

Kompetensförsörjning

LOKALA OCH REGIONALA EXEMPEL

Förord

Såväl den privata som den offentliga arbetsmarknaden ställer allt högre krav på medarbetarnas kompetens. Arbetslivet har utvecklats så att det inte är möjligt att bara gå in och börja ett nytt arbete utan förkunskaper. I kontakter med SKL:s medlemmar hör vi ofta att ett av de bekymmer de dagligen brottas med är att förse verksamheterna med kompetent arbetskraft. Även inom industrin och inom andra delar av det privata näringslivet är kompetenta medarbetare en allt viktigare produktionsförutsättning.

Inom ramen för arbetet med SKL:s prioriterade fråga ”Fler jobb och livskraftiga företag” under 2011 gavs kompetensförsörjningsfrågorna särskild uppmärksamhet. Det vi kan konstatera är att trots en stor registrerad arbetslöshet, inte minst bland ungdomar, har såväl det privata näringslivet som kommuner, landsting och regioner svårigheter med rekrytering av lämpliga medarbetare till sina verksamheter. Matchningen mellan efterfrågan på arbetskraft och de arbetssökandes färdigheter och önskningar är med andra ord en viktig delförklaring till problemen.

Vi har därför låtit göra en inventering av ett antal regionala och lokala exempel på medvetna satsningar för att komma tillrätta med matchningen mellan arbetsgivarnas efterfrågan och arbetskraftens kompetens. Exempelen speglar hur man arbetat på lokal nivå i enskilda kommuner eller i samarbete mellan kommuner och på regional nivå. De försöker också täcka in initiativ som tagits såväl av de offentliga aktörerna som inom näringslivet. Vissa exempel redovisar ett löpande arbete medan andra beskriver hur lokala kriser hanterats.

Vi hoppas att exemplen ska kunna tjäna till inspiration för en kommun eller en region som står inför att utveckla sina insatser för kompetensförsörjningen i regionen.

Inventeringen av exempel har gjorts av Svensk Tillväxtstrategi.

Stockholm i april 2012

Christer Östlund
Sektionschef

Avdelningen för tillväxt och samhällsbyggnad

Innehåll

Norra Västmanland välkomnar	5
Uppsala matchar	7
Mora, Orsa, Älvdalen satsar på kompetensförsörjning till näringslivet.....	9
KOM-INN! i Värmland	11
Annorlunda lärarlyft i Malmö	13
Norrbottens utmaning - arbetskraften	15
Ludvika och Smedjebacken utbildar för framtiden	17
Kompetenslyftet i Västernorrland	19
Bemanningen – recept mot övertalighet i Söderhamn.....	21
I Kristinehamn söker sig ungdomar till industriprogrammet	23
Den lokala banken hjälper unga till praktik	25
Kulturkrock och nya insikter i Gottsunda factory	27
Hylte kommun organiserar utifrån behov.....	29
Bli en Kompetensare i Kritianstad.....	31
Ovanåkers kommun mötte krisen med framtidstro.....	33
Industrinedläggning blev till utveckling i Arvika	35
Akademi Norr växlar upp.....	37
Snilleblixtarna – framtidens entreprenörer	39

Norra Västmanland välkomnar

När ett företag rekryterar en medarbetare följer det ofta med en partner som också vill ha jobb. Kommunerna i Norberg och Fagersta arbetar hårt för att de inflyttade skall känna sig välkomna och finna sysselsättning för medflyttande. Genom attraktiva arbetsgivare och ett personligt välkomnade har de lyckats med detta.

Matchning för näringsliv och offentlig sektor

Tillväxtgruppen i norra Västmanland arbetar med näringslivsutveckling för Norbergs och Fagersta kommun. Kommunerna står inför flera utmaningar, bland annat behövs personal till den växande gruvindustrin samtidigt som delar av den offentliga verksamheten och näringslivet går igenom en generationsväxling. Genom ökad samverkan mellan näringsliv och offentliga aktörer vill man hitta lösningar som bidrar till att klara kompetensförsörjningen.

Tillväxtgruppen driver en satsning som syftar till bättre matchning av arbetskraft till näringslivet och den offentliga sektorn. Satsningen skall även bidra till att öka inflyttningen. Ett brett samarbete med offentliga och privata aktörer är en grundbult i uppdraget. Därtill krävs det att man är uppdaterad och insatt i det lokala näringslivets arbetskrafts- och kompetensbehov, med detta som grund kan offentliga satsningar bidra till konkreta resultat.

Samordnat välkomnande skapar resultat

Tillväxtgruppen har sett att det finns olika behov och önskemål hos arbetsgivare i regionen och har även tagit fram rutiner för att öka samverkan mellan näringsliv och offentlig sektor. Med samordning och anpassade insatser kan regionens arbetsgivare attrahera, välkomna och hjälpa medflyttande att få ett arbete.

En delaktivitet är att anordna fyra gemensamma träffar per år med personalansvariga från privat och offentlig sektor. Vid träffarna berättar arbetsgivarna om sina anställningsbehov. Denna kunskap underlättar för projektledaren Ann-Sofie Fryxell att matcha arbetstillfällena med de nyinflyttade och se var gemensamma insatser behövs. ”Det upplevs fortfarande som lite ovant att arbeta på det här sättet och det kommer att ta lite tid att hitta former som passar alla” säger Ann-Sofie Fryxell.

Amerikansk familj valde Fagersta

När ett företag gjort en nyckelrekrytering ringer de ofta till Ann-Sofie Fryxell. Hon träffar familjen och diskuterar vilka behov och önskemål de har. Utifrån det gör hon ett schema med olika aktiviteter, hennes roll är till stor del att koordinera och samordna olika aktiviteter och se till att rätt folk träffas. Ann-Sofie Fryxell har hjälpt ett tiotal familjer

under våren och tycker att uppdraget ” är väldigt allmänbildande och intressant eftersom man lär sig mycket om samhället utifrån olika behov ”.

En amerikansk familj valde att bosätta sig i Fagersta i stället för Västerås, främst på grund av det goda bemötandet som de fått. Boendialternativ, skolor och utbildningar i svenska språket var viktiga parametrar för familjens val. I en annan familj, där kvinnan fått anställning, letade den medföljande mannen även arbete. Genom sina kontakter kunde Ann-Sofie hjälpa mannen till ett arbete i regionen.

Trivs man så stannar man kvar

Projektets framgång bygger på att det finns attraktiva arbetsgivare. Dessutom är det viktigt att lyfta fram fördelarna med att bosätta sig i regionen. Sen får man inte glömma bort värdskapet och betydelsen av sociala relationer. ”Det är viktigt att alla tar sig tid och personligen hälsar de nyinflyttade välkomna, man får inte heller glömma arbetet med att skapa sociala nätverk så de inflyttade trivs och blir kvar”, tillägger Ann-Sofie Fryxell.

För mer information:

Ann-Sofie Fryxell, projektledare
Telefon: +46(0)223-442 06
E-post: ann-sofie.fryxell@tillvaxtgruppen.com
www.tillvaxtgruppen.com

Uppsala matchar

Kompetensforum i Uppsala län jobbar för en bättre matchning mellan arbetslivets behov av kompetens och utbudet av utbildningar genom en regional plattform för kompetensförsörjning. Forumet har, genom nya arbetsformer och breddade analyser, utvecklats till en viktig resurs i regionens utvecklingsarbete.

Rätt utbildning med rätt innehåll - Uppsalamodellen

Att ta fram rätt utbildning med rätt innehåll är det centrala i Uppsalamodellen. Regeringsuppdraget om att alla regioner ska skapa kompetensplattformar kom år 2010. Tidigare fanns ett motsvarande uppdrag i form av Regionala kompetensråd.

Kompetensforum Uppsala län har två huvudsakliga uppdrag; dels att skapa strukturer för effektivare kompetensförsörjning genom att minska gapet mellan arbetslivet och utbildningssystemets aktörer, dels att ta fram kunskapsunderlag om arbetslivets och arbetsmarknadens förändringar samt kompetensbehoven på kort och lång sikt.

Kompetensforum knyter samman olika branschvisa samarbeten i en regional kompetensplattform. Plattformen, som etablerades för två år sedan, består av tre viktiga enheter:

- branschforum med representanter från ett 20-tal branscher,
- utbildningsforum med representanter från utbildningsväsendet,
- kompetensförsörjningskansliet.

Kompetensförsörjningskansliet är den sammanhållande länken mellan bransch- och utbildningsforum och ska:

- vara en sammanhållande kontaktlänk mellan branschforum och utbildningsforum,
- svara för omvärldsbevakning inom kompetensförsörjningsområdet,
- göra fördjupade analyser kring de kompetensbehov som identifieras,
- samråda med motsvarande samarbetsarenor i omkringliggande län.

Just uppdelningen i ett branschforum och ett utbildningsforum är det nya i Uppsalamodellen. Kansliet som är en länk mellan dessa två forum presenterar löpande analyser och resultat om arbetsmarknadens utveckling och aktuella utbildningsfrågor.

Bakom Kompetensforum Uppsala län står Regionförbundet i Uppsala län, Uppsala kommun, Östhammars kommun, Centrum för vuxnas lärande och Arbetsförmedlingen. Projektet involverar även näringslivsorganisationer, ett antal olika branschföreträdare

samt utbildningssamordnare. Projektet delfinansieras av Europeiska Regionalfonden i Östra Mellansverige.

Framgångskonceptet är här för att stanna

”Jämfört med de tidigare Regionala kompetensråden så är detta ett mycket mer operativt sätt att arbeta”, berättar projektledaren Tomas Stavbom, Regionförbundet Uppsala län. Inom projektet upprättas nya branscharenor, där sådana saknas. ”Branscharenorna är viktiga! Det är där de viktiga samtalen förs”, fortsätter Tomas Stavbom.

Kompetensforum har fram till 2012 delfinansierats med medel från ESF-fonden. EU-medlen har varit viktiga bland annat för att finansierat de regionala analyserna som genomförts inom projektet men ”strukturen och samverkan behöver vi inte EU för”, avslutar projektledaren Tomas Stavbom.

För mer information:

Projektledare Tomas Stavbom,
Telefon: 018-18 21 01, 0761-48 21 01
E-post: tomas.stavbom@region uppsala.se
<http://www.region uppsala.se/kompetensforum/>

Mora, Orsa och Älvdalen satsar på kompetensförsörjning till näringslivet

Nära samarbete mellan kommunen, näringslivet och arbetsmarknadens parter förbättrar matchningen av arbetskraft och kompetens i Mora, Älvdalen och Orsa.

Dalarnas dilemma

Arbetsmarknaden i Dalarna står inför stora utmaningar vad gäller arbetskrafts- och kompetensförsörjning. Arbetstagarna blir allt äldre och det är svårt att rekrytera arbetskraft med rätt kvalifikationer inom såväl privat som offentlig sektor.

Ett annat problem är den brist på dialog som råder mellan olika utbildningsaktörer, branschorganisationer och arbetsgivare om vilket behov som egentligen finns av utbildning och vidareutbildning. Det finns ingen aktör som genomför någon grundläggande framtidsanalys och ingen av parterna har egentligen "koll på läget". Det finns till exempel ingen som kan besvara frågan om hur många CNC-operatörer som behövs just nu, om ett år eller tre år.

En undersökning som gjorts bland företagare i Mora och Orsa visar att över hälften av företagen rekryterar via egna kontakter och nätverk. Undersökningen visade också att 22 procent av företagen i Mora har ett aktuellt rekryteringsbehov, motsvarande siffra för företagen i Orsa är hela 60 procent. En övervägande majoritet av företagen såg även ett behov av att rekrytera på medellång sikt.

Näringslivets behov styr

För att förbättra kompetensförsörjningen i västra Dalarna startade Mora, Orsa och Älvdalens kommun ett projekt som utgår från näringslivets behov av arbetskrafts- och kompetensförsörjning. Projektet ska skapa förtroende för, och kunskap hos, näringslivet och aktörer på den kommunala och regionala nivån.

Jessica Åkerblom, som ansvarar för projektet, står i ständig kontakt med företagen i kommunerna. Träffar och besök sker ofta tillsammans med respektive kommuns näringslivskontor. Vid besöken diskuteras företagens framtidsplaner och anställningsbehov, nu och i framtiden.

Den kunskap som Jessica får om företagens behov tar hon med sig när hon träffar olika arbetsmarknads- och utbildningsaktörer. Den samlade kunskapen bidrar till att öka matchningen mellan de som söker jobb och företag som vill anställa. En annan viktig del i projektet är att stimulera till att utbildningar startas inom områden där det finns långsiktiga behov. Jessica Åkerblom beskriver sin roll;

”Jag är som en mäklare mellan näringslivets behov och utbildningsaktörer som vill utbilda för näringslivets behov.”

I regionen finns också ett kompetensforum där Arbetsförmedlingen, branschorganisationer och utbildningsaktörer är medlemmar. Forumet är en tillgång för Jessicas arbete och ett nätverk för att snabbt komma ut med information om näringslivets behov till olika nyckelaktörer.

Facebook och medflyttarnätverk ger fler ingångar

Projektet har skapat en grupp på Facebook som heter ”Jobbnätverket i Mora/Orsa”. På denna sida kan företag annonsera om tjänster. ”Vi märker att många jobb kommer ut på Facebook som annars inte skulle komma ut alls. Det är ett bra komplement till de ordinarie kanalerna”, säger Jessica.

Projektet har även startat ett medflyttarnätverk som har ett hundratal företag som medlemmar. Nätverket skall erbjuda den medflyttade en bra kontaktyta med den lokala arbetsmarknaden. I praktiken innebär detta till exempel att Jessica sprider den medflyttandes CV i nätverket.

I slutet av 2011 beviljades ESF-medel för att ytterligare stärka arbetsmodellen och sprida erfarenheter. Totalt handlar det om cirka 10 miljoner kronor fram till 2014.

Ambitionen är att projektet på sikt skall ingå i kommunernas ordinarie verksamhet och finansieras av näringslivet, Arbetsförmedlingen och de deltagande kommunerna. ”Vårt arbete har varit uppskattat. Det ska dock stämma i tiden och behovet hos företagen för att lyckas” avslutar projektledaren Jessica Åkerblom.

För mer information:

Jessica Åkerblom, Näringslivsenheten, Mora kommun
Telefon: 0250-26 143
E-post: jessica.akerblom@mora.se,
Jobbnätverket Mora/Orsa: www.facebook.com/jobbnatverket

KOM-INN! i Värmland

Omställnings- och kompetensutvecklingssystem i Värmland (KOM-INN!), ger värmländska företag stöd för att trygga den strategiska kompetensförsörjningen på kort och lång sikt. Fyra värmländska företagskluster arbetar tillsammans för att säkra framtidens kompetens.

Målet - öka konkurrenskraften

KOM-INN! är en värmländsk satsning där syftet är att säkra kompetens till regionens tillväxtföretag. Projektet drivs av de värmländska klusterorganisationerna; Compare, The Paper Province, The Packaging Arena och Stål & Verkstad i samarbete med Karlstads universitet och Region Värmland. Projektet finansieras av VINNOVA, Region Värmland och Karlstads universitet.

Näringslivets behov i centrum

KOM-INN! ska utveckla och implementera ett regionalt omställnings- och kompetensutvecklingssystem. Det är en process som utgår ifrån näringslivets behov. Arbetsmarknadens aktörer deltar och målet är att ta reda på hur behoven av kompetensförsörjning kommer se ut - idag och i framtiden, en behovsanalys gör det lättare att forma rätt typ av kompetenssatsningar. En viktig del av KOM-INN! handlar om att ta fram verktyg som kan underlätta för företagen att kartlägga sina egna kompetensbehov.

Företagen mer delaktiga

Projektet har inletts med en kartläggning av nuläget genom enkäter och intervjuer hos klustrens medlemsföretag. Utifrån deras svar och önskemål har sedan olika strategier tagits fram. ”Det är viktigt att det verkligen är företagen själva som får sätta agendan”, säger projektledaren Monica Brandelius.

Företagen inom de värmländska klustren har stora rekryteringsbehov. Samtidigt har Trygghetsrådet och Arbetsförmedlingen ett stort antal arbetssökande med relevant kompetens. Genom KOM-INN!-projektet görs nu en satsning för att matcha ihop företagens rekryteringsbehov med arbetssökandes kompetens.

Nätverk och följeforskning

Projektet genomförs i nära samverkan mellan forskning och praktik. ”Syftet är att utveckla och implementera hållbara arbetssätt”, berättar Monica Brandelius.

Projektet har också startat upp ett nätverk för erfarenhetsutbyte, rekrytering och omställning (NERO) dit personer som arbetar med kompetensfrågor är inbjudna. NERO ger möjligheter att bygga relationer, utbyta erfarenheter och lära av varandra. NERO-gruppen identifierar användbara metoder, lyfter goda exempel och anordnar föredrag och seminarier.

KOM-INN! pågår under tre års tid. Idag har man kommit drygt halvvägs in i projektet. En följeforskare från Karlstads universitet är knuten till projektet. Följeforskaren följer utvecklingsprocessen och ansvarar för att följa upp och stödja genomförandet av projektet.

För mer information:

Monica Brandelius, projektledare
Telefon: 054-24 04 67, 070-566 64 42
E-post: m.brandelius@paperprovince.com
<http://www.paperprovince.com/projekt/kom-inn-2/>

Annorlunda lärarlyft i Malmö

Malmö stad och Malmö högskola samarbetar för att höja lärarnas kompetens. Satsningen i Malmö kombinerar teori, praktik och forskning för att skapa en bättre skola.

Samarbete för bättre utbildning

Hur kan vi öka undervisningskvaliteten? Hur kan vi samarbeta på ett bättre och mer effektivt sätt? Hur kan vi få fler lärare att satsa på forskning på halvtid? Dessa utmaningar ledde fram till starten av FoU Malmö/utbildning för drygt fem år sedan. Det ursprungliga initiativet kom från den tidigare rektorn på Malmö Högskola, Olle Hellberg.

Syftet med FoU Malmö/utbildning (tidigare Resurscentrum för mångfaldens skola, RMS) är att, ”skapa en mötesplats för erfarenhetsutbyte mellan forskare och pedagogisk personal” säger Vjollca Haxha, projektledare. I praktiken innebär det att fast anställd pedagogisk personal inom Malmö stad får en chans att forska på halvtid. Malmö högskola ställer upp med professionell handledning. Syftet är att stärka lärarnas kompetens och erbjuda eleverna högkvalitativ undervisning inom ämnen som matematik, språk, demokrati och hälsa. Kort sagt handlar det om att kombinera det bästa av praktik och teori.

FoU Malmö/utbildning har också ett genusuppdrag eftersom Malmö stad sedan ett par år tillbaka satsar på en utveckling av skolans kompetens i genus- och jämställdhetsfrågor.

Knyter ihop skola och forskning

FoU Malmö/utbildning är ett samarbete mellan Malmö stad och lärarutbildningen vid Malmö högskola. Gemensamt bekostar man licentiander som bedriver forskning på inom de områden som prioriteras i Malmös skolplan. Dessa områden pekades ut efter en utredning av Malmös skolor och anses centrala för att alla elever ska ges möjlighet att uppfylla de nationella målen. De fyra prioriterade områdena är:

- språkutveckling,
- trygghet, säkerhet och hälsa,
- demokrati och inflytande,
- interkulturellt arbete.

Tjänsterna i FoU Malmö/utbildning är fördelade till 50 procent forskarutbildning, 30 procent kommunövergripande skolutveckling och 20 procent undervisning i den egna skolan. Syftet är att licentianderna ska röra sig mellan de olika verksamheterna för att ta

del av och förmedla olika perspektiv på pedagogiken. Lärarna som deltar ges unika möjligheter att dels utveckla sina egna kunskaper och färdigheter, dels kombinera teori och praktik på ett bra sätt.

FoU Malmö/utbildning organiserar även forskningscirklar, kurser, seminarier och temaveckor för personal på skolor och förskolor. Man gör också riktade insatser utifrån enskilda skolors behov. Alla arrangemang är kostnadsfria.

Högskolan ger möjligheter till kompetensutveckling

År 2006 anställdes sex lärare på forskningsutbildningen inom projektet, i takt med att de blir klara med sin examen anställs fler. Hösten 2011 ska ytterligare en tjänst utannonseras.

De lärare som inte har behörighet att söka en forskarutbildning kan istället få handledning av en forskare under tre terminer. Handledningen är behovsstyrd och utgår från de frågor lärarna väljer att ta upp och som de har nytta av i den egna undervisningen. ” FoU Malmö/utbildning är ett mycket uppskattat initiativ” sammanfattar projektledaren Vjollca Haxha.

För mer information:

Vjollca Haxha, projekledare
Telefon: 0708-824202
E-post: vjollca.haxha@malmo.se
<http://www.malmo.se/mangfaldiskolan>

Norrbottnens utmaning - arbetskraften

I hela Europa är trenden densamma – vi lever allt längre. Det innebär att allt färre kommer att behöva försörja allt fler. För Norrbottens del innebär detta stora utmaningar. Såväl basindustri som offentlig sektor har stora rekryteringsbehov. Därför har landstinget i Norrbotten påbörjat kompetensförsörjningsarbete i länet.

Demografiska utmaningar

En framtidsspaning som genomfördes av Luleå tekniska universitet och Umeå universitet klargjorde länet utmaningar, medelåldern är betydligt högre än riksgenomsnittet och pensionsavgångarna de närmaste tio åren är stora, dessutom flyttar många yngre från länet. Spaningen och dess slutsatser blev startskottet för projektet "Regional kompetensförsörjning och generationsväxling".

Tanken med projektet är bland annat att hjälpa länets företag att hitta kompetent arbetskraft med anledning av de väntade pensionsavgångarna. Under projektets inledande fas presenterades en förstudie som visade på akuta behov att lösa generationsväxlingen bland småföretag. Många av dessa företag fanns i servicenäringen och identifierades därför som mycket viktiga för befolkningen.

Även inom landstinget väntas stora pensionsavgångar inom den närmaste 10-årsperioden. Projektet kommer därför, i vissa delar, riktade sig mot landstingsorganisationens förmåga att hantera arbetskraftsförsörjningen.

EU har definierat den demografiska utmaningen som en nyckelfråga för Europas regioner. Landstinget i Norrbotten har därför sökt medfinansiering från Interreg-projektet "Best Ager". I projektet ingår 19 partners i åtta länder, Göteborgs universitet är den andra svenska representanten.

Regionens attraktivitet bör höjas

Hur kan man då mer konkret påverka utvecklingen? I Norrbotten har man, i likhet med många andra regioner, dragit några grundläggande slutsatser om hur man kan attrahera människor. *Inflyttning, invandring och förutsättningar för pendling* är tre strategier för att lösa kompetensproblem. I en situation där många kommuner upplevt en nedåtgående trend under en längre period krävs även skarpa insatser för att höja självförtroendet och satsa på att utveckla regionens attraktivitet.

En annan strategi är att skapa förutsättningar för ett senare utträde från arbetsmarknaden. Genom att vara yrkesverksamma längre minskas behovet av nyanställningar samtidigt som erfarna medarbetare kan introducera och lära upp nya

personer. Ytterligare en strategi är att anställa någon som inte är behörig men har fallenhet och därefter erbjuda möjligheten till fortbildning.

Europeisk samverkan ger mer kunskap

Regionens eget arbete med kompetensförsörjning och EU-projektet Best Agers går hand i hand. Enligt Anna Lindberg på landstinget är en av framgångsfaktorerna just samarbetet med EU-projektet Best Agers, ”vi fick värdefull draghjälp av ett redan igångsatt projekt, när vi fortfarande spånade om vad som skulle genomföras så fanns mycket kunskap redan framtagen”.

Anna Lindberg beskriver skillnaderna i de två olika satsningarna.

”I det regionala projektet tas många olika skriftliga strategier och teorier fram – det är ett förändringsarbete som genomförs - medan man i EU-projektet är mer operativ”. Det strategiska regionala tänket kombineras med det mer operativa i Best Agers. Förhoppningen är att dessa initiativ kan korsbefrukta varandra och bidra till mer kunskap och praktiska verktyg för att hantera utmaningarna i Norrbotten.

Projektet Regional kompetensförsörjning och generationsväxling startade under våren 2011 och pågår i fyra år. Budgeten från landstinget är 1,2 miljoner kronor per år. Best Agers-projektet pågår under 3 år och avslutas under 2012.

För mer information:

Anna Lindberg, Landstinget i Norrbottens län

Telefon: 0920-28 41 81

E-post: anna.lindberg@nll.se

Ludvika och Smedjebacken utbildar för framtiden

Att utbilda för framtiden är precis vad man gör i Ludvika och Smedjebacken genom lärcentret Högskolecentrum i Ludvika.

Studera för framtiden

Global konkurrens, ny teknik och förändrade produktionsmetoder gör att ”livslängden” på många arbetsuppgifter minskar. Istället skapas andra typer av jobb som helt eller delvis ersätter de gamla. Förmågan att hänga med i denna omställning blir, både för företag och för individer, helt avgörande i framtiden. Arbetsgivarnas krav på utbildningsnivå höjs samtidigt som kompetensutveckling i arbetslivet blir allt viktigare. Samtidigt behövs fler vägar in till utbildning och möjlighet att studera vidare på högskolan även för vuxna yrkesverksamma.

Från gruva till skola till jobb

På 1970- och 80-talen drabbades den svenska gruvbranschen av en djup kris. En vikande marknad och en allt starkare konkurrens från utlandet gjorde att gruvorna fick slå igen en efter en. Många orter, inte minst i Bergslagen, drabbades hårt av strukturomvandlingen.

I denna bekymmersamma situation startade kommunen en 2-årig ingenjörsutbildning i Ludvika. Så småningom startades flera högskoleutbildningar och idag finns ett lärcenter på plats, Högskolecentrum. Till lärcentret är alla studenter välkomna, oavsett vilket universitet eller högskola de hör till. Lärcentret erbjuder möjligheter att lyssna på en föreläsning på distans eller göra en tentamen. Några utbildningar och kurser är dessutom lokaliserade till Ludvika.

Människors möjligheter att delta i utbildning varierar. Studievana, ålder eller ekonomiska förutsättningar har stor inverkan på individens möjligheter till fortbildning. Fysisk närheten till utbildning har stor betydelse för människors möjligheter att delta. Lärcentra är ett sätt att sänka ”trösklarna” för ett livslångt lärande. Den lokala förankringen innebär också att vissa utbildningar kan anpassas till företagets behov, så att brist på kompetens inte leder till att tillväxten bromsas.

Högskolecentrum tillsammans med näringslivet

Under 2002 startades ett regionalt utvecklingsbolag i Ludvika och Smedjebackens kommuner som heter Samarkand 2015. Det står för Samarbete över gränserna om personalkandidater. Syftet är att näringsliv och det offentliga arbetar tillsammans för att utveckla regionen.

Samarkand 2015 ägs av Ludvika och Smedjebackens kommuner, Landstinget i Dalarna, ABB i Ludvika och Ovako i Smedjebacken i form av en ekonomiska förening. Utbildningssatsningen har många intressenter som representerar såväl privat som offentlig sektor, exempelvis Arbetsförmedlingen och Spendrups. Att företagen, regionala och lokala aktörer samarbetar är ett måste för att uppnå de långsiktiga ambitionerna. Samarkand 2015 fungerar som en motor i detta samarbete.

Distansutbildning ger fler möjligheter

Högskoleutveckling är en prioriterad verksamhet. I mindre arbetsmarknadsområden, med begränsade möjligheter till arbetspendling, är det oerhört viktigt att erbjuda kvalitativ utbildning. Forskning om regional utveckling pekar på värdet av en väl utbildad arbetskraft och att det är en fördel om den både kan utbildas och vidareutbildas på hemmaplan eftersom den geografiska rörligheten är låg.

Det ökade intresset för utbildning via Högskolecentrum beror på två saker. För det första så har man valt att lägga mycket tid och energi på att informera om möjligheten att studera på distans med hjälp av Högskolecentrum. För det andra är distansutbildning en växande trend i hela landet.

Distansutbildning är framförallt en bra möjlighet för den som inte vill flytta från orten av olika skäl, exempelvis om man har en familj att ta hänsyn till. VD:n på Samarkand, Lars Lindblom berättar att ”studenterna på Högskolecentrum har en något högre snittålder än studenter på vanliga högskolor och universitet, åldern för studenterna som finns på Högskolecentrum är från 25 år och uppåt, det är ovanligt att studenter kommer hit direkt efter gymnasiet.”

Privat och offentligt – bästa kombinationen

Att Samarkand 2015 både har ett privat och offentligt ägande är ganska unikt men samtidigt viktigt för att nå framgång. Formatet innebär ett man löser utbildningsfrågor tillsammans. ”Man måste ha en löpande och lyhörd dialog om vilka utbildningar vi bör satsa på för att undvika arbetskraftsbrist i växande företag”, säger Lars Lindblom.

En annan orsak till Högskolecentrums framgång är att man är aktiv och ofta visar upp sin verksamhet och service, exempelvis anordnas en högskoledag där flera högskolor och företag från närområdet deltar, allt för att sprida information och höja intresset för att studera på hemmaplan. Dessutom arbetar man hela tiden efterfrågestyrt; vilken utbildning och kompetens vill företagen ha? ”Det är en viktig utgångspunkt för att nå framgång”, avslutar Lars Lindblom.

För mer information:

Lars Lindblom, VD Samarkand
Telefon: 0240-860 40

Kompetenslyftet i Västernorrland

Krisen 2008-2009 blev en väckarklocka för Västernorrland. Projektet Kompetenslyftet har gjort att aktörerna funnit varandra och börjat arbeta tillsammans för ett gemensamt mål: att skapa en långsiktig hållbar struktur för kompetensförsörjningsfrågor.

Varselkrisen ledde fram till samarbete

Den ekonomiska krisen slog till i Västernorrland ett år senare än i övriga landet, men då slog den till desto kraftigare. Krisen, som var både en konjunkturbetingad och mer strukturellt betingad, drabbade privata och offentliga arbetsgivare hårt. Många arbetsgivare tvingades dra i nödbromsen och friställa personal. Det var klart att något måste göras, men vad? Många svarade ”utbildning” men vad den skulle innehålla kunde man inte säkert säga.

Mitt i krisen fick landshövdingen ett ”varseluppdrag” från regeringen. Uppdraget gick ut på att samordna aktörer för att motverka effekter av neddragningar och varsel. Uppdragets breda ansatts var bra på många sätt. I den process som följde tydliggjordes de verkliga behoven och önskemålen från såväl näringsliv som offentlig sektor. Genom varseluppdraget lärde aktörerna känna varandra och sina respektive verksamheter.

Ingen äger ensam frågorna

När varseluppdraget avrapporterades fortsatte det gemensamma arbetet i länet inom projektet Kompetenslyftet. Det är ett samverkansprojekt mellan kommunerna, Arbetsförmedlingen och Länsstyrelsen i Västernorrlands län. Syftet är att stärka den framtida kompetensförsörjning och hitta en långsiktig hållbar arbetsform. I arbetet ingår bland annat att fånga nya kompetensbehov. Näringslivets företrädare är viktiga partners i Kompetenslyftet.

Tillsammans har man tagit fram en strategi. Dessutom har ett samverkansavtal skrivits med respektive kommun för genomförande av strategins delar. Samverkansavtal avser till exempel riktade insatser för unga människor, en uppsökande och otraditionell studie- och yrkesvägledning, att främja entreprenörskap samt stärka befintliga yrkesutbildningar.

Kompetensfrågor och den framtida arbetskraftsförsörjningen är ett område som kräver ett utvecklat samarbete. Utmaningarna och problemen löser ingen aktör på egen hand. ”Det är viktigt att våga arbeta över stuprörsgärnsgränser, att alla aktörer arbetar tillsammans för ett gemensamt mål och att alla bidrar med något”, betonar projektledare Monica Ljungmark Åfeldt.

Analysen på medellång sikt

Arbetsförmedlingens analyser visar endast de aktuella kompetensbehoven upp till ett år framåt men för att kunna planera nya utbildningar behöver man ha ett tidsperspektiv på åtminstone några års sikt. Inom Kompetenslyftet har man därför tagit fram ett regionalt anpassat statistikpaket, där prognoserna är längre och dessutom inte bara kopplade till arbetsmarknaden som tidigare, utan även kopplade till utbildningsfrågor och verksamheters utveckling. Målsättningen är att detta arbete ska bli en naturlig del av Arbetsförmedlingens nationella prognosarbete.

Från projekt till normal verksamhet

Enligt projektledare Monica Ljungmark Åfeldt var det en viktig att ”varseluppdraget kom och att det var så brett skrivet som det var”. På det sättet hittade aktörerna varandra och kunde bygga något nytt underifrån. Via dialog, förankring och process synliggjordes behoven och önskemålen från viktiga aktörer. Det lyhörda arbetssättet innebar också att det lokala perspektivet kom fram. ”Att verkligen samarbeta, inte bara på papperet, är viktigt men då krävs det mod att våga gå över stuprörsgränser,” sammanfattar Monica Ljungmark Åfeldt.

En annan orsak till projektets framgång är att alla delfinansierare samtidigt var aktörer i projektet. Alla hade en roll och ett ansvar. Dessutom la man ihop sina resurser och de användes sedan till insatser som man gemensamt hade arbetat fram.

Projektet är snart slut och tanken är att detta ska vara ett naturligt sätt att arbeta på framöver. Nu känner alla aktörer varandra och vet vad de vill och kan. När kontakterna nu finns och samarbetet fungerar, står länet bättre rustat nästa gång det blir en kris.

För mer information:

Monica Ljungmark Åfeldt, projektledare, Länsstyrelsen i Västernorrlands län
Telefon: 070-533 37 36
E-post: monica.ljungmark.afeldt@lansstyrelsen.se

Bemanningen – recept mot övertalighet i Söderhamn

När Söderhamns kommun drabbades av övertalighet startade kommunen en egen personalpool; Bemanningen. Bemanningen fungerar som en resurs för att täcka den ordinarie personalens frånvaro vid semestrar, utbildning och sjukdom. Uppdrag är att minska användandet av utbildade timanställda, öka rörligheten inom kommunen och tillgodose tidsbegränsade personalbehov.

Från övertalighet till dubbelkompetens

Under 90-talet ökade kraven på effektivisering av kommunens verksamheter vilket innebar en minskning av antalet anställda i Söderhamns kommun.

Samtidigt visade analyser att befolkningsstrukturen i Söderhamn skulle förändras framöver. Antalet barn och ungdomar minskade medan antalet äldre ökade. Därmed behövde kommunen rekrytera inom vissa verksamheter samtidigt som en övertalighet uppstod i andra verksamheter. Prognoserna visade även att kommunen hade ett långsiktigt rekryteringsbehov på grund av stora pensionsavgångar.

Samtidigt som kommunen hade övertalighet bland barnskötare fanns det många timvikarier inom äldreomsorgen. Istället för att säga upp anställda erbjöds 15 barnskötare en undersköterskeutbildning. Utbildningssatsningen genomfördes med hjälp av regionala utvecklingsmedel. Satsningen innebar att kommunen fick personal med dubbla kompetenser vilket innebar möjligheter att bemanna vakanser inom flera av kommunens verksamhetsområden och fungera som en regulator mellan behov och övertalighet.

Nya kompetenser ger nya titlar

I dag täcker bemanningen alla vakanser inom förskolan, fritids, inom äldre- och handikappomsorgen och kök och administration. Inom Bemanningen finns idag 40 tillsvidareanställda personer och 25 visstidsanställda. Antalet timanställda varierar mellan 130 och 200 stycken per månad. Flera av de tillsvidareanställda har dubbla kompetenser: 20 stycken är barnskötare och undersköterska och kallas då "buska". En är förskollärare samt undersköterska och kallas för "fuska", medan en är kock och undersköterska, och kallas följaktligen för "kuska". Så förutom nya kompetenser har man även fått nya titlar.

Flexibla tider och uppdrag

Alla som arbetar inom Bemanningen och i omvårdnadsförvaltningen kan välja mellan 50, 75 eller 100 procents tjänst enligt ett lokalt arbetstidsavtal. Man är alltså garanterad lön för den tid man har i sin tjänst – sedan är det upp till Bemanningen att se till att man

faktiskt får arbeta rätt antal timmar. Heltid är 37 timmar per vecka och istället för obersättning på kvällar och helger läggs den arbetade tiden istället i en timbank. Den kan sedan tas ut i tid eller pengar.

Personalen skriver in i schemat när de kan jobba och när de vill vara lediga. Man har rätt att vara ledig varannan helg och en kväll i veckan. På bemanningen arbetar tre bemanningsassistenter med att lägga scheman och att ringa in vakanser. Ibland får man veta samma dag var man ska jobba och ibland vet man om det lite längre i förväg.

Bemanning passar vissa

Bemanningen, med en mer flexibel personalgrupp, löste främst ett akut problem i kommunen. Men efterhand har man även sett andra vinster. Bemanningen innebar att personalen som var övertalig i en verksamhet fick behålla sin anställning. Dessutom innebar dubbelkompetensen ökad lön och mer variation i arbetet, vilket har resulterat i en bättre trivsel. Många anställda vittnar om att den dagliga variationen ger mer ork. En annan effekt är att antalet timanställda har minskat, färre får arbeta mer och de flesta har numera också en adekvat utbildning.

En viktig förutsättning för att skapa Bemanningen var att det fanns ett intresse för påbyggnadsutbildning hos personalen. En annan viktig faktor var att utbildningen delvis kunde finansiera via EU-medel.

Arbets sättet passar av naturliga skäl inte alla men det kanske passar i olika faser av livet. ”Personalomsättningen är 25 procent och de flesta går då vidare till omvårdnadsförvaltningen”, berättar verksamhetschef Yvonne Andersson. En del vill hellre ha en och samma arbetsplats och samma arbetskamrater. ”Men, två stycken av de ursprungliga buskorna är kvar i Bemanningen och de stortrivs fortfarande, det är väl ett betyg så gott som något” avslutar Yvonne.

För mer information:

Yvonne Andersson, verksamhetschef
Telefon: 0270-753 66
E-post: yvonne.andersson@soderhamn.se

I Kristinehamn söker sig ungdomar till industriprogrammet

Kristinehamn har många industri- och verkstadsföretag med goda framtidsutsikter. Företagen behöver rekrytera kompetent lokal arbetskraft. Men när antalet sökande till gymnasieskolans industriprogram minskat dramatiskt krävdes nya tag. Genom en gemensam informationskampanj och ett löfte om sommarjobb har antalet sökande ökat igen.

Alarmerande utveckling krävde nya idéer

Gymnasieskolans industriprogram är en viktig rekryteringskälla för Kristinehamns industri- och verkstadsföretag. Totalt finns det 24 platser på programmet. När det visade sig att det endast fanns två behöriga sökande till höstterminen insåg man att något måste göras. Situationen är inte unik för Kristinehamn, industriprogrammet har under en lång tid tappat sökande i hela landet. Men lösningarna måste ändå vara lokala och därmed kanske olika på olika platser.

Programrådet, som består av representanter för lokala industriföretag, lärare, elever och rektorn, satte sig ner och funderade på vad som kunde göras för att vända trenden. Ett förslag var att elever som söker till industriprogrammet skulle erbjudas sommarjobb på några lokala industriföretag. Elever som erbjöds sommarjobb skulle vara behöriga sökande och ha industriprogrammet som förstahandsval.

Företagen visar upp sig

Ett annat initiativ var en informationskampanj, där företagen visade upp sig själva och sin verksamhet för skolelever. Företagen fanns på plats i samband med "öppet hus" i skolan och på olika näringslivsdagar som kommunen arrangerade. Syftet var att väcka intresset för teknik- och industri hos såväl föräldrar som elever. Det täta samarbetet mellan näringslivet och skolan stärktes i dessa gemensamma aktiviteter.

Samarbetet i industriprogrammet är en långsiktig satsning från industrin, skolan och kommunen. Att öka intresset för teknik och industriutbildningen i sig viktigt. Men det är också viktigt att den utbildning som ges är relevant och ger eleverna de nyckelkompetenser som behövs på arbetsmarknaden.

Goda relationer lönar sig

Samarbetsprojektet i Kristinehamn har ingen budget. Istället har det kostat mycket samarbetsvilja, kreativa idéer, mötestid och en stor dos engagemang hos de berörda parterna. Men genom gemensamma insatser från skola och näringsliv har man nu lyckats öka antalet sökande till industriprogrammet.

Enligt rektor Rickard Kristoffersson hade resultatet inte blivit så bra om det inte redan funnits ett välutvecklat samarbete mellan skolan och näringslivet. ”Kommunen hade inte kommit på detta om vi enbart hade suttit på vår egen kammare för det är svårt att se sin del i helheten då”, säger Rickard Kristoffersson.

För mer information:

Rickard Kristoffersson, rektor

Telefon: 0550-88 000

E-post: rickard.kristoffersson@kristinehamn.se

Den lokala banken hjälper unga till praktik

För att komma ut i arbetslivet behöver ungdomar nätverk och erfarenhet. Swedbank och Sparbankerna har, genom att utnyttja sitt nätverk i näringslivet och samarbeta med Arbetsförmedlingen, bidragit till att 2 000 ungdomar har fått praktikplats över hela landet.

Lokalt nätverk ger praktikplatser

Finanskrisen 2008 satte sina tydliga spår i näringslivet och påverkade framför allt ungdomsarbetslösheten negativt i Sverige. Ungdomar har fortfarande svårt att komma in på arbetsmarknaden eftersom de saknar nätverk och erfarenhet.

För att ungdomar i Östergötland snabbare skulle komma ut i jobb startade Sparbankerna i Åtvidaberg, Vadstena, Valdemarsvik och Kinda-Ydre tillsammans med Swedbank ett projekt med praktikplatser för unga. Östergötlands samtliga 13 kommuner engagerade sig i projektet. Debattartiklar och seminarier gav kontakt med många människor som ville hjälpa till med praktikplatser. Projektet var mycket framgångsrikt och lade grunden för den nationella satsningen ”Unga jobb”, som startade i januari 2010.

Visar hur enkelt det är att ta emot praktikant

Swedbank, tillsammans med sparbankerna, har mer än 600 kontor över hela landet. Varje lokalt bankkontor har goda kontakter med det lokala näringslivet och kommunen.

Arbetsförmedlingens jobbgaranti är en modell för få in praktikanter på företag eller i offentlig sektor. Swedbank och en representant från Arbetsförmedlingen deltar vid seminarier och frukostträffar med näringslivet där de informerar om hur många ungdomar som är inskrivna och som omfattas av Jobbgarantin för unga. Arbetsförmedlingen tar fram tänkbara kandidater, kvalitetssäkrar praktikplatserna och står för försäkring och ersättning till praktikanterna.

Projektledaren för ”Unga Jobb” på Swedbank, Patrica Kempff, säger att ”det är viktigt att samla näringslivsaktörer på lokal nivå och visa hur enkelt det är att ha en praktikant hos sig”. Swedbank har själv tagit hand om cirka 200 ungdomar av de 2 000 stycken som deltagit i projektet. När Swedbank hjälper till och förmedlar praktikplatser är budskapet tydligt till de involverade företagen i sitt nätverk. Det företag som tar emot en praktikant måste vara tydlig med vilket kompetensbehov det har och att företaget kan erbjuda kvalificerad vägledning under praktikperioden. Det innebär också att varje företag bör intervjua 5-6 kandidater inför tillsättningen av varje praktikplats.

Praktikplats leder till sommarjobb

”Om ungdomarna får en praktikplats i mars så har de ofta säkrat sommarjobbet. Likadant är det för dem som har fått en praktikplats i december - då har de ofta jobb över julen” säger Patrica Kempff. ”Unga Jobb” samarbetar även med projektet Ung Företagsamhet, som finns över hela Sverige. Ung Företagsamhet arbetar för att öka företagsamheten hos ungdomar och bidrar till att ungdomarna lättare får jobb.

Unga jobb är del av Swedbanks verksamhet

Projektet ”Unga Jobb” är numera ordinarie verksamhet inom Swedbank. Patricia Kempff menar att det är tre saker som gjort detta projekt framgångsrikt; ”För det första så är ungdomsarbetslöshet ett aktuellt problem som berör. För det andra har Swedbank bra relationer på lokal nivå med näringslivet och arbetar för att det skall gå bra för bygden, vilket gör att det går bra för banken. För det tredje så har Swedbanks VD Michael Wolf engagerat sig i projektet, vilket också bidragit starkt till genomslaget”

Swedbank har gjort ungdomsarbetslösheten till en lokal fråga och visat hur enkelt det är att ta emot en praktikant. ”Om banken med sina krångliga regelverk kan ta emot praktikanter så kan faktiskt de flesta arbetsgivare ta emot en praktikant, det viktiga är att hitta rätt person som vill lära sig företagets yrke”, avslutar Patricia Kempff.

För mer information:

Patricia Kempff, projektledare, Swedbank

Telefon: 073-360 6060

E-post: patricia.kempff@swedbank.se

www.ungajobb.se

Ung Företagsamhets hemsida: www.ungforetagsamhet.se

Kulturkrock och nya insikter i Gottsunda factory

Genom att strunta i det gamla stuprörstänket kan man nå nya resultat. Så har man gjort i EU-projektet Gottsunda factory. Att utgå från individen är framgångsreceptet, då når människor sin fulla potential. Gottsunda har gjort en resa, från att ses som en segregerad stadsdel, till att betraktas som en tillväxtzon med möjligheter.

Från problemområde till tillväxtzon

Stadsdelen Gottsunda i Uppsala kommun har under lång tid ansetts vara en segregerad, utsatt och ganska luggsliten del av kommunen. I Gottsunda bor människor från olika kulturer och kommunen har även placerat människor med missbruksproblem och andra sociala svårigheter där. Under årens lopp har flera olika projekt genomförts i syfte att få stadsdelen på fötter.

År 2008 startades ett EU-projekt för att vända utvecklingen. Kommunen bad föreningen Företagarna vara projektägare, vilket är en ganska ovanlig konstruktion. De brukar ofta delta i projekt men sällan vara projektägare. Uppsala kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Uppsala föreningsråd (som består av cirka 400 föreningar) deltog också i projektet.

Ett partnerskap bildades med målsättningen om ett gränsöverskridande arbetssätt, ett ideellt privat offentligt partnerskap (IPOP). Syftet med partnerskapet är att förena det bästa av olika världar: det privata entreprenörskapets effektivitet, den offentliga sektorns stabilitet och den ideella sektorns engagemang, allt för att skapa drivkrafter för en hållbar utveckling och tillväxt.

Begrepp spelar roll

Inledningsvis enades man om att använda ett annat språkbruk om Gottsunda: ”utsatt stadsdel” byttes mot ”en tillväxtzon med möjligheter”. ”Segregerad befolkning utan möjligheter” byttes mot ”en mångfald av humankapital”. Det kan tyckas vara enkel retorik men det har stor betydelse för hur man ser på sig själv och betraktas av andra.

Projektet valde att starta ett servicekontor, där handläggare från arbetsförmedlingen, kommunens socialsekreterare arbetade tillsammans under samma tak. Syftet var att samla offentlig service på ett och samma ställe. ”Det var ett nytt sätt att arbeta för de inblandade och i början av projektet innebar det kulturkrockar på mer än ett sätt”, säger projektledaren Aram Afsahi. ”Men just att ha samlokaliseringen och den fysiska mötesplatsen är oerhört viktigt”, tillägger Aram Afsahi.

Resultaten talar för sig självt. Ledtiderna, från att gå från stödberoende till självförsörjande, kortades med drygt 80 procent, jämfört med den genomsnittliga ledtiden inom Arbetsförmedlingen.

Mångfald ger utdelning

En viktig orsak till projektets framgång är de oväntade mötena som uppstår. Blandade målgrupper ger oväntade möten och nya perspektiv. ”Istället för att som traditionellt rikta sig till klart definierade grupper, exempelvis invandrarkvinnor, unga eller 50+, vänder vi oss till hela den mångfald som Gottsunda står för”, säger Aram Afsahi.

Verksamheten på servicekontoret utgick från deltagarnas behov och önskemål. Eftersom många deltagare saknade bra nätverk bjöds exempelvis olika arbetsgivare in för att presentera sin verksamhet samt rekryteringsbehov. Vid ett annat tillfälle bjöds alla politiska partier in för att diskutera olika frågor som deltagarna hade forulerat.

Att arbeta i ett partnerskap med olika aktörer från olika sektorer i samhället, har också varit en orsak till projektets framgång. En manual för hur man arbetar i ett partnerskap med individen i fokus har därför tagits fram inom projektet.

Målet för projektet var att deltagarna skulle bli mer konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden, att de skulle få arbete eller starta eget. Vid projektets slut kunde 53 nya företagare noteras. Dessutom hade 253 personer - av 300 stycken – fått arbete, startat eget eller börjat studera innan projektet var slut. Mångfald lönar sig!

För mer information:

Arham Afsahi, projektledare
Telefon: 0708-28 37 37
E-post: aram.afsahi@integra-ab.se,

Hylte kommun organiserar utifrån behov

Ibland är det viktigt att våga tänka helt nytt för att nå framgång. Hylte kommun har organiserat alla kommunala frågor som rör vuxna under ett tak. Kommunen har, utifrån målgruppens behovs, format en funktionell arbetsordning.

Allt under samma tak

Hylte kommun ställde för några år sedan om sin organisation, frågor som rör arbetsmarknad, näringsliv, vuxenutbildning, folkhälsa och socialtjänst samlades under ett och samma tak. Det har bland annat lett till att företagen inte känner sig ”nerringda” av kommunen lika ofta som tidigare.

Målgruppstänkandet innebär i Hylte kommun ”vuxna i arbetsför ålder”. Det övergripande målet är att, genom individanpassade insatser, stärka den enskilde så att hon eller han kommer i sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Oavsett vad personen ifråga behöver stöd eller hjälp med så ligger ansvaret på en samlad enhet i kommunen. Genom att samla insatserna rent organisatoriskt minskar man riskerna för att någon faller mellan stolarna.

Behoven definierar uppdraget

Kommunen arbetar mycket med bemötandefrågor. Istället för att utgå från den enskilde tjänstemannens profession utgår man från behovet hos den man möter; vad behöver individen eller företaget just nu? Utifrån frågeställningen eller uppgiften agerar sedan kommunen.

Vid exempelvis ett företagsbesök kan många olika frågor komma upp för diskussion. Här duger det inte att hänvisa till en annan förvaltning eller tjänsteman. Medarbetaren från kommunen tar med sig frågorna tillbaka och de tas upp i kommunens näringslivsgrupp. På det sättet får kommunen en bättre helhetsbild av läget hos respektive företag och har även lättare att förstå deras behov. Arbetssättet gör att det till exempel blir lättare att placera rätt praktikant på rätt ställe. ”Vi tänker oss alltid en arbetslinje i det vi gör”, säger arbets- och näringslivschef Christer Grähs. Det är därför viktigt att ”ha örat mot rälsen” och vara lyhörd för signaler från näringslivet.

Goda relationer lönar sig

Framförallt så vill kommunen bygga långsiktiga relationer med näringslivet, ”något som också underlättas av den nya organisationen”, enligt Christer Grähs. Han fortsätter, ”om man inte har en efterfrågad relation är utrymmet för misstag mycket större till exempel när en praktikperiod inte fungerar”. Det är viktigt att sådana händelser inte skadar kommunens relation med företagen. Ett resultat av det nya sättet att arbeta är just att kommunen upplever att de har fått bättre ingångar i företagen och därmed även har lättare att till exempel hjälpa praktikanter med placering.

För mer information:

Christer Grähs, arbets-och näringslivschef

Telefon: 0345-180 44, 0733-71 80 44

E-post: christer.grahs@hylte.se

Bli en Kompetensare i Kristianstad

På företagarnas initiativ pågår en satsning i Kristianstads kommun för att minska ungdomsarbetslösheten. "Kompetensarna" utgår från den sökandes personliga egenskaper och varvar teori med praktik.. Resultatet talar för sig självt; drygt 80 procent av deltagarna gick ut från programmet till arbete eller utbildning. Under 2012 utökas projektet till fler kommuner i Skåne.

Ungdomsarbetslöshet triggade idéer

Ungdomsarbetslösheten är hög i hela landet, i Kristianstads kommun är den till och med högre än riksgenomsnittet. Samtidigt har företagen svårt att hitta kompetent arbetskraft.

Detta är bakgrunden till att Kompetensarna startades upp. Näringslivet visste vilken kompetens de letade efter och den arbetssökande kände sin egen kompetens. Det gällde att få dessa två att mötas. Entreprenören Bengt Nordlindh kom på hur. Han sökte upp rätt personer inom kommunen för att sälja in sin idé.

Projektet startades i mars 2010 och drivs av Kristianstads kommun tillsammans med organisationen Företagarna, Kristianstad företagsgrupp, LO, Arbetsförmedlingen och Svenskt Näringsliv.

Det unika är att programmet tagits fram tillsammans med näringslivet och att det har inriktning på att bygga upp kompetens som det lokala näringslivet bedömer som viktigt för att den sökande ska bli mer attraktiv på arbetsmarknaden. Företagarna som medverkar har inga krav på sig att anställa de som går programmet men då de skaffar sig exakt den kompetens som efterfrågas blir resultatet ändå ofta just det. "Men, det är väldigt viktigt att det inte finns något krav på företagen att anställa", menar kursansvarig och metodutvecklare, Dagmar Miklian.

Praktiskt upplägg

Kompetensare består av två delar, praktikintroduktion och yrkespraktik. Praktikintroduktionen pågår under sex veckors tid. Där fokuserar man på att lyfta fram den sökandes personliga egenskaper, intressen och färdigheter. Introduktionen består av flera delar och spänner över så olika ämnen som teambuilding, friskvård och information kring arbetsmiljö och arbetsmarknad.

Träffarna sker i kommunens lokaler, konsulter och andra externa aktörer bjuds in för att berätta om sina respektive expertområden. Detta gör att "skolan" blir mer levande. Den sökande måste även under praktikintroduktionen vara aktiv i sitt jobsökande. Sammanfattningsvis kan man säga att denna del handlar om en förberedelse inför det kommande yrkeslivet i stort och smått.

Yrkespraktiken pågår under sex veckor till tolv veckor. Den skräddarsys efter den sökandes behov och önskemål och består av praktikinsatser på ett eller flera företag. Några jobbkoordinatorer arbetar med att leta fram en lämplig praktik under praktikintroduktionen. Om det behövs kan ett kortare inslag av yrkesutbildning ingå. Under praktiken samlas hela gruppen några gånger för att utbyta erfarenheter under resans gång.

Efter genomgången program får den sökande ett certifikat som visar att man är en "certifierad Kompetensare". Detta ger även företagen en bild av vad den sökande kan, vid en anställningssituation.

Näringslivet utbildar i livets skola

Enligt Dagmar Miklian finns det flera orsaker till de goda resultat som projektet har visat, men "en av de viktigaste är näringslivets engagemang, de är med och formar innehållet i programmet och på det sättet vet man att det lärs ut rätt saker". Även urvalsprocessen är viktig. Ingen tvingas att delta utan tvärtom måste man visa sig engagerad och villig att arbeta hårt, för att få delta.

Att innehållet i praktiken är bra och att externa aktörer deltar i utbildningen är också viktigt för att få en bättre verklighetsanknytning. Även det täta samarbetet med arbetsförmedlingen och yrkesvux bidrar till det goda resultatet.

Projektet Kompetensare har på grund av sina goda resultat uppmärksammats av Region Skåne och flera andra närliggande kommuner. Nyligen beviljades projektmedel för att vidareutveckla Kompetensare till att ännu bättre matcha näringslivets behov och för att sprida metoden till fler kommuner. Projektet heter Kompetensare 2.0 och är ett ESF – projekt där tio kommuner ingår och Region Skåne är projektägare. Projektet startar i mars 2012.

För mer information:

Dagmar Miklian, kursansvarig och metodutvecklare
Telefon: 0733-13 67 40
E-post: dagmar.miklian@kristianstad.se

Ovanåkers kommun mötte krisen med framtidstro

Med gemensamma satsningar kommer man långt. Beviset finns i Ovanåkers kommun där det efter stora industrinedläggningar på 90-talet gjordes strategiska framtidsatsningar. Kommunen har ett nytt gymnasium och jobbar aktivt med att locka tillbaka utflyttade ungdomar.

Hälsinglands Gnosjö

På 70- och 80-talen var tillväxten mycket god i kommunen. Man kunde knappt stava till arbetslöshet och hade i ärlighetens namn kanske ingen anledning heller. Ovanåker var en industrikommun med många små företag och ett par riktigt stora företag. Beteckningen Hälsinglands Gnosjö stämde väl.

Situationen förändrades snabbt

I mitten av 90-talet förändrades förutsättningarna snabbt. Skogsmaskintillverkaren Timber Jack med drygt 600 anställda, bestämde sig för att lägga ner sin verksamhet. Den kraftiga konjunkturnedgången drabbade även flera andra industriföretag som också tvingades till neddragningar däribland skid- och möbeltillverkaren Edsbyverken. Under två till tre års tid försvann 1 200 jobb – detta i en kommun med 13 000 invånare. Från kommunens sida upplevde man att det inte fanns någon extra hjälp att få från staten och därför fick man ta saken i egna händer.

Utan att ha någon tidigare erfarenhet av en negativ utveckling fick kommunen kliva fram. 50 miljoner kronor togs från investeringsbudgeten för att istället läggas på ”extraordinära utvecklingsinsatser”. Två ledande två politiker fick kommunstyrelsens mandat att fatta beslut om olika utvecklingsprojekt. Att kunna fatta beslut direkt på möten med andra regionala och lokala aktörer, exempelvis länsstyrelsen, kortade beslutsvägarna markant. Detta blev en organisatorisk framgång och hade stor betydelse för utvecklingen som följde.

Våga satsa och misslyckas

Flera av satsningarna som gjordes lyckades inte eller fick endast temporär effekt. Men två satsningar gav långsiktiga effekter och är positiva för utvecklingen i Ovanåker även idag.

Kommunen köpte fastigheten som Timber Jack fanns i för att skapa ett företagarcentrum med namnet Alfta Industricenter. Företagscentrum drivs på kommersiell grund och huserar cirka 25-30 företag. Idag ser industristrukturen helt annorlunda ut i kommunen, det finns flera mellanstora företag vilket inte fanns förut, och det är de som står för tillväxten.

Kommunen valde även att bygga ett gymnasium. Tidigare var eleverna hänvisade till ett gymnasium fyra mil bort i Bollnäs. Bakom beslutet fanns insikten om att den lokala arbetsmarknadens behov bäst kunde tillgodoses genom ett samspel med näringsliv och en lokal utbildningsfunktion. Elever från Ovanåker hade, liksom i Gnosjö, inte någon hög övergångsfrekvens till högre studier. Idag är situationen annorlunda, utbildningsnivån har höjts i kommunen och det är också en relativt stor andel som väljer att gå vidare till högre studier.

Parallellt med utvecklingen av kommunens utbildningsprofil sker även riktade aktiviteter för att locka tillbaka ungdomar som flyttat ifrån kommunen. Många arbetsplaster inom näringslivet och det offentliga står inför en generationsväxling. I det sammanhanget finns det goda möjligheter att locka intresserade hemvändare.

Ringar på vattnet

Den kanske viktigaste faktor till att Ovanåker lyckats vända utvecklingen är att kommunen visat en stark framtidstro: man tror på kommunen, orten och människorna. "Att satsa på en skola är ju ett tydligt bevis på detta, troligtvis har detta haft en större betydelse än man kanske tror, i och med att invånarna då också tror på utvecklingskraften i orten", säger näringslivschef Thomas Zetterqvist. Vågar kommunen satsa och samarbeta gör invånarna det också. Det ger en positiv utveckling på flera områden, som ringar på vattnet.

För mer information:

Thomas Zetterqvist, näringslivschef Ovanåkers kommun
Telefon: 0271-571 12, 070-558 89 96
E-post: thomas.zetterqvist@ovanaker.se

Industrinedläggning blev till utveckling i Arvika

Nedläggningen av den gamla tobaksfabriken blev en nytändning för Arvika. Kommunen har sedan nedläggningen fokuserat på utbildnings- och näringslivsutveckling. Idag finns Handelskammaren, landsbygdsrådgivare, Teknikcollege, ett antal olika utbildningar och ett 30-tal företag i den gamla tobaksfabrikens lokaler.

Satsa på vuxenutbildning

Arvika är, i likhet med flera andra kommuner, beroende av stora exporttunga företag. Detta innebär att globala kriser har en direkt effekt på den lokala arbetsmarknaden.

Den gamla tobaksfabriken finns mitt i stadens centrum och är en påtaglig symbol för den kris som drabbade Arvika. När fabriken lades ned samlade kommunen och den lokala sparbanken olika nyckelaktörer för att diskutera framtiden. Alla var överens om att kommunen måste satsa på vuxenutbildning för att möta krisen och rusta för framtiden.

Att renovera upp den gamla tobaksfabriken, som kallas ”The House of Borkum Riff”, blev det första steget. Huset blev en symbol för samarbetet, satsning på vuxenutbildning och framtidsanda för Arvika kommun. Parterna bildade Arvika näringslivscentrum som bedriver verksamheten i den gamla tobaksfabriken.

Självfinansierat samarbete som ger resultat

Arvika näringslivscentrum ägs av Arvika kommun, Westra Wermlands Sparbank, LO i Arvika och Eda, Företagarna i Arvika och IUC Westra Wermland. Uppdraget är att höja utbildningsnivån, tillväxten och företagsamheten i kommunen.

Inledningsvis fick föreningen stöd av offentliga medel, bland annat genom strukturfonderna men idag är verksamheten självfinansierad. Finansieringen får föreningen främst genom att sälja utbildningar, konferenser och arbeta med fastighets- och företagsutveckling. Idag arbetar det cirka 60 personer i organisationen Arvika Näringslivscentrum och cirka 300 personer finns på de 35 företag som förlagt sin verksamhet i huset. Dagligen rör sig cirka 2000 personer i huset.

Egna erfarenheter blir tjänster till fler

Arvika näringslivscentrum har arbetat med många olika projekt och sökt medel för att inledningsvis bedriva sin verksamhet. Det har bidragit till kunskap om var det finns pengar att söka och hur dessa ska administreras. Denna kunskap säljer föreningen till andra vilket också bidrar till inkomster. Förutom att hjälpa andra deltar och leder föreningen många projekt, både nationella och internationella, främst inom näringslivs- och kompetensutvecklingsområdet.

"I dag finns det en stolthet i alla läger för Arvika näringslivscentrum eftersom man alltid levererat resultat", säger verksamhetsledaren Mikael Engstig.

Arvika var rustat inför finanskrisen

När finanskrisen kom varslade Volvo i Arvika hälften av sina anställda. Då kunde föreningen snabbt erbjuda olika typer av stöd till de varslade, bland annat korta utbildningar för de som ville omskola sig till ett annat yrke.

Erfarenheten från den senaste krisen visade att Arvika stod bättre rustad än många andra, mycket tack vare Arvika näringslivscentrums etablerade verksamhet. "Framgången beror på en mix av ägarnas uthållighet och tålamod och att man hela tiden har kunnat leverera konkreta resultat", säger Mikael Engstig.

För mer information:

Mikael Engstig, verksamhetsansvarig
Telefon: 0570-749 292
E-post: mikael.engstig@aacn.se
www.aacn.se

Akademi Norr växlar upp

Efter att startat tolv lärcentra i fyra län för högskoleutbildning på distans har Akademi Norr allt mer inriktat sig på regional utveckling. Idag erbjuder Akademi Norr fortfarande vuxenutbildning, men är samtidigt en aktiv samarbetspartner för utvecklingsaktörer som vill skapa en attraktiv region.

Tolv norrlandskommuner jobbar för tillväxt

Akademi Norr är ett kommunalförbund som bildades år 2000 med tolv medlemskommuner från fyra olika län; Norrbotten, Västerbotten, Jämtland och Västernorrland.

Förbundets uppdrag utgår från tre stora utmaningar. Den första är hur man ska rekrytera till Europas mest glesbefolkade område. Den andra utmaningen är att skapa och genomföra innovativa program för regional tillväxt, och den tredje är att öka integrationen av högutbildade i samhället. Visionen är att ”skapa ett nätverk av samverkan kring högre utbildning som har högsta kvalitet, inspirerar och vägleder och spelar en avgörande roll för regionens kompetensutveckling, ekonomiskt, socialt och kulturellt”.

Lärcentra säkrar kompetensförsörjningen

Flera av Akademi Norrs medlemskommuner står inför stora utmaningar, befolkningsminskning leder till minskade skatteintäkter och frågan är hur kommunerna ska kunna upprätthålla en god samhällsservice. Kommunerna har också många pensionsavgångar de närmaste åren, och det finns inga självklara ersättare som kan ta över.

Akademi Norr möter utvecklingen genom att etablerat lokala lärcentra. Dessa centra är basen för arbetet med regional utveckling och för att säkra kompetensförsörjningen i medlemskommunerna.

Verksamhetsledaren Jan-Olof Karlsson säger att ”den största utmaningen i regionen är av kött och blod, vilket handlar om hur man får människor att bo kvar och hur man attraherar människor att vilja flytta till regionen”. Utmaningarna finns å flera plan enligt Jan-Olof; ”Idag är det inte självklart att ens pensionärerna vill bo kvar. Många vill till exempel flytta närmare sina barnbarn som bor på annan ort. Frågorna blir då vilka som blir kvar och vilka som kan tänka sig att flytta hit?”

Arbetsmarknadens behov styr inriktningen

Akademi Norr driver projektet ”Motorfunktion” för att utveckla lärcentralfunktionen och stimulera innovations- och entreprenörstänkande i kommunen och regionen.

Utgångspunkten i projektet är arbetsmarknadens behov. Akademi Norr ska genom ökad samverkan med kommunens näringslivskontor och regionala utvecklingsaktörer bidra till bättre förutsättningar för kompetensutveckling.

Varje lärcentrum skall även utveckla inkubatorverksamhet, för att hjälpa nystartade företag, till exempel med utbildning riktad mot besöksnäringen. Jan-Olov Karlsson poängterar att ”detta måste få ta mycket tid för att flyta bra” och att ”utmaningen är att hitta flexibla specialutbildningar för de som står utanför arbetsmarknaden. Det behövs också snabba utbildningsinsatser för att möta företagens behov just nu.”

Jan-Olov Karlsson lyfter fram modellen med mellankommunal samverkan, ”en styrka med att vara flera kommuner är möjligheten att beställa utbildningar till den egna regionen. Det blir både bättre och billigare, och de som utbildar sig slipper långa resor.”

För mer information:

Jan-Olof Karlsson, verksamhetschef
Telefon: 0950-147 02, 070-550 04 75
E-post: jan-olof.karlsson@akademinorr.se
www.akademinorr.se

Snilleblixarna – framtidens entreprenörer

Kan barn och ungdomars nyfikenhet stimuleras och utvecklas av att lösa problem på nya sätt? I början på 90-talet tog en engagerad förälder fram ett koncept för att utveckla barns nyfikenhet genom att lösa problem på nya sätt. Konceptet kallades för "Snilleblixarna", och är idag ett utvecklat systematiskt sätt att stimulera innovationsförmågan hos barn och ungdomar.

Entreprenörskap – en nationell strategi

Snilleblixarnas upphovsman, uppfinnaren och entreprenören Anders Rosén, började testa arbetssättet tillsammans med en lärare på de egna barnens skola i början av 90-talet. År 2006 bildades den ideella föreningen "Snilleblixarna i Sverige" med syftet att sprida och utveckla konceptet. Syftet är också att kunna erbjuda lärare, som arbetar i förskola och grundskola, en arbetsmodell som stimulerar elevernas nyfikenhet, lust att lära och förmåga att kritiskt reflektera. Allt enligt läroplanens uppsatta mål.

Belönad för sina visioner

År 2009 tilldelades "Snilleblixarna" Nationalencyklopedins Kunskapspris med motiveringen: "föreningen stimulerar nyfikenhet, initiativförmåga, kreativitet och självförtroende hos yngre skolbarn. Genom stegen pilla – sätta ihop – upptäcka – klura – bygga – visa, kombinerat med något tema, får föreningen barnen att tänka i nya, kreativa banor. En utmärkt lärarhandledning förstärker konceptet."

Snilleblixarna i Sverige har två tydliga visioner om skolan och Sveriges framtid. Den svenska grundskolan kryllar av kreativa, smarta och intresserade små Snilleblixar. Det innebär att skolan tar tillvara och utvecklar alla kreativa och nyfikna små "påhittiga görare" ute i klasserna. Den andra visionen handlar om att svenska tekniker och innovatörer är omtalade och efterfrågade i alla viktiga sammanhang, både nationellt och internationellt.

Sju steg för att skapa framtidens innovatörer

Snilleblixarna bygger på en modell som systematiskt medverkar till kreativitet och nyfikenhet hos barn. Stegen består av följande moment:

- "Pilla", börjar med att barnen ska fundera kring hur en apparat ser ut på insidan och hur den fungerar. Sedan får barnen skruva isär apparaten och diskutera vad de ser.
- Nästa steg handlar om vad man kan göra för nya grejor av den isärplockade apparaten. Förslagen handlar ofta om robotar och andra fantasigrejor.

- Därefter väcks funderingar om alla uppfinningar som finns runt omkring oss och hur de fungerar. Syftet är att förstå att det tar tid att utveckla saker och ting.
- Sedan får barnen börja fundera på vad de har för problem i sin omgivning och hur de kan lösas.
- Barnen ska sedan skissa och göra modeller som illustrerar en lösning på problemet.
- Det näst sista steget innebär att barnen får träna sig i att visa upp och beskriva sina uppfinningar.
- Det sista steget handlar om att lära barnen att ta hand om allt skräp som blir över från de tidigare stegen - barnen måste lära sig sortera och återvinna sina sopor.

För stor efterfrågan för att hinna med

Det är många kommuner som efterfrågar Snilleblixternas koncept, till och med så många så att det är svårt att hinna med och tillgodose alla. Föreningen Snilleblixterna har idag 52 medlemmar, varav de flesta är kommuner. När en kommun blir medlem betalas en symbolisk summa, och en person får utbildning i konceptet och lärarhandledningar, som denna person sedan sprider vidare i kommunen.

Lennart Nyström, som är ordförande i styrelsen för Snilleblixterna säger att ”framgången bygger mycket på att metodiken är enkel och att den ligger i linje med hur läraren arbetar, detta gör det lätt att introducera Snilleblixterna i den befintliga skolverksamheten.”

För mer information:

Anna-Karin Cardell, verksamhetsansvarig på Snilleblixterna
 Telefon: 070-756 96 00
 E-post: info@snilleblixterna.se
www.snilleblixterna.se

Kompetensförsörjning

Lokala och regionala exempel

Trots en stor registrerad arbetslöshet, inte minst bland ungdomar, har såväl det privata näringslivet som kommuner, landsting och regioner svårigheter med rekrytering av lämpliga medarbetare till sina verksamheter.

SKL har låtit göra en inventering av ett antal regionala och lokala exempel på medvetna satsningar för att komma tillrätta med matchningen mellan arbetsgivarnas efterfrågan och arbetskraftens kompetens. Exempelen speglar hur man arbetat på lokal nivå i enskilda kommuner eller i samarbete mellan kommuner och på regional nivå.

Upplysningar om innehållet
Klas, Danerlov, klas.danerlov@skl.se

© Sveriges Kommuner och Landsting, 2012
ISBN: 978-91-7164-792-4
Text: Svensk Tillväxtstrategi
Tryck: LTAB, april 2012

Beställ eller ladda ned på www.skl.se/publikationer. ISBN 978-91-7164-792-4