

Uppdrag kring kompetensplattformar och lärandeplaner

RegLab 23 mars 2012, SKL

Gustav Hansson

gustav.hansson@tillvaxtanalys.se



RB 7 Arbetskrafts- och kompetensförsörjning, nationellt och regionalt

Uppdraget består av två delar:

1. Att analysera hur de regionala kompetensplattformarna uppfyller sitt syfte samt ge förslag på förbättring till form och innehåll
2. Att vidareutveckla de regionala strategier för arbetskrafts- och kompetensförsörjning som presenterades i "Regionernas arbetskraftsförsörjning"

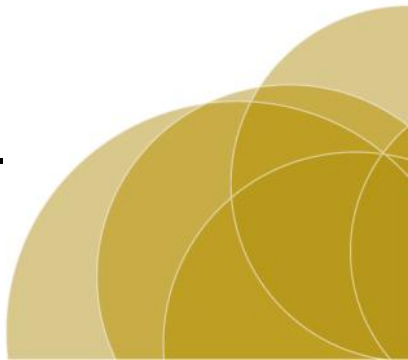
Del 1: Att analysera hur de regionala kompetensplattformarna uppfyller sitt syfte samt ge förslag på förbättring till form och innehåll

Rapport skall redovisas 15 juni 2012

Syftet med uppdraget är att ge Regeringskansliet ett kunskapsunderlag för att förbättra styrningen av uppdraget att etablera de regionala kompetensplattformarna

Studera plattformarnas erfarenheter – vilka hinder har ni erfarit med att utföra uppdraget?

Enkät – skickas ut efter påsk med inlämning under vecka 17.



Del 2: Att vidareutveckla de regionala strategier för arbetskrafts- och kompetensförsörjning som presenterades i "Regionernas arbetskraftsförsörjning".



Del 2: Att vidareutveckla de regionala strategier för arbetskrafts- och kompetensförsörjning som presenterades i "Regionernas arbetskraftsförsörjning".

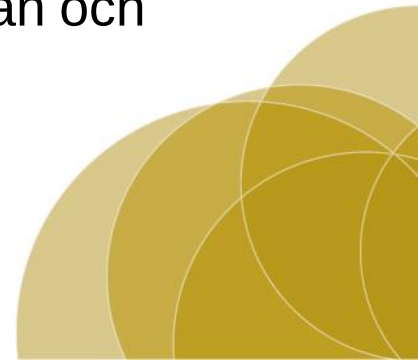
Syfte:

- Att bistå de regionala aktörerna med ytterligare verktyg för tillgodose den regionala kompetensförsörjningen, samt
- Att synligöra hur kompetensförsörjningsfrågorna kan föras in i det regionala tillväxtarbetet

Ge förslag men även visa på goda exempel

Målgrupp: Regionala aktörer (länsstyrelser, självstyrelseorgan och samverkansorgan), Regeringskansliet

Slutrapport 15 mars 2013



Strategier för regional kompetensförsörjning

Tidsaspekter

- Kort sikt (1-4 år) – utbildningsplaner osv.
- Lång sikt (10-20 år) – tillväxtfrågor, visioner och mål
- Beredskap till krishantering, varselsamordning. (regionens anpassningsförmåga)

Arbetar ni så här?

Hur tolkar ni kort och lång sikt?

Hur arbetar ni på lång sikt?

Beredskap till krishantering?



Strategier för regional kompetensförsörjning

Ta tillvara den arbetskraft som finns inom regionen

Strategi 1: Kompetensutveckling

- Rätt kompetens från början, dvs. utbildningsplanering
- Omskolning
- Se kraften! (jämnställdhet, integration och mångfald)

Hämta information från del 1 av uppdraget – goda exempel?



Strategier för regional kompetensförsörjning

Ta tillvara den arbetskraft som finns inom regionen

Strategi 2: Jobba längre

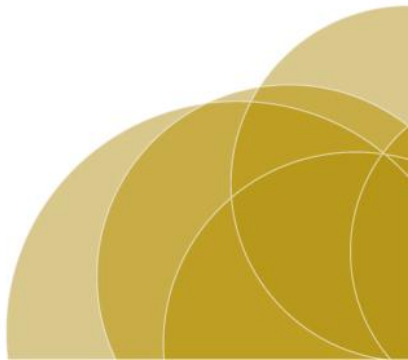
Att få fler personer utanför åldersgruppen 20-64 år att delta i arbetslivet

- Senare utträde från arbetsmarknaden (65+)
- Komma snabbare ut i arbetslivet

SOU pågår om höjd pensionsålder – slutredovisas den 1 april 2013

(<http://www.pensionsaldersutredningen.blogspot.com/>)

Vad kan man göra på regional nivå?



Strategier för regional kompetensförsörjning

Ta tillvara arbetskraft som ej finns i regionen

Strategi 3: Inpendling

- Vad finns det för möjligheter och incitament till att pendla?
- Tillväxtanalys rapport om "fysisk planering som instrument för lokal och regional tillväxt" (28 februari 2013)
- Nationella regler – skatteincitament
- Vad kan man göra på regional nivå?
- Negativa effekter

Strategier för regional kompetensförsörjning

Ta tillvara arbetskraft som ej finns i regionen

Strategi 4: Inflyttning

Strategi 5: Invandring

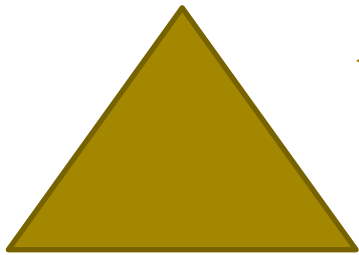
Attraktivitet – vad är attraktivitet?

Tidigare rapporter:

- Malmfälten under förändring
- Utvecklingskraft i kommuner och regioner
- Orter med befolkningsökning



Attraktivitet



"Det lilla extra": fritid, kultur osv.



Grundläggande behov: arbete, bra boende
och skolor

Florida: Attrahera den kreativa klassen, vilket i sin tur kommer attrahera företag. (de tre T:na: Teknologi, Talang och Tolerans.)



Attraktivitet



”Stora städer med ett rikt utbud av service har visat sig attrahera den kreativa klassen.”

”Denna insikt har – tyvärr måste man kanske säga – fått till effekt att också många mindre orter försökt efterlikna de stora städerna, inte sällan genom att satsa på uppmärksammade projekt med koppling till kultur, nöje och upplevelseindustri.”

”Det finns forskning som visar att denna typ av insatser – trots politikernas övertygelse om motsatsen – inte har någon märkbar effekt på människors flyttströmmar.”

”Snarare finns det risk för att den politik som följer i spåren av Floridas forskning kan få direkt motsatta effekter.”

Attraktivitet

Slutsatser:

Orter med befolkningsökning:

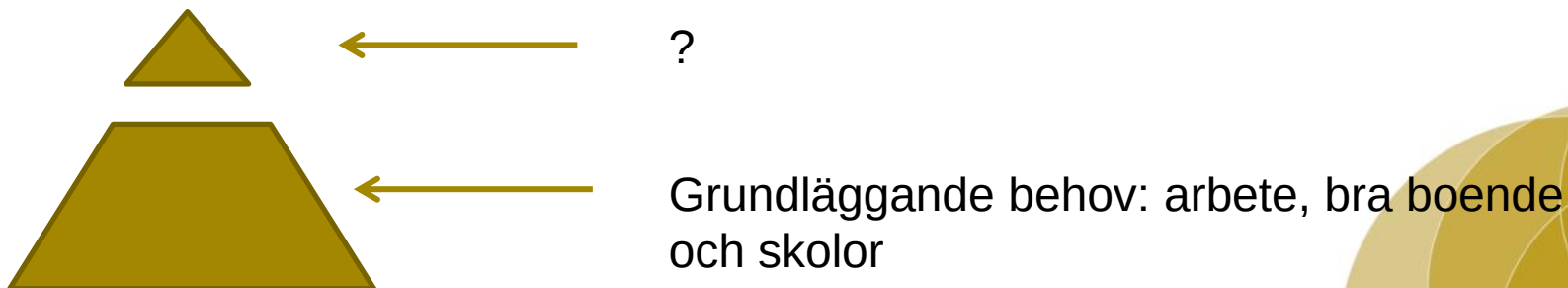
- Goda basfunktioner: närhet till arbetsmarknad, bra infrastruktur, god offentlig service och attraktivt boende

Utvecklingskraft i kommuner och regioner (näringslivsutveckling):

- Verka för hög kvalitet inom kommunens kärnuppdrag (skapa tillit, transparens, rättsäkerhet, korta handläggningstider o.s.v.)

Malmfälten under förändring:

- Jobba med det som finns, vänd svagheter till styrkor



Uppdrag kring lärandeplaner

- Den regionala tillväxtpolitiken ska i högre grad grundas på erfarenheter, kunskaper och resultat från genomförda insatser.
- I syfte att stärka lärandet har regionala självstyrelseorgan, samverkansorgan och länsstyrelser fått i uppdrag att upprätta lärandeplaner.
- Tillväxtanalys har fått i uppdrag att:
 - Göra en analys av de s.k. lärandeplaner
 - Studera resultaten av den följeforskningsmetod som används inom det nationella strukturfondsprogrammet och de regionala strukturfondsprogrammen
 - Ge förslag på hur lärandet inom den regionala tillväxtpolitiken (inklusive länens lärandeplaner och följeforskningen) kan utvecklas

Uppdrag kring lärandeplaner

Uppdragets genomförande –rapporter

- Strategier för lärande på regional nivå – en genomgång av länens lärandeplaner (WP/PM 2011:31) – publicerades 20 september 2011
- Studie av följeforskning – klar 15 september 2012
- Förslag till lärmodeller – klar i början av maj 2012
- Slutrapport – 15 december 2012



Uppdrag kring lärandeplaner

Strategier för lärande på regional nivå – en genomgång av länens lärandeplaner (WP/PM 2011:31) – publicerades 20 september 2011

Slutsatser

- Regionerna har kommit olika långt och har olika förutsättningar
- Många lärandeplaner är nulägesbeskrivningar och ej framåtriktande

Förslag

- Administrativt lärande – fördela ansvar, organisera och skapa rutiner för ett lärande. Se till att få kompetens och analyskapacitet som behövs.
- Innehållsmässigt lärande – Bygga system för att säkerställa och följa upp projektens måluppfyllelse

Uppdrag kring lärandeplaner

Strategier för lärande på regional nivå – en genomgång av länens lärandeplaner (WP/PM 2011:31) – publicerades 20 september 2011

Kapitel 2: Vad och hur kan vi lära av utvärdering?

Hur kan vi lära av utvärdering?

- Lärande till följd av utvärdering bygger på en rad förutsättningar

1. En eller flera utvärderingar genomförs
2. Utvärderingens resultat sprids till berörd målgrupp
3. Målgruppen tar del av utvärderingens resultat
4. Målgruppen förstår utvärderingens resultat
5. Målgruppen reflekterar över utvärderingens resultat
6. Reflektioner över utvärderingens resultat leder till konkreta beslut (agera eller inte agera)

Tack!

gustav.hansson@tillvaxtanalys.se

