



KOMPETENS FÖRSÖRJNINGS STRATEGI FÖR KRONOBERGS LÄN

2016-2025



REGION
KRONOBERG

**KOMPETENS
FÖRSÖRJNINGS
STRATEGI
FÖR KRONOBERGS LÄN**

2016-2025

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD	5
INLEDNING	6
PRIORITERING: I KRONOBERG INVESTERAR VI FÖR ATT HÖJA KOMPETENSEN GENOM HELA ARBETSLIVET	9
Mål	9
Möjligheter	9
Områden för samhandling	9
PRIORITERING: I KRONOBERG MATCHAR VI UTBILDNING MED ARBETSLIV	11
Mål	11
Möjligheter	11
Områden för samhandling	11
PRIORITERING: I KRONOBERG MÖTER VI UNGAS BEHOV FRÅN UTBILDNING TILL ARBETE	15
Mål	15
Möjligheter	15
Områden för samhandling	15
PRIORITERING: I KRONOBERG ANVÄNDER VI KOMPETENSEN HOS PERSONER FRÅN ALLA LÄNDER	17
Mål	17
Möjligheter	17
Område för samhandling	17
KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSTRATEGI FÖR KRONOBERGS LÄN I HANDLING	20
Handlingsplanen	20
Region Kronobergs roll	20
Relation till andra strategier	20
MÅLBESKRIVNING	22
UPPFÖLJNING OCH LÄRANDE	26

REGION KRONOBERG 2016

Antagen av regionfullmäktige 2016-11-30
Med reservation för redaktionella ändringar

LAYOUT

Länge Leve Kommunikation 2016

FOTO

Amanda Englund/Länge Leve Kommunikation: Omslagsbild

Mats Samuelsson: Sidan 4, 8, 10, 12, 14, 16



FÖRORD

Kronoberg är och ska fortsättningsvis vara en attraktiv region med stora möjligheter. I vår regionala utvecklingsstrategi Gröna Kronoberg 2025 tar vi avstamp i två olika perspektiv i riktning mot attraktivitet, hur det ska vara att leva i Kronoberg och vad vi ska leva av. Leva i handlar om hur vi planerar våra samhällen och kompletterar varandras styrkor och svagheter. För kompetensförsörjningen betyder det att planera smart för "hela-resan-perspektivet" för den som ska till jobbet, studierna eller praktiken. Perspektivet Leva av handlar om hur bra näringslivet utvecklas kring efterfrågan på hållbara tjänster och produkter och hur väl vi kan matcha kompetensbehovet och dra nytta av potentialen i hela befolkningen.

Det viktigaste kapitalet vi har i Kronoberg är vårt humankapital, att de människor som bor och verkar här trivs och har en god hälsa, de är en förutsättning för förnyelse. För att göra de utmaningar Kronoberg står inför till möjligheter måste dessa angripas gemensamt genom att involvera en mängd olika aktörer och människor. Genom Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016–2025 gör vi ett vägval för att utveckla humankapitalet som en viktig framgångsfaktor för hållbar tillväxt och för att bygga den kompetens som efterfrågas och behövs. För att nå framgång måste vi göra det tillsammans och många aktörer från såväl privat som offentlig sektor har engagerat sig och varit involverade i arbetet med att ta fram strategin och dess fyra prioriteringar och intresset för det fortsatta arbetet är stort.

Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016–2025 är en långsiktig strategi som ska ta tillvara och öka våra invånares kunskaper och färdigheter genom hela livet så att vi uppnår bästa möjliga matchning av kompetenser utifrån arbetslivets nutida och framtida behov. ■

Regionstyrelsens ordförande

INLEDNING

BAKGRUND

KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSTRATEGI FÖR KRONOBERGS LÄN 2016 – 2025 HAR TILL UPPGIFT ATT FÖRÄNDRA STRUKTURER OCH GE LÅNGSIKTIGA OCH HÅLLBARA EFFEKTER GENOM DET KONKRETA ARBETET MED HANDLINGSPLANENS INSATSER RUNT OM I REGIONEN. GENOMFÖRANDET KRÄVER UTHÅLLIGHET, ÅTAGANDE OCH SAMHANDLING AV EN STOR MÄNGD AKTÖRER SOM PÅ OLIKA SÄTT ÄR BERÖRDA ELLER INVOLVERADE I DEN KOMPLEXA FRÅGAN OM KOMPETENSFÖRSÖRJNING. STRATEGIN KAN INTE PÅ KORT SIKT LÖSA DET DAGSAKTUELLA REKRYTERINGSBEHOVET AV BRISTKOMPETENS I ARBETSLIVET, UTAN SYFTAR TILL ATT PÅ LÅNG SIKT BYGGA DEN KOMPETENS SOM EFTERFRÅGAS I KRONOBERG. FÖR INDIVIDEN INNEBÄR DET ETT LIVSLÅNGT LÄRANDE, FRÅN ATT BLI UTBILDNINGSBAR, FÅ TILLGÅNG TILL UTBILDNING OCH UTVECKLAS VIDARE I ARBETSLIVET.

BEHOVET AV EN REGIONAL STRATEGI FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNING HAR VUXIT FRAM GENOM REGERINGSUPPDRAGET MED DE REGIONALA KOMPETENSPLATTFORMARNA.¹

För att ta del av strategins framtagande och analysunderlag, se nedanstående bilagor:

Bilaga 1: Processbeskrivning för Kompetensförsörjningsstrategin i Kronobergs län 2016-2025.

Bilaga 2: Beskrivning av arbetsmarknadsläget i Kronobergs län 2016.

SYFTE

Syftet med strategin är att ge en överblick och utveckla arbetet med kompetensförsörjning i Kronoberg. Detta sker genom gemensamma prioriteringar och handlingar. Det övergripande målet är att den kompetens som finns eller som kan komma länet till gagn ska matcha arbetslivets behov. Prioriteringarna står för vägledning för samhandling² inom arbetsmarknad, kompetensförsörjning och utbildning.

Den regionala kompetensförsörjningsstrategin är en understrategi till Gröna Kronoberg 2025 och omsätts genom en handlingsplan, se bilaga 3: *Handlingsplan Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016-2025*

En attraktiv region är en förutsättning för att få flickor och pojkar, kvinnor och män att vilja stanna kvar i och flytta eller återvända till Kronoberg. Arbetet med att utveckla attraktiva livsmiljöer prioriteras och beskrivs i Gröna Kronoberg 2025 under målområde ”Vi växer i öppna och hållbara livsmiljöer”. Genom Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016-2025 gör vi ett vägval för att utveckla humankapitalet som en viktig framgångsfaktor för hållbar tillväxt och för att bygga den kompetens som efterfrågas och behövs. På så sätt är Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016-2025 en viktig del av arbetet med Kronobergs attraktionskraft. För att kunna avgränsa och fokusera arbetet med strategin och komma närmare gemensam handling har fyra prioriteringar med målsättningar och elva utpekade områden för samhandling arbetats fram.

DE FYRA PRIORITERINGARNA ÄR:

I KRONOBERG INVESTERAR VI FÖR ATT HÖJA KOMPETENSEN GENOM HELA ARBETSLIVET

I KRONOBERG MATCHAR VI UTBILDNING MED ARBETSLIV

I KRONOBERG MÖTER VI UNGAS BEHOV FRÅN UTBILDNING TILL ARBETE

I KRONOBERG ANVÄNDER VI KOMPETENSEN HOS PERSONER FRÅN ALLA LÄNDER

Oavsett vilken av prioriteringarna det gäller, har vi samma förhållningssätt; arbetet ska bygga på **tidiga insatser**, **jämställdhetsintegrering** och **samhandling**.

¹Region Kronoberg (tidigare Regionförbundet södra Småland) fick den 1 januari 2010 i uppdrag av näringsdepartementet att etablera regionala kompetensplattformar för samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Detta är ett uppdrag till aktörer med regionalt samordningsansvar och är det uppdrag som ligger till grund för framtagandet av en regional kompetensförsörjningsstrategi. För att följa arbetet i Kronoberg se <http://blogg.regionkronoberg.se/kompetens/>

²Samhandling är ett begrep som används om koordinering och genomförande av aktiviteter i en process där inte enbart en utan flera aktörer gemensamt ansvarar för processen och resultatet.

”FÖR OSS PÅ IV PRODUKT ÄR DET OTROLIGT VIKTIGT MED LÅNGSIKTIGHET. DETTA GÄLLER HELA VERKSAMHETEN MEN INTE MINST VÅRA MEDARBETARE.

NÄR PERSONALEN SER MÖJLIGHETEN ATT UTVECKLAS OCH VÄXA MED OSS BEHÅLLER VI INTE BARA DERAS KOMPETENS UTAN KAN HELA TIDEN UTVECKLA DEN.

PÅ SÅ SÄTT FÅR VI ENGA-GERADE MEDARBETARE SOM BIDRAR TILL ATT DRIVA VERKSAMHETEN FRAMÅT.”

**JOSEFIN GRAHN,
HR-GENERALIST,
IVPRODUKT**

PRIORITERING:

I KRONOBERG INVESTERAR VI FÖR ATT HÖJA KOMPETENSEN GENOM HELA ARBETSLIVET



MÅL

- FLER ARBETSTAGARE OCH ARBETSGIVARE SOM DELTAR AKTIVT OCH KONTINUERLIGT I KOMPETENSUTVECKLINGSINSATSER



MÖJLIGHETER

Vi vill ha en dynamisk och lockande arbetsmarknad i Kronoberg, där nya arbeten kan växa fram. Rörligheten ökar valmöjligheten för individen, och den bidrar också till kunskapsspridning mellan arbetsställen. Har vi en rörlig arbetsmarknad tyder det på en god matchning. Det ger också större möjligheter för den som blivit av med sitt jobb, genom exempelvis varsel, att ta sig vidare till ett annat. Att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning handlar om livslångt lärande i skolan och under arbetslivet.

Efterfrågan på specialistkompetenser i olika former har ökat. Specialistkompetenser måste byggas ur ett långsiktigt perspektiv då de handlar om ett växelspel mellan erfarenhet och utbildning inom ett specifikt område. På kort sikt kan arbetsgivare försöka rekrytera specialistkompetens utifrån, men det är mer hållbart att kompetenshöja de egna medarbetarna.

Möjligheterna till strategisk kompetensutveckling för arbetstagaren är beroende av arbetsgivarens resurser, möjligheter och vilja att frigöra arbetstagaren från det ordinarie arbetet. Det gäller särskilt om insatsen ger resultat på sikt istället för direkt. Dagens utbildningssystem gör det svårt för de som arbetar att vidareutbilda sig, såvida inte arbetsgivaren beställer uppdragsutbildningar. Detta håller dock på att förändras och flera nationella initiativ har tagits för flexibla lösningar.

Ett viktigt verktyg är validering. Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering,

dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats. Det finns en efterfrågan på regional samordning och enhetlig struktur av validering. Ansvaret delas idag av en mängd olika aktörer. Samhandling mellan universitet, vuxenutbildning, yrkeshögskola och branschorganisationer har en central roll i utförandet av validering.



OMRÅDEN FÖR SAMHANDLING

UTFORMA FLEXIBLA UTBILDNINGSSYSTEM FÖR ETT LIVSLÅNGT LÄRANDE

I Kronobergs län ska det gå att kombinera studier med arbete. Den gymnasiala vuxenutbildningen behöver utökas, och då särskilt yrkesutbildningarna. Det eftergymnasiala utbildningssystemet, på både yrkeshögskole- och universitetsnivå, bör ha ett mer flexibelt upplägg så att redan sysselsatta kan läsa upp sin kompetens samtidigt som de arbetar.

FÖRBÄTTRA FÖRUTSÄTTNINGARNA FÖR ARBETSGIVARES OCH ARBETSTAGARES KOMPETENSUTVECKLING

Genom att arbeta strategiskt med kompetenshöjande insatser i arbetslivet blir Kronoberg en attraktiv region för efterfrågad arbetskraft. Motivationsnivåerna för att arbeta med kompetensutveckling kan variera hos såväl arbetsgivare som arbetstagare. Båda parter behöver stöttning och strukturella hinder kan behöva undanröjas.



”PÅ VOLVO, PRECIS SOM INOM ALLA INDUSTRIFÖRETAG, ÄR DET VIKTIGT ATT VI HITTAR ARBETSKRAFT SOM LEVER UPP TILL DE KRAV SOM VI KOMMER HA PÅ OSS I FRAMTIDEN. ATT VI HITTAR MEDARBETARE SOM HAR DEN FORMELLA KUNSKAPEN, MEN SOM OCKSÅ HAR DEN SOCIALA KOMPETENS SOM KRÄVS FÖR ATT KUNNA ARBETA TILLSAMMANS I GRUPP OCH UTVECKLA FÖRETAGET FRAMÅT. DETTA SÄKERSTÄLLER VI BLAND ANNAT GENOM ATT ENGAGERA OSS I TEKNIKCOLLEGE.”

ANNIE FRANSSON,
ORDFÖRANDE TEKNIKCOLLEGE
KRONOBERG OCH HR BUSINESS PARTNER,
VOLVO CE

PRIORITERING: I KRONOBERG MATCHAR VI UTBILDNING MED ARBETSLIV

MÅL

- FLER PERSONER SKA ARBETA INOM OMRÅDEN DÄR DERAS KOMPETENS MATCHAR BEHOVEN
- ARBETSMARKNADEN SKA VARA MER BALANSERAD SETT TILL ÅLDER, KÖN OCH INRIKES OCH UTRIKESFÖDDA

MÖJLIGHETER

I Kronoberg är intresset inom vård och omsorg, teknik och industri lågt bland unga. Utmaningarna kopplat till åldrande befolkning och ökad digitalisering kommer att kräva stor tillgång på rätt kompetens inom dessa yrkesområden. En anledning till det låga intresset är att många unga har ringa kunskap om hur arbetsmarknaden ser ut och vad olika utbildningar kan leda till för jobb.

Arbetsmarknaden i Kronobergs län är könssegregerad och ungdomars val av utbildning följer traditionella könsmönster, vilket konserverar strukturerna. 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 av utbildning.

Ur ett regionalt perspektiv är det av stor betydelse att skapa en infrastruktur, från grundskola till eftergymnasiala studier, som ger kunskap om den snabbt föränderliga arbetsmarknaden för att säkra den framtida kompetensförsörjningen och därmed regionens konkurrensförmåga. I Kronoberg ska det gå att tillägna sig rätt kunskaper för sitt framtida arbetsliv.

Det råder också en obalans mellan behovet av olika sorters praktik och möjligheten till att ta emot individen på arbetsplatsen. De gymnasiala yrkesutbildningarna inom vuxenutbildningen behöver kunna ta emot fler elever. 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 takt med arbetsmarknadens behov. Arbetslivet i Kronoberg ska vara en välkomnande plats för att pröva sig in i arbetslivet, oavsett ålder, kön, inrikes- eller utrikesfödda.

OMRÅDEN FÖR SAMHANDLING

STÄRKA YRKESUTBILDNINGARNA PÅ ALLA UTBILDNINGSNIVÅER

Yrkesutbildningarna behöver stärkas ur flera olika aspekter och de regionala behoven i Kronoberg matchas inte alltid av nationella riktlinjer. För att upprätthålla efterfrågad kvalitet och aktualitet behövs en utökad samverkan med arbetslivet så att utbildningarna följer och matchar arbetslivets behov både gällande innehåll, form och tillgång. Satsningar behövs för att kunna rekrytera, stödja och kompetenshöja yrkeslärare. Det finns ett behov av samordning mellan de olika utbildningsnivåerna så att det blir mer lättöverskådliga och så att övergångar dem emellan blir så smidiga som möjligt för att främja omval i yrkeslivet och ett livslångt lärande. Det finns också ett behov av ökad samverkan mellan utbildningsaktörerna så att utbildningarna kompletterar varandra. Detta gäller inte minst utbudet hos yrkeshögskolans aktörer. Behovet av regional samordning inom yrkesutbildning är stort då aktörerna är många, har olika uppdrag och olika uppdragsgivare.

ÖKA INTRESSET FÖR BRANSCHER MED STORA FRAMTIDA KOMPETENSBEHOV

För att öka intresset krävs ett strategiskt och proaktivt arbete vilket syftar till att lyfta det som är meningsfullt, attraktivt och utvecklande inom branscher med stora kompetensbehov. Effekterna av ett sådant arbete ligger i mångas intresse men ofta är det oklart vem som äger frågan. Det råder stort behov av samordning gällande såväl uppdraget, genomförandet som partnerskapets ansvarsfördelning. Utmaningen kan endast lösas genom ett medvetet, strategiskt och samordnat arbete så att vi kommer till rätta med problemet med det traditionella och könsbundna utbildnings- och yrkesvalet som råder i vår region. För att ha möjlighet att förändra en starkt rotad struktur krävs samverkan där vi tar lärdom av erfarenheter och har en samsyn kring och tillgång till pedagogiska metoder och verktyg för att på sikt kunna åstadkomma en attitydförändring.

STÄRKA SAMVERKAN MELLAN UTBILDNING OCH ARBETSLIV FÖR EN FÖRBÄTTRAD MATCHNING

Det finns ett behov av samordning och stärkt dialog mellan arbetsliv och utbildning. Dels för en jämnare fördelning av praktik och förbättrad matchning. Dels för en givande praktik för individen och möjligheten för arbetsgivaren att skapa intresse för arbetsplatsen samt möjligheten att hitta framtida medarbetare. Dialogen mellan utbildning och arbetsliv måste stärkas i syfte att styra och utveckla utbildningarna efter befintliga och kommande behov. Utbildningarnas innehåll, aktualitet, längd och när i tiden de ges (under ett läsår, under en arbetsdag, under ett arbetsliv osv) behöver bli mer flexibla för att effektivare kunna möta upp mot behov och efterfrågan.

STÄRKA STUDIE- OCH YRKESVÄGLEDDNINGEN FÖR ETT LIVSLÅNGT LÄRANDE, ETT DELAT ANSVAR

Vi behöver fokusera på väl fungerande och jämställd studie- och yrkesvägledning med början redan i grundskolans tidiga år. Eleverna behöver se en tydlig koppling mellan utbildning och arbetsliv. Familjen och nära omgivning utgör en målgrupp när det gäller kännedom om studier och vid yrkesval. Studie- och yrkesvägledningen behöver också göras mer tillgänglig för vuxna för att ge stöd och rådgivning för det livslånga lärandet och ändrade yrkesval.

”DET FINNS MÅNGA VUXNA SOM VILL GÖRA OMVAL I LIVET, UTIFRÅN NYA INTRESSEN OCH FÖRSTÅELSE FÖR ARBETSMARKNADENS BEHOV AV KOMPETENS.”



”JAG VALDE ATT GÅ ETT YRKESPROGRAM DÄR JAG HAR STÖRST CHANS ATT BÖRJA JOBBA DIREKT EFTER SKOLAN. JAG GILLAR ATT DET HÄNDER MYCKET I UTBILDNINGEN OCH ATT DET ÄR MYCKET PRAKTISKT.”

OSCAR ERIKSSON,
STUDERANDE,
KUNSKAPSCENTRUM MARKARYD

PRIORITERING: I KRONOBERG MÖTER VI UNGAS BEHOV FRÅN UTBILDNING TILL ARBETE



MÅL

- FLER UNGA KVINNOR OCH MÄN MED BEHÖRIGHET TILL GYMNASIET
- FLER UNGA KVINNOR OCH MÄN SOM FULLFÖLJER GYMNASIET INOM 4 ÅR
- FLER UNGA KVINNOR OCH MÄN I UTBILDNING OCH ARBETE



MÖJLIGHETER

En ökad andel elever som fullföljer sin utbildning i en region stärker regionens attraktionskraft. Tidiga och väl anpassade insatser ska hjälpa den enskilde eleven till fullständiga betyg. Väl utvecklade rutiner för överlämning av information vid studieövergång (t.ex. grundskola - gymnasium) är ett verktyg för att kunna göra tidiga insatser och ge fortsatt stöd. Vid en bra övergång får gymnasieskolan tidigt information och kan planera verksamheten efter behoven. Det finns exempel på väl fungerande rutiner i regionen som behöver spridas. En mellankommunal samhandling behöver också utvecklas då många elever väljer utbildning i annan kommun.

Det finns en grupp unga kvinnor och män som varken studerar eller arbetar. I den här gruppen finns både individer med stort behov av samhällets stöd men också individer som av olika anledningar själva valt att stå utanför. Gruppen är med rätt vägledning en resurs för arbetsmarknaden. Vi vill se en närmare samverkan mellan aktörer som jobbar nära målgruppen där vi även lyfter fram det förebyggande arbetet.



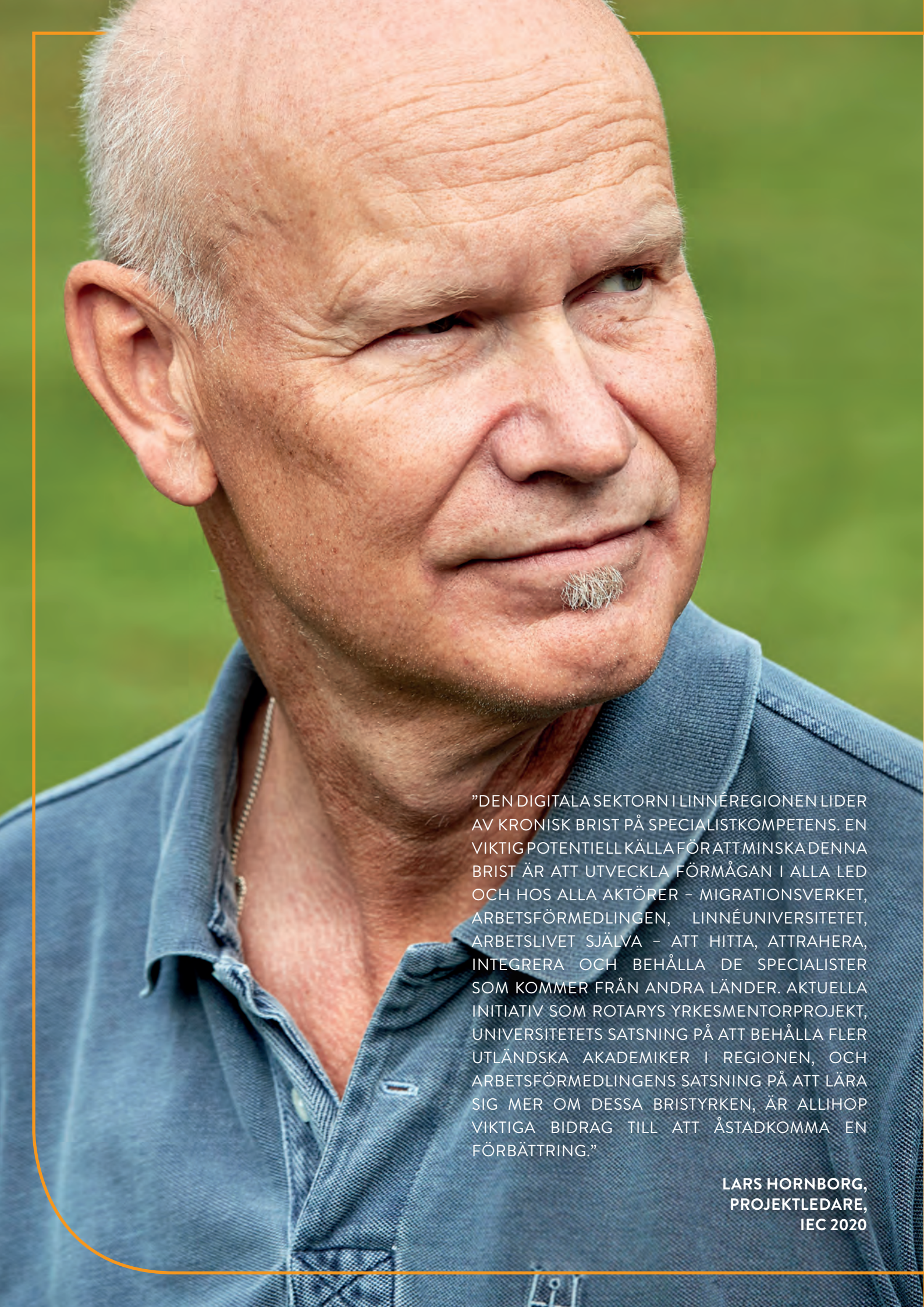
OMRÅDEN FÖR SAMHANDLING

ARBETA FÖR ATT FLER UNGA KVINNOR OCH MÄN AVSLUTAR GYMNASIESKOLAN MED FULLSTÄNDIGA BETYG

Det strategiska vägvalet är att motverka avhopp, underlätta övergångarna mellan olika stadier i utbildningen, och skapa system som underlättar samhandling mellan olika aktörer för elevens bästa.

IDENTIFIERA OCH ARBETA MED UNGA KVINNOR OCH MÄN SOM INTE ÄR ETABLERADE PÅ ARBETSMARKNADEN ELLER STUDERAR

Det är en utmaning att upprätta kontakt med de unga kvinnor och män som varken studerar eller arbetar. Flera aktörer behöver samhandla med insatser som ökar målgruppens möjlighet att studera och arbeta för att förhindra att de hamnar i långvarig arbetslöshet. Det kan handla om att värdera, beskriva och synliggöra individernas kompetens liksom att ge vägledande insatser och värdefulla kontakter som sänker trösklarna för att komma in på arbetsmarknaden.



”DEN DIGITALA SEKTORN I LINNAREGIONEN LIDER AV KRONISK BRIST PÅ SPECIALISTKOMPETENS. EN VIKTIGPOTENTIELL KÄLLA FÖR ATT MINSKA DENNA BRIST ÄR ATT UTVECKLA FÖRMÅGAN I ALLA LED OCH HOS ALLA AKTÖRER – MIGRATIONSVERKET, ARBETSFÖRMEDLINGEN, LINNÉUNIVERSITETET, ARBETSLIVET SJÄLVA – ATT HITTA, ATTRAHERA, INTEGRERA OCH BEHÅLLA DE SPECIALISTER SOM KOMMER FRÅN ANDRA LÄNDER. AKTUELLA INITIATIV SOM ROTARYS YRKESMENTORPROJEKT, UNIVERSITETETS SATSNING PÅ ATT BEHÅLLA FLER UTLÄNDSKA AKADEMIKER I REGIONEN, OCH ARBETSFÖRMEDLINGENS SATSNING PÅ ATT LÄRA SIG MER OM DESSA BRISTYRKEN, ÄR ALLIHOP VIKTIGA BIDRAG TILL ATT ÅSTADKOMMA EN FÖRBÄTTRING.”

LARS HORNBERG,
PROJEKTLEDARE,
IEC 2020

PRIORITERING:

I KRONOBERG ANVÄNDER VI KOMPETENSEN HOS PERSONER FRÅN ALLA LÄNDER



MÅL

- FLER UTRIKESFÖDDA KVINNOR OCH MÄN I UTBILDNING OCH ARBETE
- FLER UTRIKESFÖDDA KVINNOR OCH MÄN MED MINST GYMNASIAL UTBILDNING



MÖJLIGHETER

Regionens humankapital inkluderar självklart även personer från andra länder. Utrikesfödda män och kvinnor utgör en heterogen och mångfasetterad grupp, därför behövs insatser i regionen som är anpassade efter personernas olika förutsättningar. Mångfald främjar en regions attraktivitet, tillgång på kompetens, innovationskraft och förnyelsepotential. Fler behöver snabbare få möjlighet till utbildning, egenförsörjning och deltagande i samhällslivet. Då ökar förutsättningarna för integration både mellan inrikes- och utrikesfödda och för jämställdheten mellan kvinnor och män. En förutsättning för att utrikesfödda kvinnor och män snabbare blir en resurs för regionens kompetensförsörjning är samhandling mellan myndigheter, kommuner, näringsliv, utbildningsväsende och frivilligorganisationer.

Regionens behov av högutbildad arbetskraft kan bland annat matchas via akademiker med utländsk bakgrund. Många utländska akademiker har eller kommer att få ett arbete som inte motsvarar deras akademiska utbildning vilket kan leda till att de istället lämnar regionen. Vi behöver satsa vidare på insatser som förenklar för akademiker med utländsk bakgrund att genom utbildning och matchning snabbare och enklare få kontakt med arbetslivet. De utländska studenter som kommer till regionen via universitet och högskolor utgör en ännu inte väl nyttjad kompetensbank. En förutsättning för att de ska stanna och ingå i regionens arbetsmarknad är att de kan komma närmare arbetslivet även under studietiden.

Vi vill att kvinnor och män ska kunna delta i etableringsinsatser på samma villkor utan väntan, även de som inte omfattas av nuvarande etableringssystem samt hemmavarande kvinnor som för tillfället försörjs av en anhörig. Detta förutsätter bland annat en flexibel SFI (Svenska för invandrare) och korta handläggningstider. Även stöd för att validera kunskap och kompetens behövs för att styrka utbildning och erfarenhet då många saknar erforderlig dokumentation. Insatser behövs för att det ska vara enkelt att i Kronoberg erhålla gymnasial och eftergymnasial utbildning.

Folkbildning med folkhögskolor och studieförbund är även en viktig resurs för att skapa alternativa och flexibla vägar till snabbare etablering.



OMRÅDEN FÖR SAMHANDLING

KORTA ETABLERINGSTIDEN FÖR UTRIKESFÖDDA

I Kronoberg vill vi ge den nyanlände individanpassat stöd under de fem första åren. Det stödet ska utgå från individens kompetens, utbildningsnivå och yrkeserfarenheter. Det ska finnas flexibla och korta utbildningsvägar för den som kan tillgodogöra sig gymnasiekompetens och därefter gå vidare till eftergymnasial utbildning och/eller arbete. Vi vill också utveckla metoder för snabbare validering.

BÄTTRE INTEGRATION MED FLEXIBLARE SPRÅKUTVECKLING

Att ha ett arbete är gynnsamt för språkinläringen. Därför behöver förutsättningarna för språkutveckling anpassas efter individens behov och förutsättningar och det ska vara möjligt att kombinera studier i svenska språket med praktik eller en anställning. Strukturerna för språkinläring och praktik eller anställning får inte motverka varandra. Genom samhandling mellan arbetslivets och utbildningsväsendets aktörer ökar möjligheterna för snabbare etablering och matchning på arbetsmarknaden utifrån arbetslivets efterfrågan.

ÖKA DIALOGEN MED ARBETSGIVARE

Ett strategiskt vägval är att stärka kunskapen om hur utrikesfödda individer är en resurs och att en ökad mångfald på arbetsplatsen är positiv och utvecklande. Såväl arbetsgivare som potentiella arbetstagare behöver lära sig mer om de interkulturella mötena genom utbildning och genom att frågorna lyfts fram i regionen. Vi vill också att det regionala arbetslivet ska möta utländska studenter tidigt under deras utbildningstid för att öka förståelsen för den regionala arbetsmarknaden samt för att skapa sociala nätverk.

”REGIONENS BEHOV AV
HÖGUTBILDAD ARBETSKRAFT
KAN BLAND ANNAT MATCHAS
VIA AKADEMIKER MED
UTLÄNDSK BAKGRUND.”

KOMPETENSFÖRSÖRJNINGS- STRATEGI FÖR KRONOBERGS LÄN I HANDLING

Kompetensförsörjningsstrategin för Kronobergs län 2016-2025 utgår i likhet med Gröna Kronoberg 2025 (RUS) från vad som kallas utmaningsdriven utveckling. Det 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. För mer information om utmaningsdrivet arbetssätt och arbete utifrån en förändringslogik se Gröna Kronoberg 2025.

HANDLINGSPLANEN

Strategin kommer att omsättas i en handlingsplan där de samhandlande aktörerna tillsammans definierar de konkreta insatser som krävs för att nå målen. Handlingsplanen behöver vara dynamisk och cyklisk för att möta förändringar som kräver insatser där och då. Handlingsplanen är därmed inte ett färdigt aktivitetsprogram som startar när strategin är beslutad, utan den formas successivt genom samtal, samsyn och samhandling mellan berörda aktörer.

Intressenter i handlingsplanen är framförallt arbetsgivare, det lokala näringslivet, kommuner, utbildningsanordnare, statliga myndigheter och det civila samhället. För mer information se bilaga 3: *Handlingsplan för Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016-2025*.

REGION KRONOBERGS ROLL

Region Kronoberg är en av många samhandlande aktörer inom ramen för kompetensförsörjningsstrategin. Det är Region Kronobergs regionala utvecklingsnämnd, som ansvarar för den regelbundna uppföljningen av kompetensförsörjningsstrategin. Regional utveckling och processteamet på Region Kronoberg stödjer implementeringen av strategin och handlingsplanen bland berörda aktörer. Regional utveckling kan också fungera som stöd för projektutveckling, finansiering samt utredning och analys.

RELATION TILL ANDRA STRATEGIER

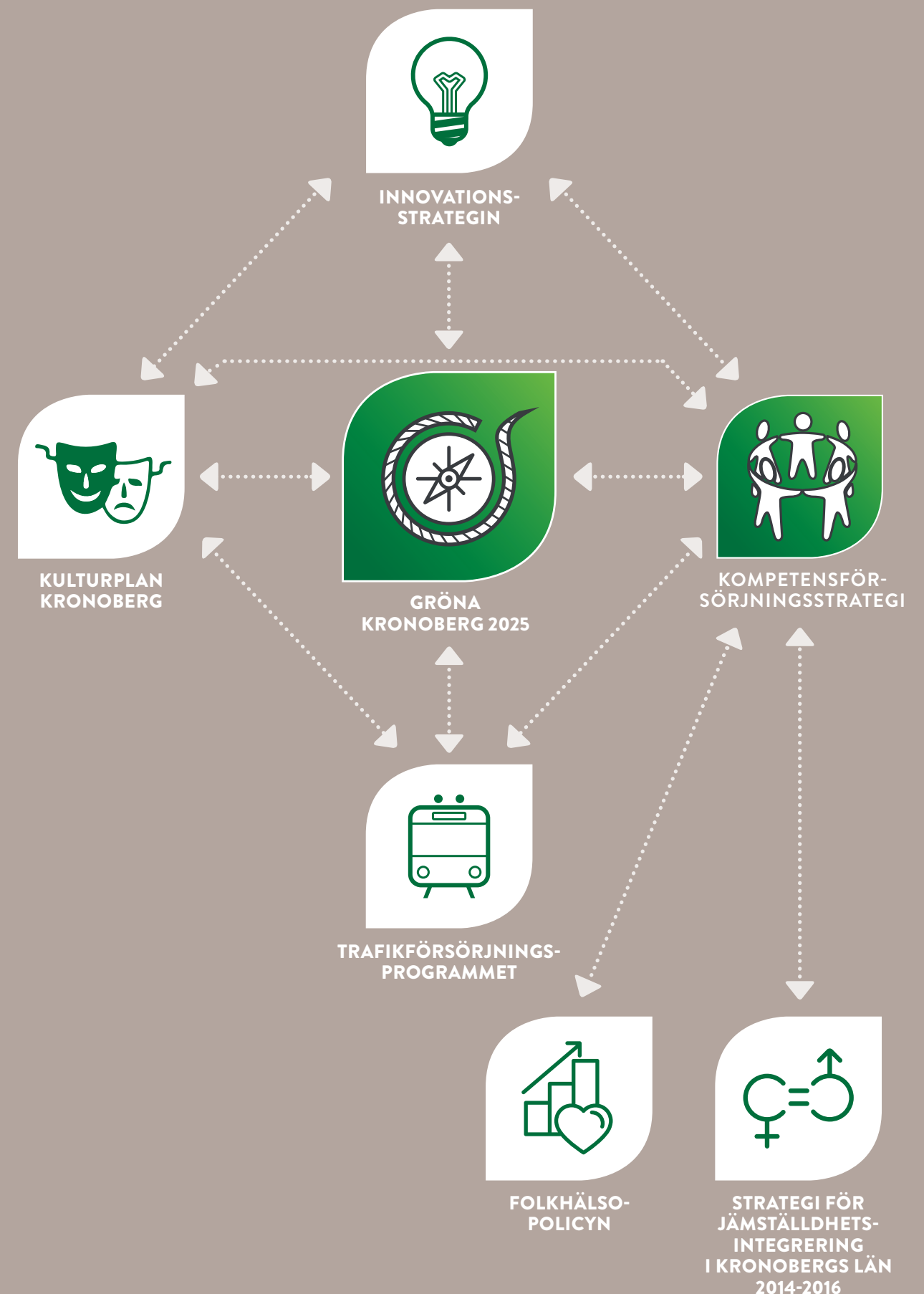
Gröna Kronoberg 2025 med hjälp av ett antal understrategier, vägleder utvecklingsarbetet i regionen ur ett långsiktigt och hållbart perspektiv. Därför har alla strategierna kopplingar till varandra och till Kompetensförsörjningsstrategin.

- **Innovationsstrategin** – behandlar bland annat behovet av höjd innovationsförmåga som kräver en kompetenshöjning och tillgång till olika kompetenser. Strategin behandlar även ledarskap som främjar innovation och tillvaratagande av universitetsstudenternas kompetens i Kronobergs.
- **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 regionala styrdokument som har en nära koppling till kompetensförsörjningsstrategin;

- **Folkhälsopolicyn** – ska verka för att skapa goda förutsättningar för en god och jämlik hälsa för befolkningen i Kronoberg. Barn och ungas uppväxtvillkor är ett särskilt prioriterat målområde för det länsgemensamma folkhälsoarbetet. Policyn ägs gemensamt av länets kommuner, Länsstyrelsen i Kronobergs län och Region Kronoberg.
- **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.

RELATION TILL ANDRA STRATEGIER



MÅLBESKRIVNING

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

I KRONOBERG INVESTERAR VI FÖR ATT HÖJA KOMPETENSEN GENOM HELA ARBETSLIVET

MÅL	KOMMENTAR OCH MOTIVERING TILL MÅL	HUR MÄTER VI ATT VI RÖR OSS MOT MÅLET?	KOMMENTAR TILL INDIKATORER
ÖKA ANDELEN ARBETSTAGARE SOM DELTAR AKTIVT OCH KONTINUERLIGT I KOMPETENS-UTVECKLINGS-INSATSER	Med strategisk kompetens-utveckling menas sådana insatser som både gynnar den enskilda individen och den arbetsplats denne arbetar på.	Eftergymnasiala utbildningar som ges med flexibelt upplägg på universitetet/högskola.	Om antalet utbildningar med flexibelt upplägg ökar innebär detta även att arbetstagare får bättre förutsättningar till att studera under arbetstid.
	Kontinuerlig kompetensutveckling för arbetstagare ökar arbetsplatsers konkurrenskraft och stärker individens omställningsförmåga.	Andel av den sysselsatta befolkningen med en eftergymnasial utbildning.	Att andelen av den sysselsatta befolkningen med en eftergymnasial utbildning ökar indikerar att fler arbetstagare genomgått kompetenshöjande insatser.
	Målet är svårt att mäta då det inte längre genomförs undersökningar på regional nivå som identifierar hur många av de sysselsatta som genomgår kompetensutvecklingsinsatser.		

I KRONOBERG MATCHAR VI UTBILDNING OCH ARBETSLIV

MÅL	KOMMENTAR OCH MOTIVERING TILL MÅL	HUR MÄTER VI ATT VI RÖR OSS MOT MÅLET?	KOMMENTAR TILL INDIKATORER
ÖKA ANDELEN PERSONER SOM ARBETAR INOM OMRÅDEN DÄR DERAS KOMPETENS MATCHAR BEHOVEN	Det finns en matchningsproblematik på den regionala arbetsmarknaden; personer står arbetslösa samtidigt som arbetsgivare har svårt att hitta kompetens. Det råder även direkt brist på utbildad personal inom flera områden, inte minst inom vårdsektorn. Målet understryker betydelsen av att öka intresset för bristyrken och stärka dialogen mellan akademi, näringsliv och det offentliga.	Andel av den sysselsatta befolkningen med ett yrke som matchar deras utbildning.	En hög matchningsgrad indikerar dels att arbetskraften har en utbildning som motsvarar behoven på arbetsmarknaden, dels att människors kompetenser utnyttjas inom områden där de gör mest nytta.
SKAPA EN MER BALANSERAD ARBETSMARKNAD	En arbetsmarknad som inkluderar olika kompetenser, erfarenheter och perspektiv har bättre förutsättningar att skapa tillväxt.	Fördelning mellan män och kvinnor inom olika yrken och branscher.	Indikatorerna mäter könsbalansen inom olika branscher och utbildningar. En 60/40 fördelning indikerar att individer väljer utbildning utifrån intresse och förmåga snarare än normer.
	Delar av den regionala arbetsmarknaden är idag könssegregerad; exempelvis arbetar få kvinnor inom teknik och få män inom vård- och omsorg. För att främja förutsättningarna för tillväxt och öka möjligheterna för att lyckas med den framtida kompetensförsörjningen är det viktigt att bryta normbundna yrkes- och studieval.	Fördelningar mellan flickor och pojkar inom olika utbildningar.	

I KRONOBERG MÖTER VI UNGAS BEHOV FRÅN UTBILDNING TILL ARBETE

MÅL	KOMMENTAR OCH MOTIVERING TILL MÅL	HUR MÄTER VI ATT VI RÖR OSS MOT MÅLET?	KOMMENTAR TILL INDIKATORER
ÖKA ANDELEN FLICKOR OCH POJKAR MED BEHÖRIGHET TILL GYMNASIET	Många av de som hoppar av gymnasiet har haft problem i skolan även under grundskoletiden. För de som inte klarar grundskolan finns en risk att skoltrötthet uppstår och att man förlorar viktiga år på arbetsmarknaden. Målet belyser att tidiga insatser är av stor betydelse för att skapa goda förutsättningar för alla att etablera sig på arbetsmarknaden.	Andelen pojkar som har gymnasiebehörighet när de slutar klass 9.	Indikatorn mäter hur stor andel av eleverna som slutar grundskolan som har en gymnasiebehörighet.
		Andelen flickor som har gymnasiebehörighet när de slutar klass 9.	
ÖKA ANDELEN FLICKOR OCH POJKAR SOM FULLFÖLJER GYMNASIET INOM 4 ÅR	En fullföljd gymnasieutbildning är en av de främsta arbetsåtgärderna som finns att tillgå. Med en gymnasial utbildning, särskilt inom yrkesområden, är möjligheterna goda att få ett arbete.	Andelen pojkar som fullföljer gymnasiet inom 4 år.	Indikatorn mäter hur stor andel av eleverna som påbörjat en gymnasieutbildning och som fullföljt den inom fyra år.
		Andelen flickor som fullföljer gymnasiet inom 4 år.	
ÖKA ANDELEN UNGA MÄN OCH KVINNOR I ARBETE ELLER STUDIER	Unga som varken arbetar eller studerar löper risk för att hamna i ett långvarigt utanförskap som följd av svaga nätverk och avstannad kompetensutveckling. Därför är det viktigt att främja aktivitet i form av arbete och studier.	Andelen unga män som arbetar eller studerar.	Indikatorn mäter hur stor andel av ungdomarna i länet som antingen arbetar eller studerar.
		Andelen unga kvinnor som arbetar eller studerar.	

I KRONOBERG ANVÄNDER VI KOMPETENSEN HOS PERSONER FRÅN ALLA LÄNDER

MÅL	KOMMENTAR OCH MOTIVERING TILL MÅL	HUR MÄTER VI ATT VI RÖR OSS MOT MÅLET?	KOMMENTAR TILL INDIKATORER
ÖKA ANDELEN UTRIKESFÖDDA KVINNOR OCH MÄN I UTBILDNING OCH ARBETE	Utlandsfödda har stått för tillväxten av länets arbetskraft under en längre tid och utgör en allt större del av den arbetsföra delen av befolkningen. För att klara den framtida kompetensförsörjningen behöver utlandsföddas deltagande på den regionala arbetsmarknaden dock öka.	Andelen utlandsfödda med ett förvärsarbete.	Indikatorn mäter hur stor andel av de utlandsfödda i arbetsförålder (20-64 år) som har ett arbete.
ÖKA ANDELEN UTRIKESFÖDDA KVINNOR OCH MÄN MED MINST GYMNASIAL UTBILDNING	En anledning till att sysselsättningsgraden för utlandsfödda är lägre än för inrikes födda är att en större andel av dem enbart har en förgymnasial utbildning. Precis som för inrikes födda är minst en gymnasial utbildning en av de främsta arbetsåtgärderna – utlandsfödda med minst en gymnasial utbildning har en långt högre förvärvsgrad än de med en förgymnasial utbildning.	Andelen utlandsfödda med minst en gymnasial utbildning.	Indikatorn mäter hur stor andel av den utlandsfödda befolkningen (25-64 år) som har minst en gymnasial utbildning.
	Målet är särskilt viktigt eftersom det är utlandsfödda som står för arbetskrafttillväxten i länet.		

UPPFÖLJNING OCH LÄRANDE

Genomförandet av Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016-2025 konkretiseras genom dess handlingsplan. Handlingsplanens innehåll och insatsernas resultat följs upp av Region Kronobergs regionala utvecklingsnämnd och av arenor kopplade till kompetensplattformsuppdraget. Varje uppföljningstillfälle ger en möjlighet att ompröva insatsernas status, relevans och måluppfyllelse utifrån det som händer i omvärlden och som kan komma att påverka kompetensförsörjningsarbetet i Kronoberg.

UPPFÖLJNINGEN GÖRS UTIFRÅN EN LÄRANDECYKEL 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 handlingsplanen med specifika insatser.
- STEG 3

handlar om själva utförandet av insatser som sker i samhandling mellan berörda aktörer.
- STEG 4

handlar om analys och uppföljning både av enskilda aktiviteter, handlingsplanens insatser och strategins prioriteringar.
- STEG 5

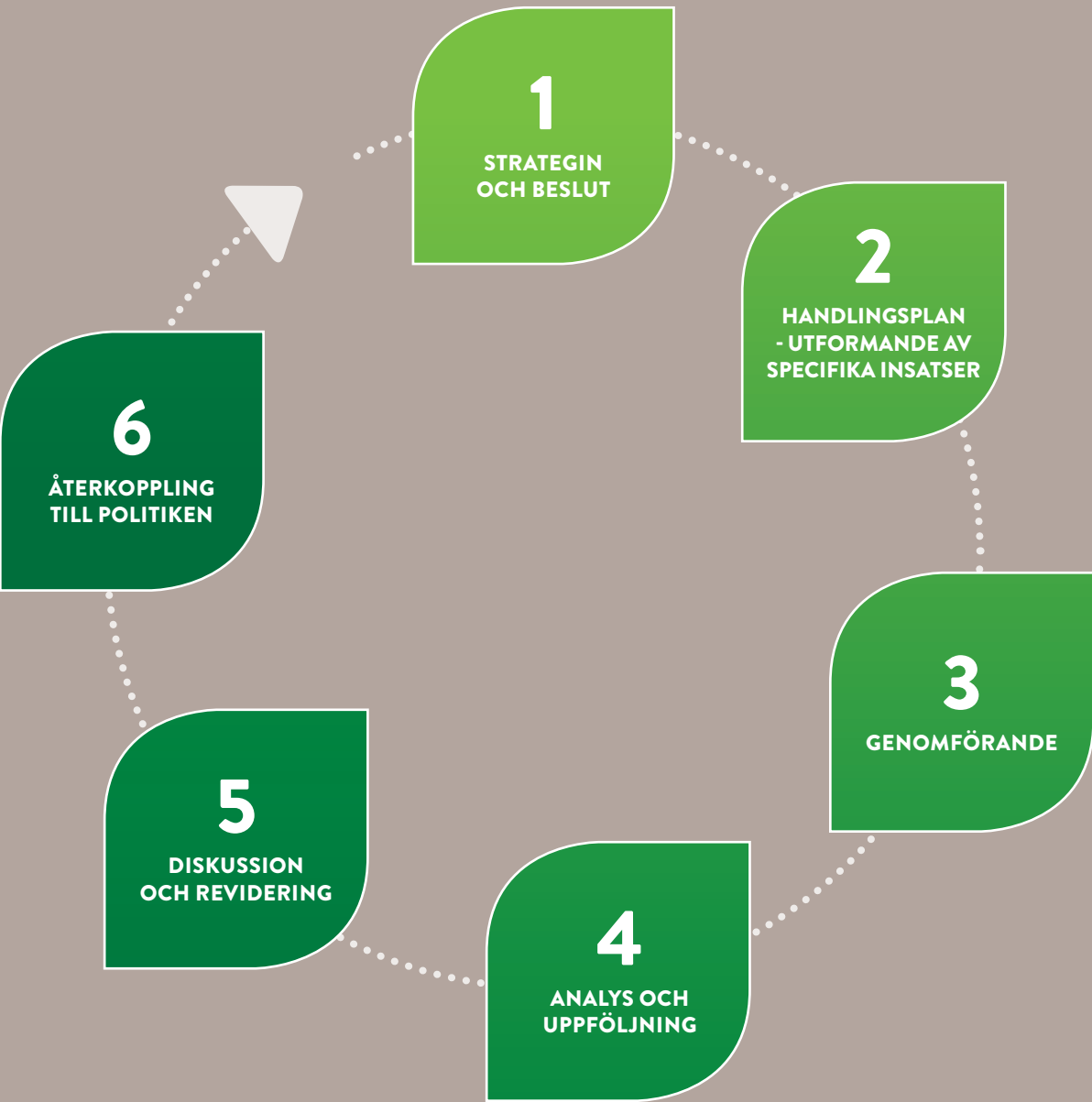
handlar om diskussion och lärande om resultaten, samt revidering.
- STEG 6

handlar om återkoppling till den politiska nivån. Denna baseras på de lärdomar som dragits och utifrån de diskussioner som förts. Ambitionen är i likhet med Gröna Kronoberg 2025 att lärandesystemet tillsammans med handlingsplanens arbetsmetod ska bidra till kvalitetssäkrade beslutsunderlag.

BILAGOR

- Bilaga 1.** Handlingsplan hösten 2016 för Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016-2025
- Bilaga 2.** Processbeskrivning Kompetensförsörjningsstrategi för Kronobergs län 2016-2025
- Bilaga 3.** Beskrivning av arbetsmarknaden i Kronobergs län 2016

MODELL FÖR LÄRANDECYKELN





KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSTRATEGIN FÖR KRONOBERGS LÄN 2016 – 2025

HAR KUNNAT GENOMFÖRAS MED HJÄLP AV FINANSIELLT STÖD FRÅN TILLVÄXTVERKET.

REGION KRONOBERG, 351 88 VÄXJÖ | TELEFON: 0470-58 80 00 | E-POST: REGION@KRONOBERG.SE | WWW.REGIONKRONOBERG.SE