

Blekinge  
Kompetensförsörjningsstrategi  
2018-2020  
Remissversion

Blekinge Kompetensförsörjningsstrategi2018-2020Remissversion  
Region Blekinge  
Dnr 17/00157  
Version: PA9  
2017-10-23/KJ

Förord

## Innehållsförteckning

Inledning .....	4
Varför en strategi? .....	4
Regional tillväxtpolitik .....	4
Styrdokument och strategier relevanta för Kompetensförsörjningstrategin .....	6
Europa 2020 - strategin.....	6
Blekingestrategin - Region Blekinges regionala utvecklingsstrategi (RUS) 2014-2020.....	6
Jämställdhet, inkludering och mångfald .....	8
Kompetensförsörjningsstrategins fokusområden .....	10
1 Strategisk utbildningsplanering .....	11
1.1 Analys.....	11
1.2 Planering .....	11
2 Rekrytering, attraktiva arbetsgivare och talangattraktion .....	13
2.1 Rekrytering .....	13
2.2 Attraktiva arbetsgivare.....	13
2.3 Talangattraktion .....	14
3 Samverkan mellan skola/utbildning och arbete .....	16
4 Det livslånga lärandet .....	18
4.1 Validering .....	18
Resurser- hur arbetet ska bedrivas.....	20
Styrning, organisation, roller, sammansättning och ansvar .....	21
Utvecklings/fokusområden.....	21
Handlingsplan .....	22
Uppföljning.....	22

## Inledning

### Varför en strategi?

Kompetensförsörjning är ett strategiskt viktigt område för Blekinges omställningsförmåga och utvecklingskraft - särskilt i en tid präglad av hög förändringstakt, globalisering och snabb teknologisk utveckling. En gemensam strategi för att möta framtidens behov och utmaningar utgör grunden för att medborgarna ges likvärdiga förutsättningar till utbildning, arbete och kompetensutveckling.

Kompetensbrist är idag det enskilt största tillväxthindret oavsett bransch och konjunkturläge, trots att alla regeringar de senaste decennierna har gjort stora utbildningssatsningar.

Det nationella uppdraget handlar om strategiskt plattformarbete, det förs dialog om att utöka och förtydliga detta (Näringsdepartementet, 2017). Blekinge Kompetensförsörjningsstrategi beskriver hur aktörer i Blekinge vill utveckla och ta arbetet vidare i en gemensam kontext.

Strategisk kompetensförsörjning innebär i det breda perspektivet, allt ifrån att det finns tillgängliga utbildningar för de arbeten som finns i samhället, kompetensutvecklingsmöjligheter för människor som redan är i arbete till att det finns system som underlättar sökandet efter arbete eller arbetskraft.

### Regional tillväxtpolitik

För att nå de statliga målen inom regional tillväxtpolitik gav regeringen år 2010 aktörer med regionalt utvecklingsansvar i länen i uppdrag att etablera regionala kompetensplattformar för samverkan när det gäller kompetensförsörjning och utbildningsplanering på kort och lång sikt. Syftet med de regionala kompetensplattformarna är att de ska bidra till:

- Ökad kunskap och översikt inom kompetensförsörjnings- och utbildningsområdet.
- Samordning av behovsanalyser inom kompetensförsörjnings- och utbildningsområdet.
- Ökad samverkan kring kompetensförsörjning och utbildningsplanering.
- Ökad kunskap om utbud och efterfrågan av utbildningsformer, med utgångspunkt i de olika utbildningsformernas nationella mål samt myndigheternas ansvar.

I den nationella strategin för hållbar regional tillväxt 2015-2020 är kompetensförsörjning ett av fyra prioriterade områden.

Genom Kompetensförsörjningsstrategin 2018-2020 är målet att vi når nya strategiska framgångar när det gäller kompetensförsörjning; ett område som är omfattande och utmanande för många aktörer och organisationer i hela regionen. Workshops och dialoger ligger till grund för urval av områden men också de bidragande aktörernas erfarenheter och kompetenser.

Strategin löser inte hela utmaningen med kompetensförsörjning men bidrar till viktiga steg mot att lösa strategiska utvecklingsbehov. Strategin tas fram för att beskriva hur vi vill samverka i Blekinge och inom vilka prioriterade områden.

Syftet är att inom ramen för det nationella uppdraget strategiskt utveckla Blekinges arbete med kompetensförsörjning.

**Vad behöver göras:**

- Kontinuerliga analyser för att öka kunskapen om hur det ser ut i Blekinge när det gäller kompetensförsörjning.
- Öka och tydliggöra samverkan när det gäller strategiska aktiviteter inom området.
- I det operativa gemensamma arbetet sätta mål och upprätta konkreta handlingsplaner.

## Styrdokument och strategier relevanta för Kompetensförsörjningstrategin

Kompetensförsörjningsstrategin har naturliga beröringspunkter med flera andra styrdokument och strategier. Nedan beskrivs de som har bäring på kompetensförsörjningsstrategins genomförande.

Europa 2030 - strategiska mål för utveckling inom utbildning, livslångt lärande och jämställdhet.



Mål 4. Säkerställa en inkluderande och likvärdig utbildning av god kvalitet och främja det livslånga lärande för alla.



Mål 5. Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt.

### Europa 2020 - strategin

EU-strategin har mål inom kompetensförsörjning. Varje nation kan besluta om högre mål och Sverige har beslutat att:

- Betydligt mer än 80 % av 20-64-åringar är sysselsatta.
- Andelen elever utan gymnasiebetyg ska vara lägre än 10 %.
- Minst 40-45 % av 30-34-åringarna ska ha högre utbildning.

### Blekingestrategin - Region Blekinges regionala utvecklingsstrategi (RUS) 2014-2020

Hösten 2017 påbörjades ett arbete med att uppdatera strategin, förordning (2017:583) om regionalt tillväxtarbete.

#### Mål:

- 2020 har näringslivet och de offentliga organisationerna god tillgång till kompetent arbetskraft samtidigt som många går vidare till högre utbildning och en hög andel av befolkningen är sysselsatt.

#### Indikatorer:

- Andel arbetsgivare som upplever god tillgång till rätt kompetens.
- Andelen 18 till 24-åringar som avslutat gymnasiestudier med fullständiga betyg.
- Andelen 30 till 34-åringar med minst tvåårig eftergymnasial utbildning.
- Antal utbildningsplatser på eftergymnasiala utbildningar.





## Jämställdhet, inkludering och mångfald

Vi lever i ett samhälle som har svårt att inkludera alla. Individer och organisationer agerar utifrån givna preferenser eller i enlighet med en viss norm. Konsekvensen blir att medarbetare eller individer som står utanför normen riskerar att marginaliseras eller att väljas bort vid rekrytering eller andra urvalsprocesser. På så sätt riskerar värdefull kompetens att gå förlorad.

Jämställdhet, inkludering och mångfald är horisontella perspektiv i Kompetensförsörjningsstrategin 2018-2020. Genom att låta samtliga områden och utvecklingsinsatser genomsyras av detta perspektiv, bidrar strategin till att Blekinge och Blekinges aktörer i alla avseenden agerar inkluderande och jämställt. Det kan handla om inkludering av människor som är födda utanför Sverige, att skapa tillgänglighet för människor med funktionsvariationer eller ett aktivt arbete för att höja kompetensen generellt gällande jämlikhets- och jämställdhetsfrågor. Utanförskap är kostsamt och utvecklingshämmande för såväl samhälle som individ.

Tillgänglighet är ett nyckelbegrepp för att lärmiljöer och arbetsplatser ska kunna betecknas som inkluderande.

Samtliga fokusområden i denna strategi har gemensamt att det handlar om individer, grupper och organisationers möjlighet att tillvarata och utveckla kompetens. Det handlar om att undanröja hinder såsom att:

- Alla inte har kunskap om vad som finns, vart man vänder sig och hur man kan bygga ett livslångt lärande.
- Alla påverkas direkt och indirekt av egna och andras föreställningar, fördomar och normer som kan begränsa vad man uppfattar är möjligt eller omöjligt som studie- eller yrkesval.
- Att alla som erbjuder utbildning och samtliga arbetsgivare motverkar diskriminering samt aktivt skapa förutsättningar för inkludering och tillgänglighet.

Organisationer och företag som blir medvetna om normer och rådande givna preferenser skapar förutsättningar för tillväxt och utveckling i verksamheten.

Genom att applicera ett jämställdhets- och inkluderingsperspektiv blottläggs och undanröjs organisatoriska/strukturella hinder (yrkesval, studieval, löneskillnader etc.) att skapa tvärkulturella möten (mellan organisationer och grupper/individer) samt öka erfarenhetsutbytet mellan organisationer som arbetar på olika sätt med frågor som gör jämlikhet, jämställdhet och mångfald.

Normer handlar om föreställningar, idéer och oskrivna regler som skapar beteenden, attityder och värderingar och är osynliga och syns endast då de bryts. Därför behövs ett normkritiskt förhållningssätt och ett kontinuerligt arbete som sätter fokus på hur utbildningar, yrken och arbetsplatser ska bli tillgängliga för alla.

I Blekinge sätts frågorna om mänskliga rättigheter och skydd mot kränkande särbehandling högt på agendan. Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att arbetsmiljön är sund och säker, att kränkande särbehandling förebyggs och att drabbade tas omhand. Samtliga arbetsgivare och utbildningsanordnare måste ha god kännedom om lagstiftningen, ha god kunskap om tillämpningen av lagen samt vara förtrogna med vilka skyldigheter och rättigheter som ingår i ett utbildnings- eller arbetsgivaransvar.

**Syftet med jämställdhet, inkludering och mångfald är att:**

- Samtliga områden och utvecklingsinsatser genomförs av dessa perspektiv och bidrar till arbetet med hela Blekinge och att Blekinges organisationer i alla avseenden agerar inkluderande och jämställt.
- Utveckla arbetet med inkludering av människor som är födda utanför Sverige och människor med funktionsvariationer.
- Höja kompetensen generellt gällande jämlikhets- och jämställdhetsfrågor.

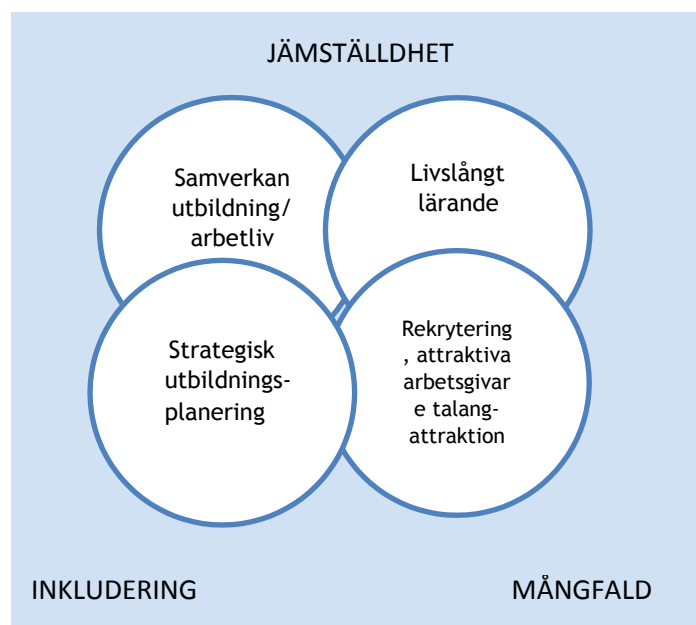
**Vi behöver inom ramen för kompetensförsörjningsstrategin skapa:**

- Förutsättningar för ett hållbart och inkluderande samhälle där människors kompetens och resurser tas tillvara.
- Ökad medvetenhet och kunskap om värdegrundsarbete, likabehandling och normkritik.
- Fortsatt samverkan inom kompetensförsörjning kopplat till inkludering.

## Kompetensförsörjningsstrategins fokusområden

Fyra fokusområden har definierats som väsentliga ur ett strategiskt kompetensförsörjningsperspektiv. Områdena har tagits fram i ett gemensamt arbete mellan olika aktörer i Blekinge, ett arbete samordnat av Region Blekinge.

Strategin har nu ett tydligare fokus på områden där olika aktörer behöver samverka för gemensamma syften. De fyra fokusområdena bygger på aktörernas gemensamma situation och angelägenheter, alla genomsyras av inkludering, jämställdhet och mångfald.



Ovanstående modell visualiserar fokusområdena.

## 1 Strategisk utbildningsplanering

Ett identifierat fokusområde för Blekinge är samverkan och samplanering när det gäller utbildningsområden och utbildningsplatser. Det handlar om att utbilda för de behov som finns, att bättre använda samhällsresurser och att bidra till ökad kompetens hos arbetsgivarna.

Kortfattat skulle man kunna beskriva utmaningen med att det från början finns för få utbildningar som svarar mot de behov som arbetslivet har i Blekinge. Det handlar dels om att vissa utbildningar finns på andra orter i landet men också att de utbildningar vi driver i länet har för få platser.

Alla måste få söka den utbildning som man själv är intresserad av men detta område fokuserar på att hitta ett bättre sätt analysera behov av kompetens/utbildning och dels om att i samråd med utbildningsaktörer stämma av att de utbildningar som behövs i större utsträckning kan starta i Blekinge.

### 1.1 Analys

För att kunna åstadkomma en strategisk utbildningsplanering måste denna bygga på faktaunderlag och på de konkreta behov som arbetsgivare har.

Detta innebär konkret att Region Blekinge sammanställer siffror från olika aktörer och i branschdialoger stämmer av dessa.

### 1.2 Planering

I nästa steg diskuteras dessa behov med utbildningsaktörer med fokus på strategisk dimensionering och kvalitet och innehåll. Dialogerna innehåller också samtal om samarbete när det gäller att rekrytera sökande. Prioriterade är de utbildningar/yrkesområden där det finns stora behov av rekrytering i Blekinge.

Fokus ligger på att hitta former där arbetsgivare/branscher vill och kan medverka samt skapa forum för strategiska dialoger med utbildningsanordnare.

**Syftet är att:**

- Skapa strukturer för strategisk planering i samverkan med branscher och arbetsgivare som behöver anställa.
- Inom ramarna för vilka utbildningar Blekinge själva kan ordna skapa samverkan om de strategiska utbildningsbehoven i Blekinge samt utveckla former för arbetsgivare som vill medverka.
- För de utbildningar vi inte kan skapa i samverkan, utveckla system och metoder för dialog/planering även med dessa.

- Inom detta område särskilt beakta områden med ojämn fördelning av jämställdhet, inkludering och mångfald.

**Vad behöver göras:**

- Analyser som tas fram i samverkan med arbetsförmedlingen.
- Utveckla samråd med regionala arbetsgivare för att göra en så bra beskrivning som möjligt av det regionala kompetensbehovet.
- Utveckla strategiska möten med aktuella utbildningsaktörer med fokus på dimensionering och samverkan.

## 2 Rekrytering, attraktiva arbetsgivare och talangattraktion

Många arbetsgivare har idag svårt att rekrytera, processen är tidskrävande, rätt kompetens saknas och rädslan för att felrekrytera är stor, främst hos mindre företag. Samtidigt läggs mycket tid på s.k. talangattraktion - att hitta rätt kompetens och på olika sätt attrahera människor till sig.

De senaste åren har en allt tydligare bild växt fram som visar att Blekinges arbetsmarknad står inför en komplicerad och omfattande utmaning kring den framtida kompetensförsörjningen. Den demografiska situationen med allt yngre och äldre befolkning skapar både stora behov och minskad tillgång till kompetens (Arbetsförmedlingen, 2017)

För att Blekinge ska lyckas med utmaningarna inom kompetensförsörjningen är det viktigt att vi arbetar tillsammans även inom dessa tre områden. Vi måste inkludera regionens nya invånare som är en resurs.

Under hösten 2016 gjordes en omfattande undersökning av teknikföretag i Blekinge med fokus på de tillsatta jobben sedan 2010. Kort sammanfattat hade 70 % av företagen inte fått tag på den kompetens man sökte och 40 % menade att det också rörde sig om kärnkompetens för verksamheten.

### 2.1 Rekrytering

Rekrytering sker på olika sätt, alltifrån riktade annonser, arbetsmarknadsdagar etc. till rekommendationer via informella nätverk. Matchningen blir ofta svår då krav och tillgång inte stämmer överens. Stöd och samordning av detta arbete ger goda effekter.

Aktörer i regionen, såsom högskola, yrkeshögskola och arbetsförmedling kan medverka i arrangemang för att underlätta rekrytering. Gemensamma större insatser för att nå även utanför regionen berörs mer under talangattraktion. För vissa målgrupper kan s.k. gränsgångare behövas, dvs. en person som underlättar övergång i arbete både för arbetsgivare och arbetstagare.

### 2.2 Attraktiva arbetsgivare

För att behålla och attrahera personal så är det mycket viktigt att arbetsgivare på olika sätt stärker sina varumärken och bli mer attraktiva som arbetsgivare. Det är en förutsättning för att lyckas med att attrahera den kompetens man behöver. Det är också viktigt att kommunicera ut det man gör. Ett exempel är att man inom företaget har en uttalad strategi

där man vill få varje medarbetare att växa inom företaget. De innovationsmiljöer (Kluster, Science parks och Inkubatorer) som finns i regionen kan växla upp enskilda arbetsgivares arbete. Det är en stor fördel att kunna visa att man är i ett större sammanhang, som kan erbjuda mer än bara en anställning.

## 2.3 Talangattraktion

Utöver kompetensutveckling av anställda och försörjningen av kompetens via utbildningssystem, behöver regionens arbetsgivare attrahera människor som redan har rätt kompetens, som kan tillföra värde i en organisation, så kallade talanger.

För att lyckas med talangattraktion måste fler aktörer arbeta tillsammans, långsiktigt och målinriktat. Såväl region, kommuner, företag och innovationsmiljöer behöver se sin roll i sammanhanget och göra sin del för att arbetet skall ge resultat, exempelvis att arbetsgivarna tydliggör sin attraktion och varumärke samtidigt som kommunerna arbetar med tillgången av boende, skolor mm. Talangattraktion innebär ett strukturerat arbete med att attrahera, välkomna, integrera talang och att stärka respektive organisations/företags varumärke och "Blekinge" som plats.

I arbetet med att välkomna talanger, behöver aktörer såsom kommunernas lotsar vara involverade och gärna ledande. Det är viktigt att det finns ett fungerande system där man kan erbjuda bostäder, skolor etc. I detta ingår också det kommunöverskridande arbetet med att ta emot och erbjuda arbete för medföljande, där Arbetsförmedlingen bör vara involverade.

I själva integrationsarbetet kan formella såväl som informella nätverk spela stor roll exempelvis föreningar och enskilda individer.

### Syftet är att:

- Fler arbetsgivare blir medvetna om och ökar sin attraktivitet.
- Metoder utvecklas för att i samverkan arbeta med talangattraktion/rekryteringsaktiviteter och mottagande av dessa.
- Könseggregationen på Blekinges arbetsmarknad minskar.
- Fler plattformar skapas där arbetsgivare och de som är intresserade av anställning kan mötas.
- Medverka till att de som har lite längre till arbete får stöd för anställning eller utbildning.
- Inom detta område särskilt beakta områden med ojämn fördelning av jämställdhet, inkludering och mångfald.

**Vad behöver göras:**

- Medverka till dialog om attraktivitet för att behålla personal/minska personalomsättning hos arbetsgivare i Blekinge.
- Samverka kring rekrytering/talangattraktion till Blekinge efter arbetsgivarna kompetensbehov, bristyrken och efterfrågan.
- Medverka till dialog, utbildning och utvecklingsarbete inom områdena.
- Medverka till insatser för att bryta könssegregation på arbetsmarknaden.
- Identifiera fler plattformar och arbetssätt där arbetssökande och arbetsgivare kan träffas.
- Kopplat till talangattraktion och att behålla personal utveckla regionala dialoger och samverka kring frågor som påverkar att personal stannar och vill arbeta/flytta till Blekinge som t.ex. boende, pendling, skola, fritid och kultur.



### 3 Samverkan mellan skola/utbildning och arbete

Samverkan mellan skola och arbetsliv är grundläggande för att unga ska förstå kunskapens sammanhang, hitta sin drivkraft till utbildning och jobb samt att utbildningar svarar upp mot det aktuella arbetsliv som de syftar mot.

I Blekinge är det många som upplever att det är svårt att välja gymnasieutbildning. Ungdomar känner till få yrken och många väljer samma utbildning som majoriteten av deras vänner gör. Med bättre förutsättningar för att göra ett medvetet val kommer fler att hamna rätt, visar arbete i andra län.

Skolverkets riktlinjer/allmänna råd för arbetet med studie- och yrkesvägledning (2013) pekar ut vägledning som hela skolans angelägenhet; "De allmänna råden beskriver hela skolans ansvar att arbeta med aktiviteter som underlättar elevers yrkes- och studieval. Detta görs idag men de flesta skolor har inte ett utvecklat arbete för detta."

Samverkan mellan skola och arbetsliv är avgörande för att öka kvalitén och relevansen i utbildningar. Dahlbom 2010, menar att ett av skolans allra viktigaste uppdrag är att förbereda elever på de utmaningar och möjligheter som väntar dem i vuxenlivet. Detta förutsätter att barn och ungdomar regelbundet kommer i kontakt med andra vuxna än de som finns i skolan, så att de lär sig hur samhället ser ut och fungerar. En konsekvens av detta synsätt blir att undervisningen i högre grad bör relatera till arbetsplatser/organisationer som på olika sätt speglar samhällets komplexitet och mångfald. På så vis blir det möjligt att dra nytta av den kunskap som finns i företag och organisationer samtidigt som eleverna blir delaktiga i samhället. Yrkesorientering underlättar yrkes- och studieval och erbjuder en brygga till arbetslivet (Ratio, 2017).

Arbetslivets bidrag till skolan är mycket viktig. De företag/arbetsgivare som genomför ett ständigt arbete tillsammans med utbildningsaktörer på alla åldrar har visat sig vara framgångsrika och kunnat hitta personal men också inspirerat till fortsatta studier och forskning.

För Blekinges så kallade styrkeområden är ett strategiskt arbete tillsammans med akademi och forskning nödvändig för att både locka nya medarbetare men också knyta spetskompetens och forskning till verksamheten. Här behövs en förstärkning mellan utbildning och arbetsliv. "När den globala konkurrensen stärks måste Sverige med kunskap och kompetens samt förmåga till organisatorisk och teknisk

innovation och utveckling” (Nationella strategi för regional tillväxt, 2015-2020).

I arbetet med att öka kopplingen mellan utbildning och arbetslivet är studenter/elever viktiga när det gäller att skapa ett reellt inflytande och lärande mellan arbetslivet och skolan/utbildaren samt kunskapsutbyte mellan elever/studenter. Att hitta struktur och former för att låta elever/studenter hålla i utbildningar för andra elever/studenter (peer to peer) utanför skoltid Peer to peer koncepter bör också vara meriterande för de som utbildar och de som utbildas.

**Syftet är att:**

- Medverka till fortsatt utveckling inom det strategiska fokusområdet skola/arbetsliv - skola/samhälle.
- Samverka och utveckla studie- och yrkesvägledare i hela skolan.
- Samverkansmodeller där skola och arbetsliv samverkar utvecklas och ökar.
- Utveckla kompetensnoder kring Blekinges styrkeområden.
- Inom detta område särskilt beakta områden med ojämn fördelning av jämställdhet, inkludering och mångfald.

**Vad behöver göras:**

- Medverka till att skapa system och strukturer kring arbetsgivarnas medverkan i yrkesval och i utbildning.
- Stödja samverkansmodeller, exempelvis Teknikcollege och Plattform för Vård och omsorg i Blekinge, yrkeshögskola m.fl.
- Gemensam utveckling av arbetet kring medvetna studie- och yrkesval och modellutveckling för studie- och yrkesvägledning i undervisning i nära samarbete med det omgivande samhället.
- Utveckla arbetet kring kompetens och forskning kring Blekinges styrkeområden.
- Medverka till ökat arbete med entreprenörskap och entreprenöriella lärprocesser i undervisning.

## 4 Det livslånga lärandet

Arbetslivets framtida utmaningar kräver förändrad kompetens hos medarbetarna. Det gäller såväl specifika som generella kompetenser. Möjligheterna till kompetensutveckling är oerhört viktig oberoende av hur länge du arbetat och vad du arbetar med. En strategiskt viktig fråga är att höja utbildningsnivån i Blekinge, ett annat är att utifrån Blekinges styrkeområden och intäktskuster satsa på utbildningar i framkant.

Det livslånga lärandet innefattar både individens egen attityd till, och eget ansvar för, sin egen kompetensutveckling men även arbetsgivarens behov och planer för vad verksamheten strategiskt kan behöva.

Fokusområdet omfattar arbetsgivarens attityd till anställdas kompetensutveckling och hur kompetensutvecklingsinsatser kan möjliggöras. Detta kan ske genom en regional samverkan där kompetensutveckling sker på hemmaplan, resurseffektivt och med god kvalitet. När det är svårt att hitta/rekrytera kompetens behöver det finnas möjligheter till utbildning. Det är extra viktigt med utbildning i närregionen och att det kan ske på ett flexibelt sätt, framförallt när arbetsbelastningen är hög. Genom god regional samverkan, säkerställer man också kontinuitet och hur frekvent olika utbildningar erbjuds. Utbudet måste vara relevant och svara upp mot de kompetenser som behövs nu och i framtiden.

Att utbildningarna är tillgängliga för alla oavsett nivå, kön, etnicitet etcetera är oerhört viktigt. Genom flexibla lärometoder når man ytterligare målgrupper.

Bortom de befintliga strukturerna i utbildningsverksamheterna och de på arbetsmarknaden pågår lärande, innovation och utveckling mellan människor i de egna privata rummen och på fritiden. Skolor och utbildningsaktörer bör ha strategier för att kunskap och kompetens från människor utanför skolan tillvaratas.

Det handlar också om att synliggöra och medvetandegöra den kompetens som redan finns hos individen, till exempel genom validering.

### 4.1 Validering

Validering syftar till att synliggöra och bekräfta en persons kompetens, oavsett hur den har förvärvats, så att personen kan komma vidare i arbetslivet eller till en utbildning.

Det kan till exempel handla om att korta en pågående utbildning, så att man som elev/student inte behöver läsa om sådant man redan kan. Det kan också handla om att man vill dokumentera sitt kunnande för att söka nytt jobb, eller i samband med kompetensutveckling på arbetsplatsen. Ytterligare ett viktigt syfte med validering är att ringa in vilka kunskaper och färdigheter som behöver kompletteras för att man ska uppnå den kvalifikation man önskar. Valideringen kan alltså både ge intyg på det man redan kan och identifiera vad man behöver komplettera för att kunna erhålla ett arbete eller gå en vidare utbildning. På så sätt kan utbildningsinsatserna inriktas mot rätt område och studietiden kan kortas.

Blekinge behöver delta i det nationella arbete som pågår inom valideringsområdet för att snabbt kunna anpassa och använda de verktyg som tas fram för att synliggöra kompetens.

**Syftet är att:**

- Möjligheter till kompetensutveckling ökar i Blekinge och former för detta utvecklas så att det går att utbildas på ett mera flexibelt sätt.
- Fler anställda genom samverkan får kompetensutveckling.
- Fler valideringar genomförs och former för validering utvecklas i Blekinge.
- Inom dessa områden särskilt beakta områden med ojämn fördelning av jämställdhet, inkludering och mångfald.

**Vad behöver göras:**

- Medverka till att utveckla fler tillgängliga och flexibla lärmeter.
- Region Blekinge behöver följa, stödja och driva på för ett samlat utvecklingsarbete för validering såväl inom utbildning som arbetsliv, både regionalt och lokalt enligt de nationella direktiv, riktlinjer och förslag som kommer nationellt till exempel från Nordiskt nätverk för vuxnas lärande, Skolverket och Valideringsdelegationen.
- Medverka till att utveckla valideringsmetoder för Blekinge och system i samverkan med andra län och nationellt för att främja en större omfattning av validering med god legitimitet och hög kvalité med legitimitet och hög kvalité genomförs i regionen.
- Medverka till att på ett strukturerat sätt ta fram utbildning/kompetens som tillgodoser strategiskt viktiga områden.
- Medverka till att utveckla fler former och strukturer för livslångt lärande.

## **Resurser- hur arbetet ska bedrivas**

Region Blekinge har det nationella uppdraget att samordna det arbete som sker inom det strategiska kompetensförsörjningsområdet i Blekinge. Många olika aktörer, såväl privata som offentliga, bidrar till Blekinges kompetensförsörjning. Det är därför viktigt med samverkan och samhandling för att skapa ett ännu bättre gemensamt arbete.

### **För samhandling krävs nedanstående förutsättningar/insatser:**

- Tid och engagemang från de samverkande aktörerna - att göra saker tillsammans är ibland tidskrävande, men samarbete ger ofta bättre resultat.
- Kompetenser - genom att samarbeta och dra nytta av olika kompetenser och perspektiv blir vi starkare som region.
- Organisation som samordnar och samhandlar, skapar nya och tar tillvara befintliga resurser - projektmedel eller inom vår gemensamma ekonomi.

Här behöver det strategiska arbetet tydliggöras för medverkande aktörer och om de insatser som görs i samverkan, så att prioriteringar kring aktiviteter kan göras.

## **Styrning, organisation, roller, sammansättning och ansvar**

Det är nödvändigt med ett strategiskt ägarskap/ledarskap i de medverkande aktörernas organisationer, så att det gemensamma uppdraget kan prioriteras och genomsyras av ett starkt engagemang och resultatansvar. För att arbetet ska lyckas är det av stor vikt att tydliggöra utvecklingsarbetets struktur och innehåll, de medverkandes roller och ansvar samt att förankra arbetet kontinuerligt i de medverkande aktörernas organisationer.

Ansvarig för strategin är Region Blekinge och den fastställs av Regionstyrelsen.

Regionalt samordnas arbetet av en Strategiskt kompetenförsörjningsgrupp. Region Blekinge sammankallar gruppen. Gruppen består av bland annat av företrädare för kommuner inom utbildning, Yrkeshögskola, Blekinge tekniska högskola, Arbetsförmedlingen och av det regionala arbetslivet samt för och under utvecklingsarbetets olika strategiska målgrupper.

### **Utvecklings/fokusområden**

Till rådet knyts fyra fokusområden med uppgift att genomföra aktiviteter i respektive område.

- Strategisk utbildningsplanering
- Rekrytering, attraktiva arbetsgivare och talangattraktion
- Samverkan skola arbetsliv
- Livslångt lärande

I varje fokusområde kan det finnas flera olika aktiviteter över tid. Vissa arbetar i nätverk eller i arbetsgrupper under kortare tid och vid större utvecklingsarbetet projekt och referensgrupper.

Det är viktigt att kommunicera om hur arbetet läggs upp och hur vi samverkar över tid så att det blir tydligt för inblandade parter.

## Handlingsplan

För aktiviteter/utvecklingsarbetet inom de olika fokusområdena skrivs handlingsplaner. Region Blekinge är ansvarig för att de upprättas men samverkansaktörer delar ansvar för samhandling.

## Uppföljning

Strategin följs upp och redovisas årligen tillsammans med arbetet inom de olika fokusområdena. Region Blekinge ansvarar för att det sker och att resultaten presenteras.

Kraft att vilja.  
Tillsammans är det möjligt.

Vi inspirerar, skapar tillfällen att mötas och stärker  
Blekinge i Sverige och Europa.

Tillsammans med våra medlemmar - Blekinges  
kommuner och landsting - arbetar vi för att göra  
det ännu mer attraktivt att besöka, leva och verka  
i vår region.



Region Blekinge, Valhallavägen 1, 371 41 Karlskrona  
Tel 0455-30 50 00 | E-post [kansli@regionblekinge.se](mailto:kansli@regionblekinge.se)  
[www.regionblekinge.se](http://www.regionblekinge.se)