrering i utbildningar på alla nivåer, gästföreläsningar, studiebesök, entreprenöriellt lärande etc. Genom samverkan blir undervisningen mer verklig och meningsfull. Vidare krävs det en ökad samordning mellan utbildningsanordnare och arbetslivet för att få till stånd en ökad kvalitet och effektivitet i kontakten mellan parterna.

Öka intresset för branscher med stora framtida kompetensbehov

Som nämndes ovan är intresset lågt för vissa av de branscher/yrkesområden där efterfrågan på kompetens är stor. Detta kompetensglapp måste överbyggas genom att öka intresset för dessa branscher och att öka jämställdheten i utbildningssystemet och i arbetslivet för på sikt minska könssegregeringen på arbetsmarknaden. Det strategiska vägvalet handlar om att utveckla befintliga arbetsplatser och yrken, men också att se över pedagogiska metoder och verktyg och hur jämställdheten kan öka i utbildningarna och på arbetsplatser. Genom samhandling mellan en rad olika parter med t.ex. Teknikcollege och Vård- och omsorgscollege, som utgångspunkt kan trender vändas.

Stärka yrkesutbildningarna på alla utbildningsnivåer

Det strategiska vägvalet är att arbeta med en förbättrad utbildningskvalitet och en nära arbetslivskoppling så att utbildningarna i hög utsträckning kan leda till arbete. Arbetslivet behöver och vill involveras i utbildningsplaneringen och satsningar görs på yrkeslärare som yrkesgrupp. Arbetslivet har efterfrågat möten med utbildningsanordnare i mer samlad form mellan olika utbildningsnivåer för att på så sätt få till stånd en tydlig progression genom övergångar mellan utbildning och arbetsliv, och tillbaka, från arbetsliv till utbildning, i ett livslångt lärande för individen. Det strategiska vägvalet är att samla utbildningsanordnare från gymnasie-, vuxenutbildning, yrkeshögskolan och högskolans professionsutbildningar för samlad dialog med arbetslivet.

Prioritering: Ungas etablering på arbetsmarknaden

Mål¹³

- Andel flickor och pojkar med behörighet till gymnasiet ska öka
- Andel flickor och pojkar som fullföljer gymnasiet inom 4 år ska öka
- Ökad andel i prioriterad grupp som har en inkomst över inkomstbasbeloppet
- Ökad sysselsättningsgrad för kvinnor och män

Möjligheter

Tidiga insatser i grundskolan ger ökade förutsättningar för den enskilde eleven att avsluta grundskolan med fullständiga betyg. Vid studieövergång (t.ex. grundskola - gymnasium) behöver det finnas rutiner för hur överlämningar av elevinformation går till. Vid en bra övergång får gymnasieskolan information tidigt och kan planera verksamheten. Mottagande lärare får reda på elevens nuläge och vilka eventuella åtgärder som genomförts. Det finns goda exempel på positiva övergångar i länet som behöver spridas. En mellankommunal samhandling behöver också utvecklas då många elever väljer utbildning i annan kommun. Tidiga insatser handlar också om att hitta rätt

¹³ Indikatorer och kommentarer återfinns i bilaga 4

insats då en elev ger signaler om något som inte fungerar istället för att inte se signalen eller ignorera problemet.

Ungdomar med en komplex livssituation har särskilda behov och kräver flexibla, individuellt anpassade och långsiktiga åtgärder. Att arbeta coachande med elever och att ha ett samarbete med elevhälsan samt studie- och yrkesvägledarna har visat sig vara framgångsrikt. Sju av länets åtta kommuner genomförde 2012-2014 ett gemensamt projekt - Plug In - som syftade till att få fler att fullfölja sin gymnasieutbildning. Metoden som varit framgångsrik handlar om att bygga relationer till eleven, coacha och att möta upp med insatser på elevens nivå och förutsättningar.¹⁴

Kommunerna har ett ansvar att hålla unga i åldersgruppen 15-20 år i studier eller arbete, lagen om det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) trädde nyligen i kraft. Samhandling i metodutveckling och spridning av goda exempel är nödvändiga ingredienser i utvecklingsarbetet.

Unga kvinnor och män som varken arbetar eller studerar (UVAS) är en riskgrupp som inte tar eller får möjligheten till etablering på arbetsmarknaden under långvarig tid. Andelen UVAS i Kronobergs län är under riksgenomsnittet¹⁵ men gruppen är växande. Det finns individer som av en eller annan orsak inte syns i samhället. Det kan handla om en komplex problematik så som psykisk ohälsa, drogmissbruk eller att individen vill stå utanför samhället. Det kan även handla om en oförmåga att ta sig ut på arbetsmarknaden, där individen har varit långtidsarbetslös under en längre tid. Det kan också handla om individer som blir försörjda av föräldrarna och fortfarande bor hemma, eller individer som lever på sparade tillgångar från exempelvis feriejobb.

Områden för samhandling

Arbeta för att fler flickor och pojkar avslutar gymnasieskolan med fullständiga betyg

I Kronobergs län vill vi satsa på att fler flickor och pojkar ska slutföra gymnasieskolan med fullständiga betyg. Detta eftersom gymnasieutbildningen ökar möjligheterna att komma ut i arbetslivet och att inte riskera utanförskap. Det strategiska vägvalet är att motverka avhopp, skapa förutsättningar för goda relationer mellan elev och skola, system som skapar samhandling mellan olika aktörer för elevens bästa. Dessutom behöver skolorna ha system som underlättar övergångarna mellan skolorna t.ex. mellan grundskola och gymnasium. Detsamma gäller även då en elev väljer att gå utbildning i annan kommun.

Det strategiska vägvalet är vidare att respektera unga flickor och pojkars mognadsnivå genom att möta dem där de är och utveckla deras kunskaper och förmågor. I Kronoberg ställer vi höga krav på kompetens hos den personal som möter de unga. Det finns också en strävan av att kontinuerligt ha god kvalitet i kompetensutvecklingsinsatserna. Det strategiska vägvalet är att det stöd eleven har rätt till på individnivå tillsätts och att skolor med lågt meritvärde prioriteras samt att samhandling mellan olika aktörer upprättas och eftersträvas.

¹⁴ Slutrapport under utarbetande, projektet upphör sommaren 2015. Sammanfattande film:
<https://www.youtube.com/watch?v=3FturuMk2wc>

¹⁵ Temagrupperna unga i arbetslivet, 2015

Att identifiera ungdomar som inte är etablerade på arbetsmarknaden eller återfinns i studier

I Kronoberg län vill vi att unga kvinnor och män mellan 15-29 år, som inte har etablerat sig på arbetsmarknaden eller studerar, inkluderas i samhället genom studier och arbete. Det strategiska vägvalet handlar om att dokumentera och identifiera den prioriterade målgruppen. Det handlar också om att samhandla med flera aktörer runt insatser som ökar ungdomars möjlighet att studera och arbeta och ge dem stöd för att förhindra att de hamnar i långvarig arbetslöshet. Det kan även handla om att bedöma, beskriva och synliggöra individers kompetens liksom att ge vägledande insatser och värdefulla kontakter som sänker trösklarna för ett inträde och åter etablera sig på arbetsmarknaden.

Prioritering: Utlandsfödda kvinnor och män som resurs för den framtida kompetensförsörjningen

Mål¹⁶

- Ökad sysselsättningsgrad bland utlandsfödda kvinnor och män
- Ökad andel arbetsgivare som rekryterar utlandsfödda kvinnor och män
- Ökad andel utlandsfödda kvinnor och män med minst gymnasial utbildning
- Ökad andel utlandsfödda kvinnor och män som har en eftergymnasial utbildning

Möjligheter

Det finns behov att på ett tidigt stadium underlätta för etablering på arbetsmarknaden i direkt anslutning till invandringen. En snabbare fysisk etablering de fem första åren som nyanländ bidrar till att människor bättre integreras i skolan, arbetslivet och samhällets övriga funktioner. Centralt är att kvinnor och män kan delta i etableringsinsatser på samma villkor utan långa ledtider, samt att erbjudandet om insatser även når hemmavarande kvinnor som för tillfället försörjs av en anhörig. Detta förutsätter en flexibel SFI (Svenska för invandrare), korta handläggningstider och att det finns tillgång till barnomsorg. Även nyanlända som inte omfattas av Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag har behov av att på ett tidigt stadium få kontakt med kommunen och Arbetsförmedlingen så att relevanta insatser som kan underlätta etableringsprocessen kan påbörjas så snabbt som möjligt. En långvarig frånvaro från arbetsmarknaden leder till en låg pension och till utebliven kvalificering till inkomstrelaterade socialförsäkringsförmåner, vilket ökar risken för ekonomisk utsatthet. Tidiga arbetsinriktade insatser ökar sannolikheten för att målgruppen är sysselsatt fem år efter folkbokföring och påbörjade satsningar.

Genom högskolor och universitet kommer många utländska studenter till Kronobergs län. Studenter från andra länder som väljer att studera en eftergymnasial utbildning utgör en unik kompetensbank och kan innebära ett tillskott av högutbildad arbetskraft. Många arbetsgivare är i stort behov av denna arbetskraft, men få utländska studenter stannar i Kronoberg efter utbildningstiden.

¹⁶ Indikatorer och kommentarer återfinns i bilaga 4

Olika språk kan utgöra en barriär mellan arbetstagare och arbetsgivare, liksom för den utlandsföddes möjligheter att skapa sociala nätverk, vilket i sig ofta är en viktig inkörsport till arbete. Det kommer många utländska akademiker till länet och ur denna grupp är det många som har eller kommer att få ett arbete som inte kräver en akademisk utbildning. Denna missmatchning tränger även undan de med utländsk bakgrund som inte har en eftergymnasial utbildning. Satsningar från Korta vägen¹⁷ och Nationell matchning¹⁸ utökar möjligheterna för akademiker med utländsk bakgrund, att genom utbildning och matchning snabbare få kontakt med arbetslivet. En stor andel saknar dokumentation som styrker utbildningsbakgrund, vilket innebär att de behöver hjälp med att dokumentera den akademiska kompetensen. Det finns alltså ett behov av att skapa ett strukturerat arbete inom Kronobergs län för att validera kunskap och kompetens, där individer snabbare kan matchas och etablera sig på arbetsmarknaden.

Genom att främja den tidiga språkutvecklingen i samband med arbetsplatspraktik eller anställning skapas kontakt med arbetsmarknaden, där språket integreras i ett naturligt sammanhang. Detta bidrar i sin tur till en ökad integration på arbetsmarknaden som kan minska försörjningsbördan för kommunerna och lösa den brist på arbetskraft som finns i olika branscher. En heterogen befolkning ökar också innovationskraft och förnyelsepotential. Ett ökat deltagande i utbildning eller arbete, stärker möjligheterna till egenförsörjning och deltagande i samhällslivet, vilket i sin tur ökar förutsättningarna både för integrationen mellan inrikes och utlandsfödda och för jämställdheten mellan kvinnor och män. Samhandling mellan myndigheter, kommuner och frivilligorganisationer är en förutsättning för nyanlända kvinnors och mäns etablering på arbetsmarknaden och som blivande resurs för regionens kompetensförsörjning.

Område för samhandling

Korta etableringstiden för utlandsfödda

Att se utlandsfödda kvinnor och män som en resurs för den framtida kompetensförsörjningen är en av de starkaste möjligheterna till att främja regional tillväxt. Genom bättre samhandling och ansvarsfördelning mellan myndigheter och kommuner kan utlandsfödda personer få en bättre samlad information som gör det möjligt att snabbare etablera sig i Kronobergs län. Det strategiska vägvalet är att utgå från individens kompetens, utbildningsnivå och yrkeserfarenheter under etableringens fem första år och att det då finns individanpassat stöd. Det finns behov av kortare och mer flexibla utbildningsvägar för individer som kan tillgodogöra sig gymnasiekompetens och därefter gå vidare till eftergymnasial utbildning och/eller arbete.

Integration genom flexibla språkutveckling

Genom tillflödet av utlandsfödda måste även språkutvecklingen individanpassas där individen får undervisning utifrån sin nivå och sina behov. Genom ökade kunskaper i svenska ökar förståelsen för det svenska samhället, vilket ger människor en insikt om värdet av delaktighet i närmandet av arbetsmarknaden. Det strategiska vägvalet handlar om att öka tillgängligheten och genom samhandling utveckla språkutvecklingen för såväl kvinnor som män där språket främjas i samband

¹⁷ Korta vägen, 2015

¹⁸ Nationell matchning, 2015

med yrkesutövning. Genom samhandling mellan arbetslivet och utbildningsväsendet kan individer få lättare tillgång till jobbskapande möjligheter och direkt matchning, som hjälper utlandsfödda att snabbare etablera sig på arbetsmarknaden.

Ökad dialog med arbetsgivare

Ett strategiskt vägval är att stärka den allmänna kunskapen om den resurs som utlandsfödda individer utgör och de möjligheter som en ökad mångfald kan innebära för verksamhetens utveckling. Ett ökat arbetskraftsdeltagande innebär att såväl arbetsgivare som potentiella arbetstagare måste lära sig mer om de interkulturella mötena och vilka konsekvenser de kan få genom utbildning och ökad närvaro av frågorna regionalt.

Ett strategiskt vägval är att det regionala arbetslivet skall möta utländska studenter i ett tidigt stadium i deras utbildning för att öka förståelsen för den regionala arbetsmarknaden samt för att skapa sociala nätverk. Detta kan ske genom nätverk, mentorskap eller andra samverkansformer där arbetslivet och utbildningsväsendet vävs samman till en integrerad helhet.

Remissutgåva

Genomförande av den regionala kompetensförsörjningsstrategin

Den regionala kompetensförsörjningsstrategin utgår i likhet med Gröna Kronoberg 2025 från en så kallad utmaningsdriven utveckling, vilket betyder att utmaningarna sätts i centrum och ett gränsöverskridande arbetssätt (samhandling) prioriteras för att nå en hållbar samhällsutveckling. Alla som kan bidra till den regionala utvecklingen ska få möjligheten, även om rollerna och ansvaret kan växla över tid. Vidare kräver utvecklingen ett målinriktat och processorienterat arbetssätt samt ett kompetent ledarskap.

Kompetensförsörjningsstrategin innehåller mål och indikatorer (se bilaga 4) på en nivå som gör det möjligt att mäta effekter på kort och medellång sikt och ska fungera som en brygga mellan den konkreta verksamheten och Gröna Kronoberg 2025. Uppföljningen av indikatorer på alla nivåer ska i de fall det är relevant och möjligt göras utifrån kön, bransch, ålder, utbildning, o.s.v.



Bild 3: Modell för förändringslogik. Förändringslogik används som ett verktyg för att synliggöra hur utmaningar, insatser och mål samspelar med varandra, för att se om det vi gör kommer att leda till samhällsförändring.¹⁹

Intressenterna är regionens främsta resurser i att skapa utveckling. Intressenterna är de som äger, är involverade i, påverkas av eller berörs av den regionala kompetensförsörjningsstrategin. Exempel på intressenter är kommuner, utbildningsanordnare, arbetsgivare, statliga myndigheter, det lokala näringslivet och det civila samhället. All regional verksamhet ska bedrivas med utgångspunkt i kunskap om flickors och pojkars, kvinnors och mäns villkor och behov. Region Kronoberg samlar intressenter för samhandling i till exempel Kompetensforum, branschråd, nätverk och projekt.

Verktyg

För att nå de gemensamt uppsatta målen för den regionala kompetensförsörjningsstrategin kommer det att krävas olika typer av verktyg. Följande är av särskilt intresse:

Externfinansiering – för att kunna testa olika typer av insatser för att nå målen i strategin behövs det många gånger någon form av finansiellt smörjmedel. Löptiden för den regionala strategin är parallell med flera av de europeiska programmen så finansiering kan sökas från till exempel strukturfonderna – Europeiska socialfonden (ESF) och Europeiska regionala utvecklingsfonden (ERUF), och många andra program.

Nationella satsningar - det pågår och uppstår kontinuerligt nationella satsningar från departement, myndigheter, intresseorganisationer etc. Genom att vara redo att ansluta till de satsningar som görs på nationell nivå kan regionens aktörer öka mervärdet i genomförandet av strategin.

¹⁹ Gröna Kronoberg 2025

Internationalisering – de utmaningar som Kronoberg står inför är inte unika för Kronobergs län utan delas med många andra regioner, såväl nationellt som internationellt. Detta innebär att omvärldsbevakning, samverkan och utbyte med andra regioner kan stärka det egna arbetet regionalt. Vi bör därför se internationalisering som ett viktigt verktyg. Det finns en lång rad program som kan stötta olika typer av mobiliteter och utbyten. Exempel på detta är Erasmus+, Atlas, Athena etc.

Handlingsplaner

Den regionala kompetensförsörjningsstrategin är en politisk beställning, med en rad prioriteringar och mål, med syfte att konkretisera Gröna Kronoberg 2025. Strategin kommer att brytas ner i handlingsplaner där de samhandlande aktörerna antingen tillsammans eller på egen hand definierar hur de skall arbeta med konkreta insatser för att nå målsättningarna i strategin. Region Kronoberg planerar att ta fram en handlingsplan bestående av två delar, den ena som behandlar hur Region Kronoberg skall arbeta med strategin ur ett arbetsgivarperspektiv och den andra för hur verksamheten skall stötta andra aktörer för att uppnå strategins mål. Övriga handlingsplaner ägs av respektive aktör/nätverk.

Uppföljning och lärande

Arbetet med genomförandet av den regionala kompetensförsörjningsstrategin är nära knutet till ett lärande internt hos och mellan de samhandlande aktörerna. Kopplat till kompetensförsörjningsområdet finns olika grupper och nätverk som regelbundet träffas och dessa utgör en grundstruktur för arbetet med den regionala kompetensförsörjningsstrategin. De olika nätverken och branschråden kan vara ägare eller delägare av handlingsplaner eller ansvariga för specifika insatser. De ska således följa den lärandecykel som beskrivs nedan och följa upp arbetet kopplat till strategin kontinuerligt. Kompetensforum har ett mer samlat ansvar för lärande och skall vid sina *stormöten* (en gång i halvåret) samla upp vad som är på gång och ha avsatt tid för att ta del av analyser och diskussion. Vid Kompetensforums *arbetsgruppsmöten* behandlas mer konkreta insatser kopplat till de fyra prioriteringarna. Lärandecykeln i bild 4 är uppdelad i sex olika steg;

- **Steg 1** utgår från den regionala kompetensförsörjningsstrategin med sina mål och prioriteringar med utpekade områden för samhandling.
- **Steg 2** utgår från de handlingsplaner som tas fram med specifika insatser som skall göras för att uppnå de mer övergripande målen.
- **Steg 3** handlar om själva utförandet av insatser som sker i samhandling mellan berörda aktörer.
- **Steg 4** handlar om analys och uppföljning och kan dels innebära rena projektutvärderingar, men även analyser av utvecklingen i stort i förhållande till nulägesanalysen.
- **Steg 5** handlar om diskussion och revidering, fick de genomförda insatserna de resultat som de syftat till? Här har vi tillsammans möjlighet att lära oss av utvecklingen och möjlighet att revidera våra insatser, om så krävs.
- **Steg 6** handlar om återkoppling till den politiska nivån. Denna baseras på de lärdomar som dragits och utifrån de diskussioner som förts utifrån dessa. Ambitionen är i likhet med Gröna Kronoberg 2025 att lärandesystemet ska bidra till kvalitetssäkrade beslutsunderlag och kontinuerlig uppföljning av våra egna insatser.



Bild 4: Modell för lärandecykeln

Källor

Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2014, Arbetsförmedlingen

Europa 2020-strategin http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_sv.htm

Förutsättningar för konkurrenskraftiga företag - Företagens villkor och verklighet 2014, Tillväxtverket

Gröna Kronoberg 2025, Regional utvecklingsstrategi för Kronobergs län

Human Development Index http://sv.wikipedia.org/wiki/Lista_%C3%B6ver_l%C3%A4nder_efter_Human_Development_Index

Korta vägen, 2015 <http://www.folkuniversitetet.se/Arbetsmarknad/korta-vagen/>

MONA Region Kronoberg: Sekretessbelagd databas

Nationell Matchning, 2015 <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Var-verksamhet/Projekt-och-samarbeten/Projekt/Projektsidor/2012-06-13-Nationell-Matchning---skapar-moten-mellan-utlandska-akademiker-och-arbetsgivare-i-hela-landet.html>

Plug In Kalmar och Kronobergs län <https://www.youtube.com/watch?v=3FturuMk2wc>

Regionala matchningsindikatorer 2014, REGLAB

Skolverket jämförelsedatabas 2015, <http://www.jmftal.artisan.se/>

Slutrapport genomförande SYV i förändring, Regionförbundet södra Småland

Strategier för regional kompetensförsörjning 2013:3, Tillväxtanalys

Temagruppen Unga i Arbetslivet, http://www.temaunga.se/rapporter_och_publicationer

Bilagor

Bilaga 1: Relation till andra strategier

Bilden nedan illustrerar hur matchning och etablering är genomgående i samtliga prioriteringar, samt hur dessa effekter i kompetensförsörjningsstrategin bidrar till att uppnå den sluteffekt som beskrivs i Gröna Kronoberg 2025.

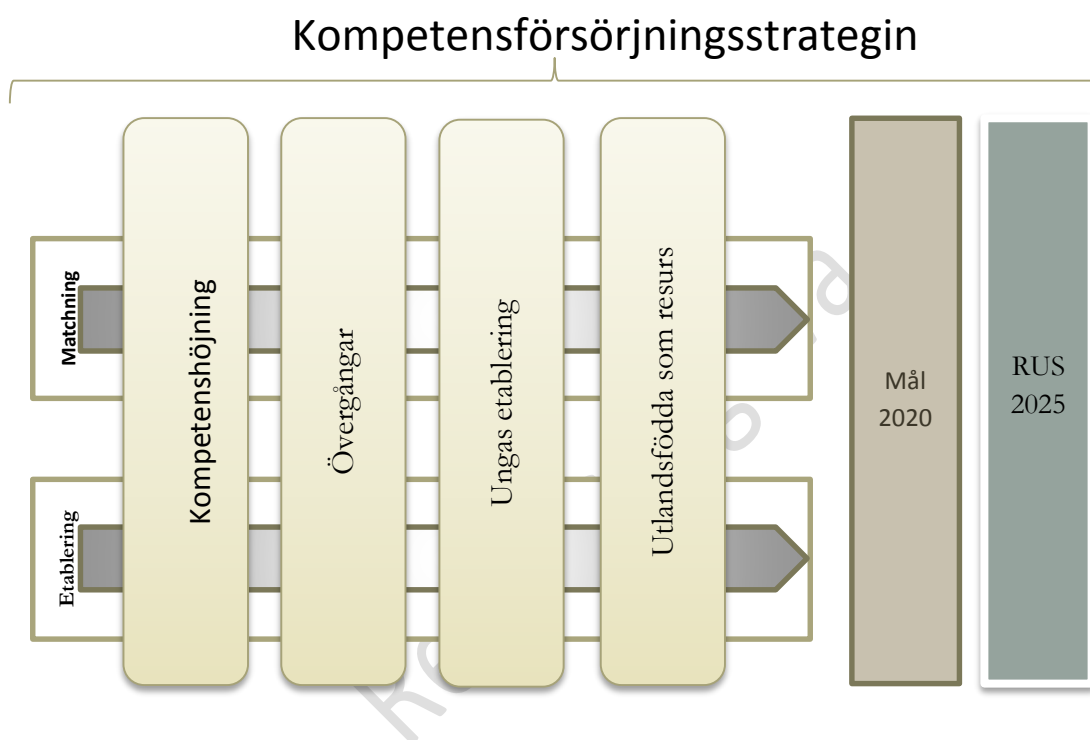


Bild 5 Exempel på koppling mellan Kompetensförsörjningsstrategin och RUS

Nedan listar vi de strategier som Region Kronoberg äger och styrs av och nämner kort något om deras kopplingar till kompetensförsörjningsstrategin:

- **Folkhälsopolicyn** – utgår från de faktorer som påverkar hälsan, exempelvis utbildningsnivå och sysselsättning, istället för att utgå från sjukdom och hälsoproblem. Samtliga elva nationella folkhälsomål ligger som grund för det länsgemensamma arbetet, lokala handlingsplaner och de insatser som blir aktuella.
- **Innovationsstrategin** – behandlar bland annat behovet av höjd innovationsförmåga (som i sin tur kan kräva en kompetenshöjning) och tillgång till olika kompetenser. Strategin behandlar även ledarskap som främjar innovation och tillvaratagande av universitetsstudenternas kompetens i Kronobergs län.
- **Kulturplan Kronoberg** – behandlar kulturfrågor ur olika perspektiv, vilket bland annat innefattar folkbildningens roll för det livslånga lärandet samt hur kulturområdet kan integreras i skolan.

- **Trafikförsörjningsprogrammet** – infrastruktur och rörlighet över en större geografisk yta är avgörande för en väl fungerande arbetsmarknadsregion. Strategin behandlar bland annat pendlingsmöjligheter till och från arbetsplatser, utbildningar etc.

Utöver Gröna Kronoberg 2025 och ovan nämnda understrategier så finns det ytterligare en regional strategi som har en nära koppling till kompetensförsörjningsstrategin. Den ägs av Länsstyrelsen i Kronobergs län;

- **Strategi för jämställdhetsintegrering i Kronobergs län 2014-2016** - ett målområde handlar om ekonomisk jämställdhet och delmålen handlar bland annat om att minska könssegregationen på arbetsmarknaden samt att bidra till att fler gör otraditionella utbildningsval.

Remissutgåva

Bilaga 2: Framtagande av kompetensförsörjningsstrategin

Styrgruppen för strategiarbetet har bestått av representanter från Växjö kommun, Alvesta kommun, Region Kronoberg, näringslivet (Ljungby, Älmhult), Linnéuniversitetet och Arbetsförmedlingen. Styrgruppens ledamöter representerar den organisation de kommer ifrån och/eller en gruppering/nätverk.

Dialog och förankring har också skett med en rad andra aktörer. Att kommunerna i länet och dess ledningar på politisk och tjänstemannanivå står bakom strategin och dess prioriteringar är en förutsättning för att strategin skall kunna genomföras. Under våren 2015 genomfördes kommundialoger i sju av länets åtta kommuner. Kommunerna ansåg att prioriteringarna låg väl i linje med de utmaningar och möjligheter som kommunerna ser på lokal nivå. Kommunerna prioriterade dock prioriteringarna något olika beroende på de lokala förutsättningarna. Lessebo kommun lade ett särskilt fokus på integrationsfrågorna medan Ljungby kommun fokuserade mer på industrin och dess framtida kompetensförsörjning.

Även nätverk har involverats i processen, däribland nätverk för kommunens personalchefer, näringslivschefer, skolchefer, vuxenutbildningsrektorer och socialchefer. Andra grupperingar som har varit involverade i processen är Kompetensforum, Svenskt Näringsliv med sina förbund samt folkbildningsaktörerna i länet. Strategin processades också i samband med Regiondagarna i januari 2015 samt i samband med en större konferens i maj 2015 där 75 personer deltog från privat och offentlig sektor.

Bilaga 3: Begreppsdefinitioner

Arbetslivet – arbetsgivare inom det privata näringslivet, offentlig sektor etc. Då många kompetenser efterfrågas av både näringsliv och offentlig sektor har vi valt att använda arbetslivet som ett samlingsbegrepp.

Arbetsmarknad – den fysiska plats där arbetsgivare och arbetstagare möts och utbyter tjänster.

Arbetsmarknadsområdet – det område där arbetsmarknadspolitiska frågor hanteras såsom arbetslöshet, etablering, integrationsfrågor mm.

Etablering - beskrivning av en lösning att gå från ett nuläge till ett ska läge som syftar på ett tillstånd där individ eller grupp är en del av arbetsmarknaden genom sysselsättning. I etableringen rustas människor genom olika verktyg för att bättre matchas för arbetslivet.

Integration - Att beteckna en förening av skilda delar till en större helhet. I svensk politik och debatt används ordet ofta för att beteckna den process där invandrare får medborgarskap, etablerar sig i det svenska samhället, och där det svenska samhället anpassas efter den förändring i befolkningssammansättningen som invandringen innebär.

Kompetens – med kompetens att tillämpa kunskaper och färdigheter på det sätt som krävs för att utföra en specifik arbetsuppgift. Det finns olika typer av kompetenser till exempel *social kompetens* som handlar om förmågan att samarbeta och kommunicera med andra människor och upprätthålla olika typer av relationer. *Yrkesmässig kompetens* beskriver vilka kunskaper och färdigheter som en person har eller bör ha för att kunna utföra en specifik arbetsuppgift eller inneha ett specifikt yrke, dessa färdigheter och kunskaper kan antingen komma från formell utbildning eller erfarenheter och kunskaper som inte är dokumenterade. *Strategisk kompetens* handlar om förmågan att hantera nya situationer och arbetsuppgifter som uppstår på grund av förändringar av innehåll och arbetssätt osv. *Internationell eller interkulturell kompetens* blir också allt viktigare och handlar om att kunna agera i andra kulturer samt förstå och tala olika språk. *Analytisk kompetens* innebär att självständigt kunna lösa problem och tänka kritiskt. *Entreprenörskompetens* innebär att kunna identifiera möjligheter, vara kreativ och kunna gå från ord till handling samt kunna starta och driva verksamheter framåt och ha förmågan att engagera andra. Ytterligare en kompetens som blir allt mer efterfrågad är *ledarskapskompetens*, vilken innebär att kunna organisera och leda människor i projekt eller verksamheter för att nå uppsatta mål. (denna använde vi i vår första kompetensbehovsrapport 2010).

Kompetensförsörjning – rätt kompetens på rätt plats vid rätt tid.

Kompetensförsörjningsområdet – frågor som berör de framtida kompetensbehoven, matchning, kompetensutveckling etc.

Kompetenshöjning - genom kompetensutvecklingsinsatser höja kompetensnivån, kopplat till formell utbildning kan det handla om att röra sig från gymnasial till eftergymnasial nivå, från akademisk grundutbildning till avancerad nivå osv.

Livslångt lärande - Livslångt lärande vilar på två principer: Att individens lärande inte är avslutad i ungdomsåren utan fortsätter och bör fortsätta under hela livet; Att lärande inte sker bara inom olika typer av formell utbildning, utan även på arbetet och i vardagen, så kallad informellt lärande. Det innebär att ta tillvara på varje individs kapacitet att lära under hela livstiden och i alla de miljöer hen vistas i.

Matchning - hur effektivt utbud och efterfrågan möts på arbetsmarknaden.

Strategisk kompetensutveckling – definieras som de aktiviteter en individ genomför i arbetslivet för att öka dennes förmåga att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskaper och färdigheter och som gynnar verksamhetens utveckling i rätt riktning.

Studie- och yrkesvägledning - är en rättighet för eleven för att få förutsättningar att hantera frågor som rör val av studier och yrken. Skolan har ett viktigt och omfattande uppdrag att stödja eleverna i att göra väl underbyggda val. Vägledning i *vid bemärkelse* är all den verksamhet som bidrar till att ge elever kunskaper och färdigheter som underlag för att fatta beslut om framtida studie- och yrkesval. Studie- och yrkesvägledning i *snäv bemärkelse* är den personliga vägledning som studie- och yrkesvägledaren ger i form av vägledningssamtal, individuellt och i grupp.

Utbildning – kan vara formell eller icke formell. Formell utbildning - examensinriktad undervisning inom ramen för skolsystemet som ges vid någon av följande typer av läroanstalt: förskola, grundskola, gymnasium, yrkesläroanstalt, yrkeshögskola eller högskola. Utbildning som leder till yrkesexamen kan ordnas även i form av läroavtalsutbildning samt vid folkhögskolor. Icke-formell utbildning - kan exempelvis vara personalutbildning som bekostas av arbetsgivaren, medborgar- och arbetarinstitutens hobbykurser och språkkurser, yrkesinriktade fortbildningskurser, bilskola, dansskola etc.

Utländsk bakgrund – Person som är utrikes född eller inrikes född med två utländskfödda föräldrar.

Bilaga 4: Målbilaga – Kompetensförsörjningsstrategin

De indikatorer som räknas upp nedan används som verktyg för att kunna följa processen mot det övergripande målet.

KOMPETENSHÖJNING AV SYSSELSATTA			
Indikator	Motivering till indikator	Mål	Kommentarer till målvärdet
Arbetsstagare som deltar i socialfondsprojekt Eftergymnasiala utbildningar som ges med flexibelt upplägg på universitetet/högskola Eftergymnasial utbildning Mindre än 3 års Mer än 3 års Forskarutbildning	Denna indikator mäter hur stor andel som deltar i socialfondsprojekt vilket kan tyder på att arbetstagare får ta del av strategiska kompetensutvecklingsinsatser Indikatorn mäter också hur tillgången till utbildningar förändras för gruppen sysselsatta. Om andelen utbildningar med flexibelt upplägg ökar så ökar också förutsättningarna till att ta del av utbildning kombinerat med arbete. Om andelen med eftergymnasial utbildning ökar kan det innebära att fler vidareutbildar sig.	Ökad andel arbetstagare som deltar aktivt och kontinuerligt i strategisk kompetensutveckling	Målet är svårt att följa på ett enkelt sätt varför vi har valt att ta hjälp av ett flertal olika indikatorer som tillsammans kan ge en bild av hur det ser ut. Det finns ingen samlad statistik för hur stor andelen är som deltar i strategisk kompetensutveckling. Med strategisk kompetensutveckling menas sådana insatser som både gynnar den enskilda individen och verksamheten som helhet i rätt riktning.
Arbetsgivare som deltar i socialfondsprojekt. Matchningsgrad	Denna indikator mäter hur stor andel som deltar i socialfondsprojekt vilket ger en bild av andelen arbetsgivare som arbetar med strategiska kompetensutvecklingsinsatser Genom att arbetsgivare dels blir bättre på att tydliggöra vilka kompetenser som efterfrågas, tar vara på arbetstagares kompetens samt kompetensutvecklar sin personal så bör matchningsgraden öka	Ökad andel arbetsgivare som deltar i och tar till vara arbetstagares strategiska kompetensutveckling	Målet är svårt att följa på ett enkelt sätt varför vi har valt att ta hjälp av ett flertal olika indikatorer som tillsammans kan ge en bild av hur det ser ut. Det finns ingen samlad statistik för hur stor andelen arbetsgivare är som deltar i strategisk kompetensutveckling.
ÖVERGÅNGAR MELLAN UTBILDNING OCH ARBETSLIV			
Indikator	Motivering till indikator	Mål	Kommentarer till målvärdet
Matchningsgrad	Indikatorn visar hur stor andel av som arbetar inom det område som de är utbildade för. En hög matchningsgrad antyder att utbildningarna är relevanta för yrkeslivet och att det finns en efterfrågan på kompetens.	Ökad matchningsgrad	Vi har ett ökande kompetenskrav på arbetsmarknaden och då ökar även behovet av tillgång till rätt kompetens hos arbetskraften. Rätt kompetens är en förutsättning för arbetslivets utveckling i regionen.

Fördelning mellan män och kvinnor inom olika yrken och branscher Fördelningar mellan flickor och pojkar inom olika utbildningar Sysselsättningsgrad bland utlandsfödda Fördelning kopplat till etnicitet inom olika yrken och branscher Fördelning mellan åldrar inom olika branscher	Indikatorn visar på obalanser mellan könen inom olika yrken och branscher. Indikatorn visar på obalanser mellan könen inom olika utbildningar En ökad sysselsättning tyder på att fler utrikesfödda finns på arbetsmarknaden och en jämnare fördelning mellan inrikes och utrikesfödda är därmed möjlig. Indikatorn visar på obalanser mellan människor med olika etnisk bakgrund inom olika yrken och branscher. Indikatorn visar på obalanser mellan åldrar inom olika yrken och branscher.	En mer balanserad arbetsmarknad (ålder, kön, etnicitet)	För att möta de ökade kompetenskraven i framtiden är det viktigt att främja individers möjligheter till ett livslångt lärande, oavsett kön, ålder eller etnicitet kopplat till de regionala arbetsgivarnas nuvarande och framtida behov. Könsfördelningen och sysselsättningsgapet minskar
UNGAS ETABLERING PÅ ARBETSMARKNADEN			
Indikator	Motivering till indikator	Mål	Kommentarer till målvärdet
Gymnasiebehörighet	Indikatorn visar hur många flickor och pojkar som klarat grundskolan och är redo för att påbörja studier på gymnasial nivå.	Andel flickor och pojkar med behörighet till gymnasiet ska öka	Genom tidiga och individanpassade insatser får vi fler att klara av grundskolan. Studie- och yrkesvägledning är viktig. Stora skillnader mellan pojkar och flickors meritvärden.
Slutbetyg i gymnasiet	Indikatorn visar hur många flickor och pojkar som fullföljer gymnasiet under den aktuella tidsperioden. Indikatorn ger ett grovt mått på tillgången till humankapital i länet, den visar också hur många som löper risk att hamna i ett utanförskap.	Andel flickor och pojkar som fullföljer gymnasiet inom 4 år ska öka	Målet anknyter till målsättningar som finns på flera nivåer EU2020-strategin, nationella mål kopplat till strategin, RUS och slutligen här. Att ha en gymnasieexamen är en skyddsfaktor och därför viktig att prioritera.
Inkomst över inkomstbasbeloppet	Indikatorn ger ett grovt mått på om andelen UVAS har förbättrat sina möjligheter till en egenförsörjning.	Ökad andel i prioriterad grupp som har en inkomst över basbeloppet	Målet anknyter till att fler har en starkare etablerade på arbetsmarknaden.
Sysselsättningsgraden	Indikatorn belyser balansen mellan produktivtets-, sysselsättnings- och befolkningstillväxt. Indikatorn belyser även om den tillgängliga arbetskraften matchar de jobb som finns tillgängliga i regionen.	Ökad sysselsättningsgrad för kvinnor och män	Målet anknyter till målsättningar som finns på flera nivåer EU2020-strategin, nationella mål kopplat till strategin, RUS och slutligen här. En ökad sysselsättningsgrad innebär att fler människor kan försörja sig själva.

			Det kan även vara viktig att uppmärksamma att en sysselsättningsgrad kan innebära att kommunerna inte får ta del av nationell/europeisk extern finansiering kopplat till ungas etablering.
UTLANDSFÖDDA KVINNOR OCH MÄN SOM RESURS FÖR DEN FRAMTIDA KOMPETENSFÖRSÖRJNINGEN			
Indikator	Motivering till indikator	Mål	Kommentarer till målvärdet
Sysselsättningsgraden för utrikesfödda män och kvinnor	Indikatorn belyser balansen mellan produktivitets-, sysselsättnings- och befolkningstillväxt. Indikatorn belyser även om den tillgängliga arbetskraften med utländsk bakgrund matchar de jobb som finns tillgängliga i regionen.	Ökad sysselsättningsgrad bland utlandsfödda kvinnor och män	Få fler kvinnor att komma till sysselsättning kräver speciella insatser.
Sysselsättningsgrad	Viktig grupp eftersom vi annars inte har en ökande befolkning i länet.	Ökad andel arbetsgivare som rekryterar utlandsfödda kvinnor och män	Det finns arbetsgivare i Kronobergs län som har erfarenhet av att rekrytera utlandsfödda och genom att använda dem som goda exempel kan trösklarna för andra arbetsgivare sänkas.
Slutbetyg i gymnasiet	Indikatorn visar hur många flickor och pojkar med utländsk bakgrund som fullföljt gymnasiet Indikatorn ger ett grovt mått på tillgången till humankapital med utländsk bakgrund i länet, den visar också hur många som löper risk att hamna i ett utanförskap.	Ökad andel utlandsfödda kvinnor och män med minst gymnasial utbildning	Att ha en gymnasieexamen är en skyddsfaktor och därför viktig att prioritera.
Andel med eftergymnasial utbildning Mindre än 3 år Mer än 3 år Forskarutbildning	Indikatorn visar hur många flickor och pojkar med utländsk bakgrund med eftergymnasial utbildning. Indikatorn visar också om fler av de internationella studenterna stannar efter sina studier vid universitetet Indikatorn ger ett grovt mått på tillgången till humankapital med utländsk bakgrund i länet	Ökad andel utlandsfödda kvinnor och män med eftergymnasial utbildning	Att fler i gruppen har en eftergymnasialutbildning ökar möjligheterna för matchning och etablering i länet.