

Slutrapport

Lokala Kompetenscentra i Gävleborg

2012-2014



Innehåll

Sammanfattning.....	3
Nyskapande och innovativt i projektet	4
Inledning.....	6
Bakgrund	6
Syfte.....	7
Mål.....	7
Effektmål	7
Projekt mål.....	7
Projektets resultat	8
Uppfyllelse av syfte	8
Uppfyllelse av projektmålen.....	8
Mål 1 Kompetensförsörjningsmodell	8
Mål 2 Lokala kompetenscentra etableras	8
Case 1	8
Case 2	9
Avvikelser från projektplan och beslut.....	9
Beroenden till andra projekt eller verksamheter.....	9
Förslag till fortsatt arbete.....	11
Prioritet 1	11
Prioritet 2	11
Prioritet 3	11
Resultatspridning samt information och offentliggörande	11
Övertagandeansvar och förvaltning av resultat	12
Diskussion	13
Projektstyrgruppen avslutande kommentar från ordförande	13
Avslutande kommentarer från projektledarna	14
Bilagor	15
Länkar.....	15

Sammanfattning

VISION

- Vi har en god samverkan mellan utbildningsaktörer och arbetsgivare på kommunal, regional & nationell nivå.
 - En god samverkan mellan utbildningsanordnare, som ger rätt kompetens i rätt tid för verkliga behov.
 - En god samverkan med arbetsgivare ger en god bild av framtidens kompetensbehov.
 - Individer är motiverade att lära för framtidens behov.
- Det finns högskoleförberedande, yrkesinriktade och behovsstyrda utbildningar efter grundskolenivå att välja på.
- Det finns en enkel och funktionell modell för behovsinventering.

FÖRSLAG TILL FORTSATT ARBETE

Prioritet 1

Säkra fortsatt arbete med LKC

- Förankra gemensam målbild.
- Bygg struktur för fortsatt samverkan.
- Säkra regional koordinering.

Prioritet 2

Tillämpa kompetensförsörjningsmodellen

För regionalt prioriterade målgrupper & kompetensområden.

Utbildningsanordnare – Arbetsgivare – Lärande individer.

Prioritet 3

Resultat/Effektutvärdering

- Är rätt behov uppfyllda?
- Anpassas utbildningarna efter behoven?
- Har individerna önskvärd kompetens?

PROJEKTRESULTAT

1. Lokalt Kompetenscentrum har skapats i flera kommuner och samverkan har då förbättrats.
2. Näringslivet lyfter fram attityder och sociala förmågor i kompetensbegreppet.
3. Metoderna för inventering av kompetensbehov är för många. De ersätts i vårt förslag av en gemensam metod.
4. Kommunerna har accepterat samverkan som syfte men kraven för att få kalla sig Lokalt Kompetenscentrum är inte fastlagda.
5. Metod för Kompetensförsörjning är framtagen – men ej förankrad, beslutad eller testad.

PROJEKTUPPDRAG

1. Kan en ny lokal funktion, Lokalt Kompetenscentrum, förbättra samverkan mellan utbildare och arbetsliv?
2. Hur definierar näringslivet rätt kompetens?
3. Karlägg befintliga metoder för kompetensbehovsinventering.
4. Ange syfte och miniminivå för den kommunala funktion som ska ansvara för samverkan mellan utbildning och arbetsliv.
5. Tag fram förslag på modell för kompetensförsörjning.

DÅTID

- Bristande samverkan med och mellan
 - Utbildningsaktörer
 - Arbetsgivare
 - Lärande individer
- Utbudsstyrd utbildning
- Arbetet med identifiering av kompetensbehov var dåligt organiserat

Nyskapande och innovativt i projektet

Länets kommuner har varit delaktiga i tillsättningen av tre projektledare som delat på en 100 % tjänst. Projektledarna är anställda i Bollnäs och Söderhamn i Hälsingland samt Sandviken i Gästrikland. De är en kvinna och två män som har olika utbildnings- och yrkesbakgrund. Alla tre ingår i olika nätverk vilket innebär att kontaktytorna redan från start var många.

Varje kommun har haft en kontaktperson som varit den som bland annat ansvarat för att projektledningen haft möjlighet att informera berörda i respektive kommun samt också samlat in underlag till dokumentation som efterfrågats. Kontaktpersonens roll har varit en av de viktigaste funktionerna i projektet. Arbetet har till stor del byggt på att kommunernas kontaktpersoner varit länken mellan projektets aktiviteter och dem själva eller andra berörda i respektive kommun.

Via de kommunala kontaktpersonerna har två nulägesbeskrivningar kunnat sammanställas, en kom i juni 2013 och den andra i juni 2014. Dessa skickades ut till alla kommuner som en möjlighet att ta del av vad andra gjort och gör. Om företrädarna för kommunerna så önskat fanns det mycket för alla att lära av arbetet i de olika kommunerna.

Den regionala projektgruppen består av de personer som tillsammans tagit fram underlag till projektansökan. Projektgruppen var tidigt överens om att det fanns ett behov av att bli överens om en gemensam målbild för projektet. Beslut togs om att satsa på att göra ett gemensamt arbete angående detta den 26 mars 2013 genom att arbeta enligt "Operametoden" under ledning av Kenneth Nyberg. Dokumentationen från detta arbete kom att bli en viktig del i arbetet med att ta fram en projektplan, se bilaga 1.

Den regionala projektgruppen tog beslut om att delta på Företagarforum den 17-19 oktober 2013 i Sandviken. Några aktiviteter angående projektet och dess koppling till Kompetensforum Gävleborg togs tas fram. Det viktigaste arbetet var våra intervjuer med arbetsgivare för Case 1 enkäten. Projektet ingick i en monter som projektet Creative Office stod för i samarbete med sina samarbetspartners.

Arbetet med de horisontella kriterierna behövde inte, enligt projektledningen, betyda att vi själva skulle uppfinna ett hjul som redan funnits med i många tidigare projekt. Ytterligare information finns under rubriken Beroenden till andra projekt eller verksamheter.

Vi har utbytt erfarenheter med andra projekt t.ex. BraFöre, YH-Hälsingland, Frivillig i Gävleborg, Arbetslust, Nessie, Resurs X och KTP Dalarna. För att säkerställa att de kunskaper och erfarenheter som kommer fram i projekten blir till nytta ser vi behov av en ordinarie verksamhet som mottagare av resultaten. Eftersom vårt projekt har ett länsövergripande perspektiv ser vi Kompetensforum Gävleborg som den naturliga mottagaren. Vi driver frågan i bland annat styrgruppen utifrån projektplanens skrivning gällande förvaltning av resultat: Varje kommun implementerar Kompetenscentrum under projekttiden och Ansvaret för fortsatt samverkan och utveckling tas vid av varje kommun samt ansvarig för Kompetensforum Gävleborg.

Den 13 feb hölls styrgruppens fjärde möte. Bland annat meddelade Magnus Ernström att RNS tog emot redovisningen av Case 1 väldigt positivt, dokumentationen i Case 2 är ett värdefullt

dokument att arbeta vidare med, styrgruppen uppmanades delta i det regionala mötet 20-21 mars i Orbaden, Kent Bogren tog på sig att informera ledningen på Region Gävleborg om kraven som kommer att ställas på Kompetensforum Gävleborg att samla in och ta ansvar för de erfarenheter och aktiviteter som detta och andra projekt i länet utvecklat. Krav kommer att ställas på att en resurs för detta arbete tillsätts på annat sätt än idag. Det är viktigt att samverkansarbetet i länet får stöd till fortsatt utveckling.

Den 20-21 mars hade projektet lunch till lunchmöte i Orbaden. Programmet innehöll arbete med Case 1, Case 2, information om Kompetens- samt Innovations- och näringslivsprogrammet, Högskolan i Dalarnas projekt KTP och en kort information från projektet NESSIES verktyg för att träna ”soft skills”. Förutom projektdeltagare och styrgrupp var också noderna och en utvärderare från BraFöre med liksom representant från HiG, Arbetsförmedlingen, YH, Teknikcollege och Vård- och omsorgscollege samt NESSIE-projektet. Önskemål på insatser från Kompetensforum Gävleborg framkom som ska framföras till styrgruppen för Kompetensforum.

Mikael Vallström, forskare, har på uppdrag av projektledningen tagit fram ”Förslag till kompetensförsörjningsmodell för Gävleborg”. Han skriver om problembild, organisering och utvecklingsidéer. I sitt uppdrag har han hittat fem uttalade, explicita huvudproblem och fem identifierade implicita problem. Dessa tio problem presenteras kort och kopplas till ett påstående varför Lokala Kompetenscentra behövs för att lösa problemen. ”Som jag ser det bör LKC organiseras och därmed realiseras inom ramen för en regional nodmodell liknande den som använts i Varselprojektet och BraFöre. Nodmodellen ska förstås som en sorts ”mjuk” infrastruktur, anpassad till lokala förutsättningar, men samtidigt regionalt sammanhållen och inriktad mot regionens problem och regionala mål. Modellen förutsätter att det finns en regional kompetensplattform med tillräckliga resurser för att aktivt leda och stötta etablerandet och vidareutvecklingen av LKC.” Hela Mikael Vallströms pm och tillägg finns i bilaga 4 och 5.

Inledning

Sedan etableringen av Kompetensforum Gävleborg har dialog förts med länets lärcentra om hur kommunikationen kan utvecklas mellan arbetslivets kompetensbehov och utbildningsanordnare. Dialog har även förts med näringslivsenhetsrepresentanter och i dessa dialoger har det tydligt framkommit att en djupare samverkan mellan lokala lärcentra och kommunala näringslivsenheter måste utvecklas.

Det regionala systemet för stödjande av tillväxtinriktad kompetensutveckling, entreprenörskap och innovation behöver bättre samordning, överblickbarhet och tillgänglighet på lokal och regional nivå. En möjlig väg att gå från utbuds- till behovsstyrning är att samverka utifrån arbetslivets, entreprenörens, innovatörens och individens behov.

Arbetet med projektansökan för Lokala Kompetenscentra i Gävleborg utgick från att projektet skulle bidra till måluppfyllelse gällande de tre målområdena, ”stärkta individer”, ”smart samverkan” och ”tillgängliga fysiska strukturer”, som fanns i förslaget till den regionala utvecklingsstrategin som antogs 2013.

Projektet önskade undersöka om Lokala Kompetenscentra kunde utgöra den lokala delen i Region Gävleborgs arbete med regeringsuppdraget att i länet etablera en regional kompetensplattform för ”Samverkan inom kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt, samt ta fram kunskapsunderlag och behovsanalyser som förhåller sig till funktionella arbetsmarknadsregioner.” Regeringsuppdraget kom 2010 och plattformen fick namnet Kompetensforum Gävleborg.

Bakgrund

Projektansökan gällande Lokala Kompetenscentra i Gävleborg godkändes av Region Gävleborg (RG) den 26 oktober 2012. Regionförbundet Gävleborg är projektägare. Projektet startade 2013-01-01 och pågår t.o.m. 2014-12-31.

Region Gävleborg finansierar projektet med högst 1 830 000 kronor. Alla länets kommuner medfinansierar projektet med tid via undertecknade avtal.

Länets kommuner har varit delaktiga i tillsättningen av tre projektledare som delar på en 100 % tjänst. Projektledarna från Bollnäs och Söderhamn arbetar 25 % vardera och projektledaren från Sandviken arbetar 50 %. Projektledarna har haft ett stödjande och samordnande uppdrag. RG ersätter respektive kommun för deras kostnader som arbetsgivare.

I varje kommun finns en utsedd kontaktperson. Arbetet med projektet ska genomföras utifrån varje kommuns specifika förutsättningar. Avsikten är att det arbete som görs i projektet kontinuerligt ska implementeras i respektive kommun.

Övergripande syfte med projektet är att via samverkan skapa bättre förutsättningar för ett livslångt lärande som bas för kompetensförsörjning i länet.

Syfte

att skapa en fungerande kompetensförsörjningsmodell för det lokala och regionala arbetslivet genom bättre lokal närvaro och koppling mot arbetslivet

att öka samarbetet mellan näringslivskontor, lärcentra och andra aktörer på lokal nivå t.ex. andra utbildningsanordnare, näringsliv, arbetsförmedling

att utgöra den lokala delen av Kompetensforum Gävleborg för direkt kommunikation av behov och utbud

att öka individers möjlighet till ett livslångt lärande

Mål

Effektmål

Goda förutsättningar för lärande, tillgång till bra utbildning, livslångt lärande, vilket leder till en fungerande kompetensförsörjning för ökad tillväxt

Utvecklad samverkan mellan offentliga och privata aktörer, lokalt och regionalt för kompetensförsörjning i Gävleborg

En medvetenhet hos enskilda individer och arbetsgivare om vikten av kunskap och kompetens för egenförsörjning och samhällsutveckling

Projektmål

Skapa och implementera en fungerande **kompetensförsörjningsmodell**

Bidra till att **lokala kompetenscentra etableras** i alla kommuner och ta fram minsta gemensamma kriterier för dessa

Case 1: Projektet ska genom att arbeta med Case 1 få svar på frågan ”Företagen skulle anställa om de bara hittade rätt kompetens?” Är det sant? Vad menar företagen med rätt kompetens?

Case 2: Genom arbete med Case 2 vill projektet ta reda på: hur kompetensbehov samlas in, hur resultaten tas tillvara och hur kompetensbehoven har tillgodosetts.

Projektets resultat

Uppfyllelse av syfte

Ett förslag till kompetensförsörjningsmodell är framtagen men den är inte förankrad, testad eller beslutad.

I flertalet kommuner har samarbetet ökat mellan olika aktörer.

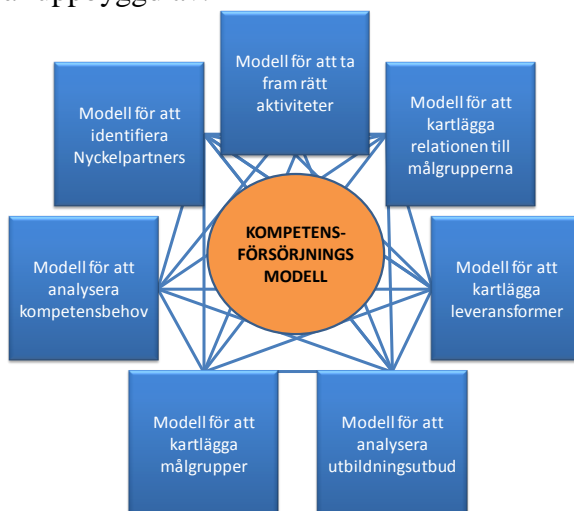
Flertalet kommuner är intresserade av vara en lokal del av Kompetensforum Gävleborg.

Vi har idag inget sätt att mäta om individernas möjlighet till ett livslångt lärande har ökat.

Uppfyllelse av projektmålen

Mål 1 Kompetensförsörjningsmodell

På projektets uppdrag har en forskare, genom att studera i projektet framtagna dokument och egna kompletterande intervjuer, formulerat ett förslag till en kompetensförsörjningsmodell. Förslaget finns att ta del av i bilaga 4. Modellen togs fram till slutkonferensen den 5 november 2014 och har inte förankrats, testats eller implementerats. Nedanstående figur illustrerar förhållandet mellan en kompetensförsörjningsmodell och de delmodeller som den är uppbyggd av.



Mål 2 Lokala kompetenscentra etableras

Ett embryo till Lokalt Kompetenscentrum har skapats i flera kommuner. Regional samstämmighet gällande vilka de minsta gemensamma kriterierna bör vara saknas. Det krävs fortsatt arbete för att processerna som inletts ska växa till sig i de flesta kommuner.

Case 1

En enkätundersökning har genomförts och gav tydligt besked om att de egenskaper som är viktigast vid rekrytering är attityd/inställning samt sociala färdigheter. Svåraste egenskaperna att hitta var enligt svaren just attityd/inställning samt yrkeserfarenhet. Hela resultatet av enkäten hittar du i bilaga 2.

Case 2

En sammanställning av svaren på frågorna visar att arbetet behöver förändras för att bli effektivare både när det gäller tidsåtgång och därmed kostnader hos både den som utför inventeringen och den som utfrågas. Hela resultatet av enkäten hittar du i bilaga 3.

Ett förslag är att utgå från en modell för arbetet att få fram vilka målgrupper som bör prioriteras regionalt. Modellen finns i bilaga 6. Modellen synliggör den kedja som måste hållas ihop och ständigt granskas för att se om behov och olika erbjudanden matchar varandra.

Avvikelser från projektplan och beslut

Projektet har två gånger begärt och fått flytta medel från ett konto till annat. Första gången gällde en flytt från kostnadsslaget Lokal till Övriga kostnader. Motiveringen till detta var att våra projektgruppsmöten, så långt det är möjligt, skulle hållas i lokaler som de olika kommunerna låter projektet använda utan kostnad. Den kommun som står för lokal kommer också att i vanliga stånd för kostnad för fika. Medlen kan därför användas till för projektets resultat viktigare insatser.

Andra gången rörde begäran en flytt från kostnadsslaget Övriga kostnader till Köp av tjänst. Motivet för detta var att vi behövde förstärkning med annan kompetens än den vi själva kunde bidra med. Detta för att genomföra en analys utifrån bland annat information insamlad i Case 2. Vi önskade kunna arvodera en forskare med följande uppdrag: Analysera och belysa viktiga beståndsdelar i en kompetensförsörjningsmodell, genomföra intervjuer i länets kommuner, producera ett skriftligt PM med förslag samt medverka och presentera resultatet på projektets slutkonferens 2014-11-05.

Den tid vi haft till förfogande som projektledare har inte tillåtit oss att arbeta med ytterligare ett Case som enligt projektansökan skulle identifieras och adresseras under projektets gång.

Beroenden till andra projekt eller verksamheter

Det är av vikt att nätverka, samverka och samarbeta med många andra aktörer lokalt och regionalt för att få ut den största möjliga nyttan av olika offentliga satsningar. Detta innebär att vi behöver känna till andra satsningar inom området kompetensförsörjning och de horisontella kriterierna, jämställdhet, miljö, integration och mångfald, för att i möjligaste mån kunna undvika parallellarbete men också för att få ett fungerande erfarenhetsutbyte/lärande mellan de olika aktörerna. Arbetet med de horisontella kriterierna, jämställdhet, miljö, integration och mångfald, har varit ett starkt skäl till att söka erfarenheter från andra projekt. Detta för att undvika parallellarbete, men också för att lära av andra. Några exempel:

- **BraFöre** som bidragit med en "Metodhandbok - hur man kan arbeta med kompetensplanering", "Metod för tillgänglighetsarbete" samt inspirerat via ett seminarium "Bli en vinnare i jakten på den bästa kompetensen - hur ett genusmedvetet ledarskap gör företaget mer lönsamt" med Marita Svensson, konsult inom företags- och verksamhetsutveckling ur ett genusperspektiv.
- **Resurs X** som delat med sig av flera dokument bland annat om integration och familjeliv.
- **Frivillig i Gävleborg** som vill skapa kontakt mellan nyanlända flyktingar, ensamkommande barn, föreningar och frivilliga i Gävleborgs län.
- **Intern klimatkompensation** ett arbete i landstinget Gävleborg.

Vårt arbete med Case 1 ledde också till att vi sökte erfarenheter från andra som arbetat med sociala färdigheter. Ett EU-projekt, **NESSIE**, som genomfört ett gemensamt arbete med ”soft skills” blev ett projekt vi följt via nyhetsbrev och länk till deras resultat, en internetbaserad utbildning öppen och gratis för alla att använda.

Ett resultat av en idé från ett nodmöte på **Högskolan i Gävle** har fått till följd att en **förstudie angående Tekniskt basår** nyligen startat. Syftet är att undersöka möjligheten att ge tekniskt basår i ett samarbete mellan länets kommuner och Högskolan i Gävle. Ett försök att avdramatisera och lägga grunden för en eventuell framtida högskoleutbildning i teknik hos presumtiva intresserade individer i vårt län.

Förstudien Validering Gävleborg, En inventering och kartläggning av befintlig validering samt behov av validering i Gävleborgs län. Marianne Andrén, Högskolan i Gävle på uppdrag av Region Gävleborg. Ett tänkvärdt citat ” Resultatet av förstudien visar att flertalet verksamheter/företag är intresserade av eller ser nyttan med validering ur ett generellt perspektiv oavsett definition. Inom länets integrationsarbete är validering av största vikt för att förkorta vägen till arbetsmarknaden. Inom området validering råder det fortfarande olika tolkningar av begrepp vilket försvårar det dagliga arbetet och skapar brist på samsyn. ”

Arbetet med **Framtidens folkhögskolor** som PwC haft Landstingets uppdrag att genomföra har varit värdefullt att få vara delaktig i. Färdig rapport se under Länkar.

Bitte Lyrén, **Arbetsförmedlingen**, har skickat statistikbilder för länet med jämna mellanrum som sedan kontaktpersonerna fått för spridning.

Projektet har också deltagit i konferenser och tagit del av erfarenheter från olika projekt och verksamheter utanför länet men dessa tas inte upp här.

Förslag till fortsatt arbete

Prioritet 1

Säkra fortsatt arbete med Lokala Kompetenscentra

Förankra gemensam målbild och prioriterade målgrupper

Bygg struktur för fortsatt samverkan

Säkra regional koordinering

Prioritet 2

Tillämpa förslag till kompetensförsörjningsmodell

– för regionalt prioriterade målgrupper/kompetensområden

Utbildningsanordnare

Arbetsgivare

Lärande individer

Prioritet 3

Utvärdera resultat

Är rätt behov uppfyllda?

Anpassas utbildningarna efter behoven?

Har individerna önskvärd kompetens?

Resultatspridning samt information och offentliggörande

Projektledarna och kommunernas kontaktpersoner har på olika sätt spelat roll när det gäller rubrikens ärende. Alla kommuner har fått Region Gävleborgs dekaler för att sätta upp. Några kommuner har tackat ja till erbjudandet om att få två stycken ”beachflaggor” med loggan för Lokalt Kompetenscentrum och kommunnamn. Två ”beachflaggor” med loggan för Lokalt Kompetenscentrum utan kommunnamn har också använts i olika sammanhang. I alla kontakter som funnits har projektledarna nämnt projektets namn och ofta fått informera om projektets syfte.

Kontaktpersonerna har i många fall fått uppdraget att inom sin kommun skicka information vidare till berörda. Så har bland annat alla sju lägesrapporter, två gemensamt framtagna nulägesbeskrivningar, resultat av Case 1 och Case 2, inbjudningar och minnesanteckningar från olika möten spridits. På Region Gävleborgs hemsida finns en sida om projektet där också kontaktuppgifter och namn finns på projektledarna och alla kommuners kontaktpersoner.

Några kommuner har också en sida om projektet på sin webbplats.

Mycket av arbetet i projektet har varit kommunens eget utvecklingsarbete exempelvis att få företrädare från olika verksamheter att ta sig tid att tillsammans diskutera kompetensförsörjningsfrågor. Ett internt arbete som behöver tid för att utvecklas. Alla är ofta strängt upptagna av sitt. Erfarenhetspridning mellan kommunerna angående respektive kommuns arbete har bland annat skett genom de två nulägesrapporter som tagits fram.

Övertagandeansvar och förvaltning av resultat

Övertagande ansvaret är tvådelat. I projektplanen står under rubriken Förvaltning av resultat att varje kommun implementerar Lokalt Kompetenscentrum under projekttiden och att ansvaret för fortsatt samverkan och utveckling tas vid av varje kommun samt ansvarig för Kompetensforum Gävleborg.

Under rubriken Hemtagningsansvar står: Ansvarig utses för Lokalt Kompetenscentrum i varje kommun och Kompetensforum Gävleborg ansvar för att utbytet mellan Region Gävleborg och kommunernas ansvariga vidmakthålls.

Alla kommuner har inte, av olika anledningar, kommit fram till ett bildande av ett Lokalt Kompetenscentrum men tillräckligt många är måna om att arbetet får fortsätta utvecklas för att vi ska kunna föreslå Region Gävleborg att ta sitt ansvar för fortsatt samverkan och utveckling.

Varje kommun som är måna om att fortsätta sitt arbete med Lokalt Kompetenscentrum i sin kommun har ansvar att utse en ansvarig kontaktperson för arbetet. Kompetensforum Gävleborg får via denna kontaktperson en representant som utgör kommunens länk till regionen men också till övriga kommuner som satsar på fortsatt arbete. Kontaktpersonen måste enligt forskarens pm ha politiskt stöd och mandat, avsatt tid, resurser, formellt ansvar med mera för att kunna utföra sitt uppdrag som kontaktperson. Uppdraget kan inte vara beroende av en enskild person utan kräver ett kontinuerligt engagemang från kommunens sida för att bli hållbart och framgångsrikt.

Kompetensforum Gävleborg måste ta ansvar för att utbytet mellan den regionala och kommunala nivån vidmakthålls. Grunden till Lokala Kompetenscentrum är på många håll lagd men det krävs ett fortsatt arbete för att utveckling ska ske utifrån de ambitioner som fanns när projektet startades. Arbetet får inte fastna lokalt. Regionen måste ta det regionala ansvaret för att stimulera utveckling enligt den fastlagda regionala utvecklingsstrategin. Kommunerna har sitt kommunala ansvar och regionen det regionala. För att få ut så mycket som möjligt av offentliga medel måste arbetsprocessen bli mer sammanhållen och långsiktig än att rada upp olika projekt på varandra. En mycket viktig del i det arbetet är att alltid ha forskarkompetens med ansvar att noggrant följa upp, analysera och lyfta upp lärdomar av alla de slag från olika satsningar i länet. Erfarenhetslärandet mellan olika projektsatsningar måste stimuleras för att uppnå positiva resultat. Kompetensforum Gävleborgs målsättning borde vara att själv utgöra en lärande organisation.

Diskussion

Lokala Kompetenscentra i Gävleborgs alla kommuner är inget självändamål utan ett eventuellt kommande resultat av att se vad man inom och mellan kommuner och Kompetensforum Gävleborg kan ha för nytta av att ha lärt känna varandra och varandras verksamheter för att kunna göra ett mer framgångsrikt arbete gällande kompetensförsörjning i länet. För fortsatt verksamhet är det viktigt att Kompetensforum Gävleborg får en för alla intressenter tydligare roll som sammanhållande och pådrivande kraft i utvecklingsarbetet gällande kompetensförsörjningsfrågor i länet.

Jämställdhet har diskuterats i olika sammanhang men skulle behövas lyftas upp mera, speciellt gällande skillnader i attityder till utbildning mellan könen.

Allt regionalt utvecklingsarbete ska ske inom ramen för en hållbar utveckling, socialt, miljömässigt och ekonomiskt enligt den regionala utvecklingsstrategin 2013-2020. För att lyckas med detta krävs att alla projekt inte bara får i uppdrag att arbeta med dessa frågor utan också att analyser och erfarenheter från tidigare och pågående projekt lyfts fram. Det är idag inte lätt att som ny projektledare känna till var analyser och erfarenheter finns att tillgå vilket medför att "hjulet" uppfins på nytt i stället för att bygga vidare på det som redan gett resultat.

Även efter analysseminariet den 17 juni 2014 anordnat av Region Gävleborg, ESF och Apel, framstår tydligt behovet av en satsning på att utveckla Kompetensforum Gävleborgs roll som samordnare och pådrivande kraft i kompetensförsörjningsfrågor i länet. Resultat, både positiva och negativa, från alla projekt som drivs i länet måste ha en mottagare som i sin tur efter uppföljning och analys kan använda resultaten som avstamp för beslut gällande nya insatser. Vi tror att ett arbete behövs som syftar till att utveckla Kompetensforum Gävleborgs roll i den nya organisationen Region Gävleborg. I det sammanhanget kommer nödvändigtvis också frågan om hur lokala Kompetenscentra ska implementeras och integreras i det länsövergripande arbetet.

Ett måste för att utgöra en lärande organisation är koppling till gedigen forskning och analysförmåga. Det är viktigt med en regional, oberoende persons ögon för uppföljning av resultat och orsaker till detsamma. Vi projektledare ser en vinst i att forskare bosatta i länet också kan få verka i länet. Det skulle bidra till höjd utbildningsnivå i länet samtidigt som utvecklingsarbetet skulle kunna få bättre förutsättningar att lyckas.

Projektstyrgruppen avslutande kommentar från ordförande

Genom projektet har Projektägare Region Gävleborg erhållit en mycket god bild av hur regionens lokala aktörer inom kompetensförsörjningsområdet ser behovet av och innehållet i, i första hand lokala kompetenscentra men även på den regionala nivån (Kompetensforum Gävleborg) och samverkan dem emellan. Detta ser vi som grundbultar i det fortsatta arbetet med att skapa en välfungerande struktur i kompetensförsörjningsarbetet. Under 2015 kommer dessa erfarenheter och startade processer att drivas vidare av tjänstemän på Region Gävleborg tillsammans med i första hand de lokalt utsedda kontakt- eller samordningspersonerna.

Kent Bogren Region Gävleborg projektstyrgruppen

Avslutande kommentarer från projektledarna

Frösådd är en svår konst. Det är många faktorer som ska samspela. En del faktorer är kända i förväg, andra inte. En del frön groor aldrig. Andra groor, men tynar bort, medan ytterligare andra frodas. De frön som grovt behöver skötas om. När som helst kan en utebliven vattning eller ett hungrigt djur spolierna allt. Ibland är makterna välvilligt inställda och sprider värme, sol och vatten i lagom mängd i förhållande till behovet hos varje enskild grodd. I bästa fall finns det också några omtänksamma människor som bidrar med näring efter individuella behov eller som ser och åtgärdar hot som exempelvis sniglars framfart. Trots allt brukar ändå många groddar fortsätta växa. Även de som från början såg ut att långsamt tyna bort kan med rätt förutsättningar bli vackra blommor.

Tack alla ni som bidragit till frösådden i projektet Lokala Kompetenscentra. Enstaka frön har tyvärr inte haft möjlighet att gro av olika anledningar. Liksom i många andra sammanhang fanns inte de nödvändiga förutsättningarna för alla. Om vi analyserar och funderar över orsakerna till detta innan vi sätter nya frön kan kanske fler frön gro nästa gång, och så småningom blomstra.

Tack till alla Kontaktpersoner och andra berörda i respektive kommuner för att vi fick förtroendet att tillsammans med er sätta frön! Tack till Mikael Vallström som analyserat och hjälpt oss förstå varför alla frön inte grott! Tack till Region Gävleborg som tillät oss att så - utan garantier för skörd - och att ni tar över ansvaret för blommor, groddar och kanske även nysådd, när vi nu tackar för oss!

Lokala Kompetenscentra i Gävleborg 18 december 2014

Jens Olofsson

Jonny Engström

Lotta Delin

Enligt uppdrag



Lotta Delin

Bilagor

- Bilaga 1 Projektplan LKC 2013
- Bilaga 2 LKC Case 1 Resultatet
- Bilaga 3 LKC Case 2 redovisning inkl.bilagor
- Bilaga 4 PM LKC Mikael Vallström 141024
- Bilaga 5 Tillägg till pm LKC MV 141127
- Bilaga 6 Ivar Renngård bmc LKC
- Bilaga 7 LKC bildpresentation slutrapport 141218

Länkar

Kompetensforum Gävleborg

<http://regiongavleborg.se/1/kompetensforum/om-kompetensforum.html>

BraFöre ”Metodhandbok - hur man kan arbeta med kompetensplanering” med mera

<http://regiongavleborg.se/1/kompetensforum/projekt-bra-fore.html>

NESSIE-projektets resultat en utbildning i ”soft skills”

<http://e.nessie-project.org/>

Framtidens folkhögskola en rapport från PwC på uppdrag av Nämnden för Tillväxt och Regional Utveckling, Landstinget Gävleborg 2014

http://www.lg.se/Global/StartPage/bilagor_till_nyheter/PwC_rapport_folkhogskolan_141119.pdf

Länkarna ovan är kontrollerade 2014-12-18