

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.

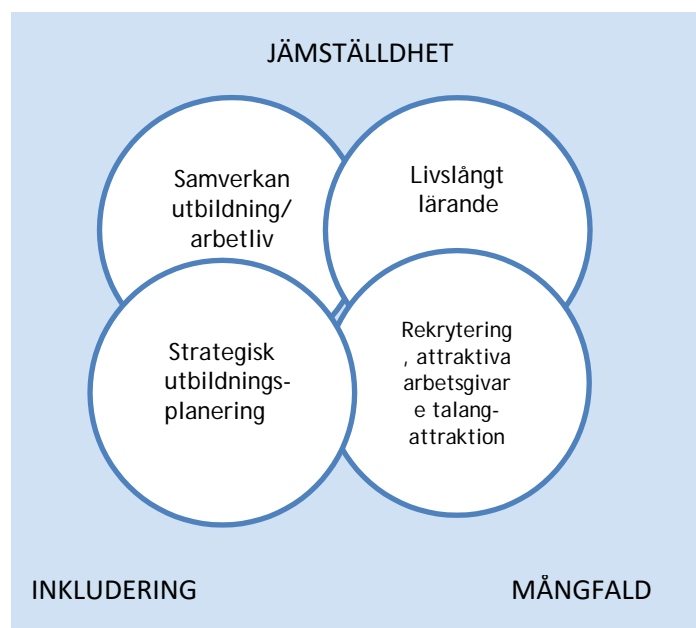
Vi behöver inom ramen för kompetensförsörjningsstrategin skapa:

- Förutsättningar för ett hållbart och inkluderande samhälle där människors kompetens och resurser tas tillvara.
- Ökad medvetenhet och kunskap om värdegrundarbete, 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.
- Könsegregationen 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 kunskapers 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 intäktbaskluster 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 lärmeteroder 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 kvalitet med legitimitet och hög kvalitet 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
www.regionblekinge.se

Statistikunderlag Kompetensförsörjning 2017

2017

Utmaningar

Här beskrivs några av de stora utmaningarna för Blekinge

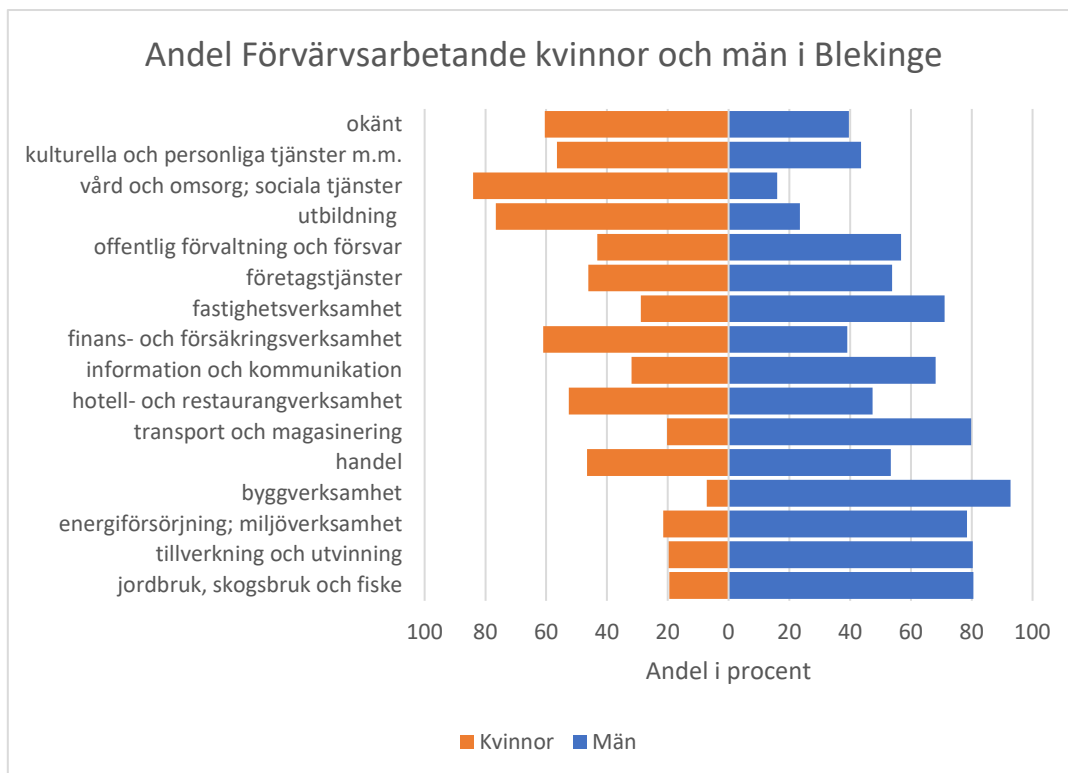
- Könssstereotyp arbetsmarknad – med en tydlig uppdelning får vi inte tillgång till de kompetenser som finns och kan bidra
- Låg sysselsättningsgrad och hög arbetslöshet – mer kan göras för att inkludera många med olika stöd skulle kunna arbeta
- Låg utbildningsnivå – trots en stadig ökning behöver arbetsmarknaden hela tiden mer kompetens
- Matchningsproblematiken i utbildningssystemet – behovet att öka antal utbildningsplatser efter de behov som finns

Könssstereotyp arbetsmarknad

I Sverige såväl som i Blekinge är arbetsmarknaden könsuppdelad, vilket betyder att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och yrken. Andelen kvinnor är störst inom vård och omsorg samt utbildning medan andelen män är störst inom bygg och tillverkning och utvinning. Denna könssegregering på arbetsmarknaden finns även i riksnivå. Vidare har män högre inkomst än kvinnor. Detta innebär att arbetsmarknaden inte får tillgång till den kompetens som finns att tillgå samt att resurser fördelas ojämnt.

Sammanräknad förvärvsinkomst 2015				
	Medelinkomst		Medianinkomst	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Blekinge	320	258	327	264
Riket	346	272	332	271

Källa: SCB, Inkomst- och taxeringsregistret. Medel- och medianinkomst i 1000-tal. Avser personer 20–64 år.



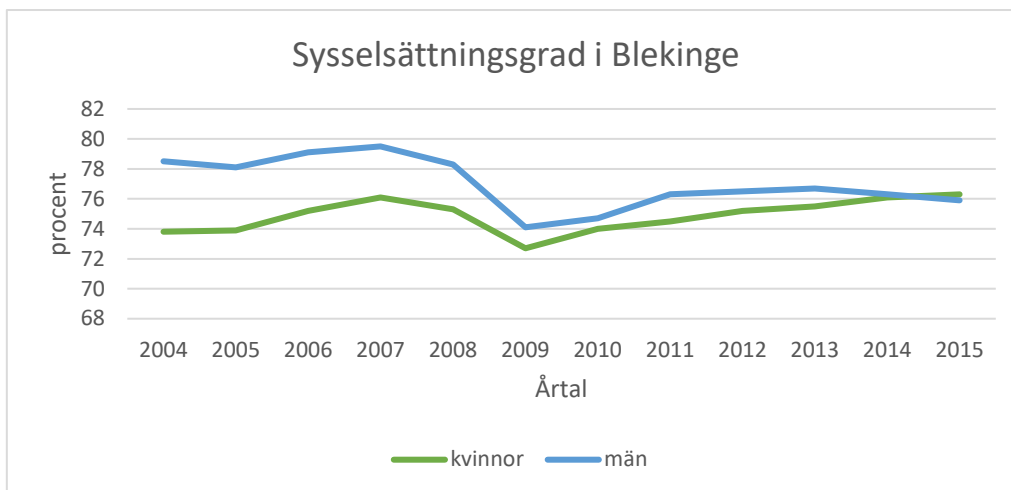
Källa: SCB, RAMS. Statistiken avser förvärvsarbetande i Blekinge (dagbefolkningen) 16+ år.

Sysselsättningsgrad och arbetslöshet

Den sysselsatta nattbefolkningen definieras nedan som personer 20–64 år som har en sysselsättning och som bor i Blekinge län, men som kan arbeta både i och utanför länet. Sysselsättningsgraden anger andelen av befolkningen 20–64 år som har en sysselsättning. Antalet sysselsatta i Blekinge minskade i samband med finanskrisen och har sedan haft en svag återhämtning och är 2015 fortfarande på en längre nivå än 2007. Sysselsättningsgraden i Blekinge län låg före finanskrisen på en högre nivå i jämförelse med riket, men länet drabbades hårt i samband med finanskrisen och 2009 var sysselsättningen 73,4 procent. 2015 uppgick sysselsättningsgraden i Blekinge till 76,1 procent, vilket är 1,8 procentenheter lägre än i riket. Trots att sysselsättningsgraden har ökat sedan finanskrisen har utvecklingen varit svag för länet i relation till övriga län i Sverige och 2015 var Blekinge ett av de länen med lägst sysselsättningsgrad.

För kvinnor var sysselsättningsgraden 76,3 procent och för män 76,1 procent. I ett längre tidsperspektiv har män haft en högre sysselsättningsgrad än kvinnor i Blekinge, och först 2015 var den högre för kvinnor. Skillnaderna är större i en jämförelse mellan inrikes- och utrikes födda, där sysselsättningsgraden för inrikes födda låg på 82 procent och för utrikes födda var den 48 procent.

Arbetslösheten i Blekinge län är fortfarande på en högre nivå än riksgenomsnittet och ungdomsarbetslösheten är bland de högsta i landet. Trots det har det skett en minskning av arbetslösheten de senaste åren i länet och det har skett en kraftsamling kring ungdomsarbetslösheten i länet och en stor minskning av andelen arbetslösa har skett dock från höga nivåer.



Källa: SCB, Registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS). Diagrammet visar andelen av befolkningen bosatt i Blekinge som har en sysselsättning (20–64 år).

Arbets sökande 2016, 16-64 år				
	Öppet arbetslösa		Program med aktivitetsstöd	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
Blekinge	5,1	3,9	6,4	5,2
Riket	4,3	3,6	3,8	3,4

Källa: Arbetsförmedlingen. Avser andelen öppet arbetslösa och i program med aktivitetsstöd av den registerbaserade arbetskraften.

Utbildningsnivå

I diagrammet nedan redovisas befolkningen i Blekinge läns utbildningsnivå 2007–2016. Utbildning är en viktig ingång till arbetsmarknaden, dels för att det finns en efterfrågan på gymnasieutbildade och eftergymnasialt utbildade personer men gymnasieutbildning är också viktigt för att bli behörig till vidare studier på högskola. Blekinge län har en större andel gymnasieutbildade personer än riksgenomsnittet som ligger på 44 procent. Andelen med eftergymnasial utbildning ökar för både kvinnor och män och 2016 har 38,1 procent av befolkningen i Blekinge län en eftergymnasial utbildning, vilket är under riksgenomsnittet som ligger på 42 procent. Andelen kvinnor med en eftergymnasial utbildning är 44 procent 2016 och för män 33 procent, sedan 2007 har andelen ökat för både kvinnor och män.

Om vi endast ser till högutbildade (minst 3 år eftergymnasial utbildning), minskar andelen i Blekinge till 22,1 procent, vilket är lägre än riksgenomsnittet på 26,6 procent. Andelen kvinnor med minst en treårig eftergymnasial utbildning är högre än för män i Blekinge och utveckling följer riksgenomsnittet även om det är på en lägre nivå.

Befolkningens utbildningsnivå, 25-64 år								
	Förgymnasial utbildning		Gymnasial utbildning		Eftergymnasial utbildning		uppgift saknas	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
2007	18	16	50	48	30	36	2	1
2008	18	15	50	47	30	37	2	1
2009	17	14	50	47	31	38	2	1
2010	16	14	50	47	32	39	2	1
2011	16	13	50	46	32	40	2	1
2012	15	12	51	46	32	41	1	1
2013	15	12	52	46	32	42	1	1
2014	15	11	52	45	32	42	1	1
2015	14	11	52	45	32	43	1	1
2016	14	11	52	44	33	44	2	1

Källa: SCB, Utbildningsregistret. I tabellen anges procentuell fördelning.

Av de som slutade gymnasiet 2015 i Blekinge hade nästan 79 procent behörighet till fortsatta studier på högskola, men skillnaderna mellan könen är stor. Närmare 86 procent av kvinnorna hade behörighet till vidare studier efter gymnasiet medan bland männen var andelen behöriga endast 71 procent.

Behöriga till vidare studier				
	Behöriga Gymnasium		Behöriga högskola	
	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor
2011	86	89	87	92
2012	86	88	82	91
2013	85	91	86	92
2014	86	89	67	89
2015	85	88	71	86

Källa: SCB, utbildningsregistret. Diagrammet visar andelen behöriga.

Dimensionering(Matchning) av utbildningar i Blekinge

Idag utbildas inte antalsmässigt så många som arbetsmarknaden behöver. En av utmaningarna med detta är att utbildningarna i vissa fall inte är attraktiva och där behöver arbetsgivare vara mera aktiva. En annan utmaning är att det kan vara svårt att planera utbildningar då det bygger på en planering i mycket god tid innan start och resursättning samt uppskattning av intresse är komplicerat.

För att kunna göra ett bra samverkansarbete med dimensionering är samverkan viktig att kunna dela upp och fokusera på kvalitativa utbildningar inom olika områden. Det är bl.a. gymnasieutbildningar, YH och högskoleutbildningar.

Ett exempel är dimensioneringen på gymnasieskolan där behoven av utbildning inte fylls genom de utbildningar som drivs i Blekinge.

Elever Gymnasieskolan läsåret 2016/2017

program	Antal elever	Andel män	Andel kvinnor	andel utländsk bakgrund
Teknikprogrammet	393	88	12	13
Industri tekniska programmet	79	*	*	*
Bygg- och anläggningsprogrammet	210	93	7	8
Vård- och omsorgsprogrammet	120	16	84	34
Restaurang- och livsmedelsprogrammet	95	42	58	*

Källa: Skolverket. Notera att antal elever är fördelade på årskurs 1,2 och 3. Därför kan det förekomma skillnader i andelarna i gymnasieval mellan årskullarna. Teknikprogrammet är 12 procent kvinnor av 393 elever. Därmed är andelarna ett genomsnitt av gymnasievalen de 3 senaste åren.

* Antal är färre än 10.