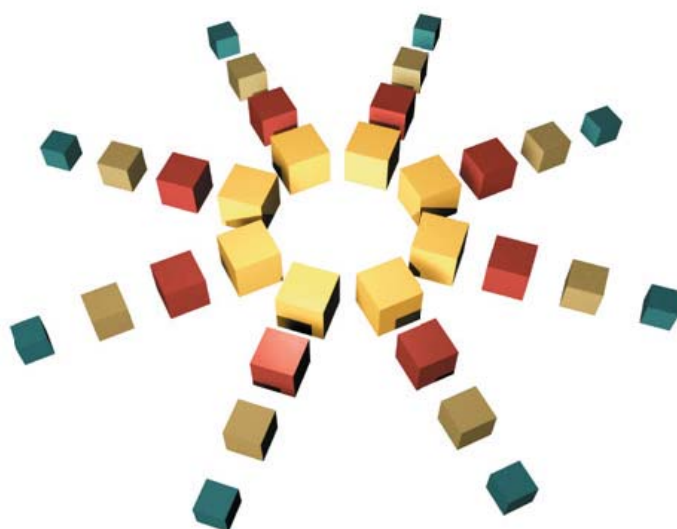




**VS 2003/0411**  
**PROJEKT KOMPETENSFÖRSÖRJNING**  
**Skills Provision Project**

**SLUTRAPPORT**  
**1 oktober 2003 – 31 december 2005**







**Pia Gustavsson,  
länsarbetsdirektör:**

I november 2004 kom jag som ny länsarbetsdirektör till Jönköpings län. Projekt kompetensförsörjning, som här lämnar sin slutrapport, pågick för fullt. Vid årsskiftet 2004/2005 bildades en ny styrgrupp för projektet som jag fick ansvaret för att leda. Det var först då som jag förstod vidden av projektet. I början av april gjorde projektet en studieresa till Tyskland. Under den resan insåg jag ytterligare hur stort vårt projekt var i jämförelse med bl.a. dem vi besökte i Tyskland.

Vi har bedrivit det största projektet i den aktuella utlysningen inom EU: s artikel 6. Styrkan har varit att i princip alla viktiga aktörer har varit med. Alla kommuner, parterna på arbetsmarknaden, Högskolan, Försäkringskassan, Migrationsverket och en mängd andra organisationer har deltagit. Detta breda partnerskap gav styrka till projektet och samtidigt gav det förutsättningar för fortlevnad och spridning av resultaten.

Jag är imponerad av bredden i projektet och av engagemanget bland alla dem som deltagit i att förverkliga idéer och gett arbetet konkret innehåll.

Spridningen av resultaten har börjat och vi fortsätter spridningen i länet genom den samordningsgrupp som bildats med Regionförbundet Jönköping som samordnande kraft. Regionala kompetensrådet kommer också att jobba vidare med ett antal punkter i sitt utvecklingsprogram som har bäring på de här frågorna.

Resurscentrum för validering med en mäklarfunktion i länet har vuxit fram genom ett av delprojekten. Ny struktur för förebyggande hälsoarbete i arbetslivet har jobbats fram tillsammans med Certec i Lund. Kortare ledtider i våra utbildningsinsatser blir

allt viktigare och därför gäller det att hitta nya vägar. En sådan väg är den modell för arbetsmarknadsutbildningen som tagits fram i projektet och som fått genomslag i flera län. Vi prövar också delar av högskoleutbildningar och KY som arbetsmarknadsutbildning. Detta för att nämna några av projektresultaten.

Länsarbetsnämnden har varit projektägare och det har breddat vårt kontaktnät och vår kunskap om olika länsfrågor. Dessutom har det lett till nya kontaktytor. Vårt län har en väl fungerande samverkan som märkts inte minst när vi jobbat vidare med en ny ansökan till EU under 2005.

### **Ökad kompetens ger ökad konkurrenskraft**

Vi har tagit fram en strategi för kompetensförsörjning där kompetensutveckling är en väg till ökad sysselsättning. Ökat utbud av arbetskraft kräver nya modeller för att öka kompetensen. Det gäller att korta ledtider för såväl arbetslösa som har behov av en utbildning som den som kommer som invandrare eller flykting till vårt land men också för den arbetsgivare som söker viss kompetens.

Nu är projektiden slut och nu gäller det att bygga vidare på det som gjorts. Projekt kompetensförsörjning kan ses som en verktygslåda där verktygen finns och ska användas.

Regionförbundet har fått stafettpinnen men för alla som jobbar med frågorna i vardagen, för oss börjar det verkliga arbetet - NU!



<b>Innehållsförteckning</b>		<b>Sid.</b>
Förord av länsarbetsdirektör Pia Gustavsson		3
1	Inledning	5
1.1	Bakgrundsanalys	5
1.2	Om rapporten	6
2.	Projektets mål	6
3	Sammanfattning av resultaten – Sysselsättningsstrategin	7
4.	Projektets genomförande	12
4.1	Ledning och organisation	12
4.2	Projektledningsgruppens arbete	12
4.3	Projektets informationsförsörjning – hemsidan <a href="http://www.bibl.hj.se/kf">www.bibl.hj.se/kf</a>	13
4.4	Projekt kompetensförsörjning – en del av Regionala Tillväxtprogrammet	13
4.5	Genomförda aktiviteter	14
4.5.1	Konferenser och utbildningsinsatser	14
4.6	Media och marknadsföring av projektet	17
4.7	Samverkan med andra artikel 6 projekt och internationellt utbyte	17
4.8	Andra ESF-program	18
4.9	Genomförda studier	18
4.9.1	Framtida arbetsmarknad i Jönköpings län	18
4.9.2	Utflyttning från Jönköpings län	19
4.9.3	Entech	19
4.9.4	Handikappstudien	20
4.9.5	Avvikelser mot ansökan	20
4.10	Avvikelser mot ansökan	20
5	Jämställdhet	21
6	Delprojekten, målsättningar och resultat i sammanfattning	21
6.1	Teknikföretags långsiktiga försörjning av kvalificerade tekniska medarbetare	21
6.2	Validering – att värdesätta kunskandet	22
6.3	Entreprenörskap och Innovation	23
6.4	Bättre utfall i arbetsmarknadsutbildning	24
6.5	Jämställdhet och deltid	25
6.6	Strategisk kompetensförsörjningsmodell för mindre kommuner – utarbetande och test av modell	26
6.7	Ett friskare arbetsliv	27
6.8	Infrastrukturellt stöd för kunskapsförsörjning	28
6.9	Generationsskiften i små tillverkande företag	30
6.10	Sysselsättningsstrategi för asylsökande och andra invandrare i Jönköpings län	31
7.	Kompetensrådets utvecklingsprogram och arbetsmarknadsnämnderna	32
8.	Spridningsarbetet	32
9.	Hinder	33
10	Extern utvärdering	34
11	Upphandling	35
12	Ekonomi	35
13	Bilageförteckning	36

# 1. Inledning

Detta är Projekt kompetensförsörjnings slutrapport. Projektet har genomförts i Jönköpings län under perioden 2003-10-01 – 2005-12-31. Detta innebar en projektförlängning från 24 till 27 månader. Projektet har till ca 64 procent finansierats av Europeiska Socialfondens Artikel 6 – Innovativa åtgärder. Den nationella finansieringen på ca 36 procent har kommit från Länsarbetsnämnden i Jönköpings län, som också varit projektets huvudman, Ingenjörshögskolan i Jönköping, Högskolebiblioteket i Jönköping, Integrationsverket, LO-distriktet i Jönköpings län, Länsstyrelsen i Jönköpings län, Migrationsverkets mottagningsenhet i Jönköping, Teknikföretagen i Jönköping, Tranås Näringslivsförening, Träcentrum i Nässjö och 12 av länets 13 kommuner.

## 1.1. Bakgrundsanalys och problemformulering

Den analys som utgjorde projektets grund var utredningen ”Framtida arbetsmarknad i Jönköpings län”. Den gjordes i länet år 2001 av Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen, Landstinget och länets kommuner tillsammans. Utredningen visade att länet skulle få problem med tillgång på arbetskraft och kompetens under de kommande 15-20 åren. Samtidigt framstod det som allt tydligare att import av arbetskraft inte kunde bli en lösning eftersom länderna i Europa står inför samma problematik. Återstod att se vilka resurser som finns på hemmaplan och hur man på ett bättre sätt kan aktivera den alltför stora gruppen som står utanför arbetsmarknaden.

Projektet valde att arbeta med arbetsområden istället för geografiska regioner som är vanligt i den här typen av projekt. Arbetssättet utarbetades i den förstudie som gjordes tillsammans med Kronobergs län och fastställdes på en gemensam konferens för länen i Ljungby hösten 2002. Där deltog representanter för ett brett partnerskap.

Fyra arbetsområden fastställdes:

- ✓ Ökad mångfald och fler aktiva på arbetsmarknaden
- ✓ Ett friskare arbetsliv.
- ✓ Förbättrad samverkan mellan skola – arbetsliv
- ✓ Livslångt lärande

Projektets anslag fångades i nedanstående bild:



Projektets övergripande mål har varit att utveckla ett verksamt bidrag till en sysselsättningsstrategi för Jönköpings län.

## 1.2 Om rapporten

Rapporten behandlar hela projektperioden och innehåller beskrivningar av projektets gemensamma resultat, av delprojekten i korthet och anger vad som kommer att hända med projektresultatet efter projektets avslutning. Delprojektens rapporter bifogas på svenska.

Rapporten är behandlad och godkänd av projektets styrgrupp. Allt material som producerats inom Projekt kompetensförsörjning finns att hämta på projektets hemsida [www.bibl.hj.se/kf](http://www.bibl.hj.se/kf) och kommer i framtiden att finnas tillgänglig i den databas som är ett resultat av projektet och som beskrivs på annan plats i rapporten.

## 2. Projektets mål

Ett antal målsättningar inom ramen för de olika arbetsområdena formulerades:

### 1. Ökad mångfald och fler på arbetsmarknaden.

Projektet skall:

- utveckla och testa nya metoder för att få in långtidsarbetslösa, fler invandrare och handikappade på arbetsmarknaden.
- genomföra en studie av situationen för länets handikappade, som kartlägger antal, social situation, ålder, kön, om man står till arbetsmarknadens förfogande m.m. Studien skall svara på frågan: Hur stor är arbetskraftsreserven bland personer med arbetshandikapp?
- följa upp studien kring länets arbetshandikappades situation genom att utveckla och testa nya samverkansmodeller för att hitta nya vägar ut på arbetsmarknaden för personer med arbetshandikapp.

### 2. Ett friskare arbetsliv

Projektet skall:

- Analysera vilka hinder som finns för sjukskrivna att återkomma till arbete.
- Utarbeta och testa nya modeller för att underlätta för långtidssjukskrivna att återgå till arbete.
- Utarbeta och testa modeller för att förkorta rehabiliteringsprocessen så att långtidssjukskrivningar förhindras.
- Utarbeta och testa modeller för validering av långtidssjukskrivna för att ge underlag till alternativa arbets- eller studieval.
- Utarbeta och testa en modell för arbetsmiljöcertifiering av företag med mätfaktorer på lågt sjuktal, hög mångfald och bäst jämställdhet, som ett led i att skapa friskare arbetsplatser.

### 3. En bättre samverkan skola - arbetsliv

Projektet skall:

- Utveckla och testa nya metoder och modeller för skolornas yrkespraktik och yrkesvägledningen för att ungdomar skall få en så realistisk bild av arbetsmarknaden som möjligt. Målsättningen är att hitta en större interaktivitet mellan arbetslivet och skolan.
- Skapa en arena och mötesplats för erfarenhetsutbyte och metodutveckling inom länet för att få en bättre samverkan mellan skolan och arbetslivet.
- Utveckla metoder för att bryta könsmönstren vid yrkesval.
- Genomföra en studie av vilka faktorer som styr val av arbetsplats/hemort, mot bakgrund av att länet har svårt att behålla nyutbildade studenter i länet.
- Genomföra en behovsinventering av framtida kompetensbehov inom verkstadsindustrin
- Genomföra en fördjupad analys av arbetskraftsförsörjningssituationen i länet. Uppföljning och uppdatering av "Framtida arbetsmarknad i Jönköpings län". Studien skall även fördjupa vilka framtidsscenarioer som finns inom olika specifika branscher – trä, gjuteri, aluminium, plåtbearbetning.

#### 4. Livslångt lärande

Projektet skall:

- Utveckla och testa strategiska kompetensutvecklingssystem i länet.
- Utveckla och testa nya metoder för att lösa bristyrkesutbildningarna i framtiden. Hur bryter vi könsmönstret i yrkesvalen och skapar en större rörlighet på framtidens arbetsmarknad?
- Vidareutveckla och testa validering som ett system för kompetensidentifiering och planering för vidareutbildning. Benchmarking för att bygga ihop erfarenheterna av validering inom skolans värld och arbetslivets. Skall också fungera som ett värdefullt bidrag till den strävan som finns att hitta ett nationellt system för validering.
- Utveckla arbetsmarknadsutbildningen – ett pilotprojekt för att få bättre utfall av insatta medel.
- Inom ramen för en kommun utveckla och testa system för strategisk kompetensförsörjning som täcker hela kommunens uppdragsområde och skapar en planerad helhet. Systemet skall innehålla kompetensutvecklingsplaner för anställda, utbildning i utvecklingsamtal för arbetsledning – anställda och chefsförsörjningsprogram.  
(citrat från projektansökan)

I Lissabonstrategin fastslås 10 punkter som centrala i arbetet. Projekt kompetensförsörjning har arbetat främst med punkterna 1-7.

1. Aktiva och förebyggande arbetsmarknadsåtgärder
2. Skapa nya arbetstillfällen och företagandra
3. Hantera förändringar, samt främja anpassningsbarhet och rörlighet på arbetsmarknaden
4. Främja utveckling av humankapitalet och det livslånga lärandet
5. Öka arbetskraftsutbudet och främja ett aktivt åldrande
6. Jämställdhet
7. Främja integration och motverka diskriminering på arbetsmarknaden
8. Göra arbete till ett attraktivt alternativ
9. Omvandla odeklarerat arbete till reguljär sysselsättning
10. Ta itu med regionala skillnader i sysselsättning.



### 3. Sammanfattning av resultaten – strategi för kompetensförsörjning och sysselsättning

Projekt kompetensförsörjnings huvuduppgift har varit att skapa en strategi för kompetensförsörjning. Under den tid som projektet pågått har ansvaret för den regionala utvecklingsplaneringen flyttats från Länsstyrelsen till Regionförbundet. En del i den planeringen är det regionala tillväxtprogrammet (RTP). Projekt kompetensförsörjning har genomförts som en del i RTP och därmed förstärkt den strategi som gäller för RTP. Erfarenheterna från projektet kommer att utgöra ett viktigt underlag i det regionala utvecklingsarbete som Regionförbundet bedriver.

Projektet har arbetat tematiskt inom fyra arbetsområden. För att lösa de uppgifter som formulerades inom arbetsområdenas ram, utformades elva delprojekt. Inom respektive delprojekt har ett stort antal aktörer varit involverade. Flertalet av länets kommuner har omfattas eller berörts av olika insatser inom de tematiska områdena. En stor spridning av erfarenheter och resultat har skett och en bred lokal förankring och samsyn har uppnåtts.

Inledningsvis låg fokus i projektet på att utarbeta nya metoder och modeller för att långsiktigt underlätta arbetskrafts- och kompetensförsörjning. I arbetet har knutits an till flera av de punkter som konkretiserats i EU:s sysselsättningsstrategi. Projekt kompetensförsörjning har framför allt arbetat med utbudssidan, det vill säga att den arbetskraft och kompetens, som arbetsmarknaden behöver för att göra tillväxt möjlig, skall finnas tillgänglig regionalt. Arbetet har handlat om lösningar som förbättrar individers möjligheter att komma in på arbetsmarknaden. Inom ramen för RTP sker insatser för att stimulera efterfrågan av arbetskraft och öka tillväxten.

## **De resultat som projektet uppnått kan sammanfattas i tre olika punkter:**

- I. Insatser som lever vidare av egen kraft**
- II. Verktyg för hantering av utvecklingsfrågor**
- III. Sysselsättningsstrategi för Jönköpings län**

Utöver dessa resultatområden har projektarbetet gett incitament till att arbeta med nya frågor. I Tranås har startats upp ett tvåårigt Leader-projekt, med syftet är att göra Tranås till ”orten med de friskaste arbetsplatserna”. Högskolan arbetar vidare i ett Mål 2-projekt kring kommunala Lärcentra och samverkan när det gäller kompetensfrågor. Arbetet med stressrelaterad ohälsa har väckt frågor kring nya yrkesroller och behovet av att utveckla en infrastruktur för att hantera problemet.

Regionen har arbetat fram en ny ansökan om artikel 6 ”REDEFINE” inom utlysningen ”Management of Change”. Två spridningsansökningar Best Practice har genererats ur projektet – dels från Träcentrum i Nässjö och dels från Svenska Gjuteriföreningen i Jönköping.

Nedan presenteras en kort sammanställning av resultat. Utförligare beskrivningar av insatser och verktyg finns i de olika delrapporterna. Sysselsättningsstrategin presenteras utförligt.

### **I. Insatser som lever vidare av egen kraft**

- **Resurscentrum för validering** är under uppbyggnad i Jönköpings kommun. Länets vuxenutbildning kommer att inbjudas till ett fortsatt valideringssamarbete. Regionförbundet i Jönköpings län stödjer resurscentrats utveckling till en regional aktör genom ekonomiskt stöd och deltagande i resurscentrats partnerskap. I partnerskapet ingår dessutom Svenskt Näringsliv, Företagarna i Jönköpings län, SACO, TCO, LO, Länsarbetsnämnden, Försäkringskassan och Högskolan.
- **Svenska Gjuteriföreningen** bygger en branschspecifik nationell organisation för validering inom gjuteribranschen. Den framtagna modellen för validering betraktas av Valideringsdelegationen som en rikslikare för yrkesvalidering. Modellen bygger på ett nära samarbete mellan gjuteribranschen och resurscentrat i Jönköping. Valideringsmodellen har väckt stort intresse inom gjuteribranschen i Europa. Resurscentrum för Validering och Svenska Gjuteriföreningen arbetar tillsammans för att hitta spridningsvägar av modellen nationellt och internationellt.
- **Modellen för arbetsmarknadsutbildning** där man bl.a. involverar arbetsgivare genom hela processen och dessutom bygger på deltagarnas eget intresse, håller på att införas i Jönköpings län. Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) har fattat ett principbeslut i ledningsgruppen att införa modellen i hela verksamheten.
- **Projekt databasen** kommer att utvecklas. I den kommer att finnas samlat offentligt finansierade projekt. Resultat och erfarenheter av dem kommer att vara sökbara efter särskilda kriterier.

- **Utmärkelsen Gulduttern** kommer årligen att delas ut till den arbetsgivare i länet som under året arbetat för att förbättra arbetsmiljö och gjort goda insatser för etnisk mångfald, jämställdhet och hälsa.
- **Resurscentrum för flexibelt lärande är** en webbaserad ”verktygslåda” som utvecklats och finns tillgänglig för lärare som undervisar i distansutbildningar på högskolenivå. Projektet kommer helt och hållet fr.o.m. 2006 att övertas av Högskolan och ingå i den reguljära verksamheten. Verktygslådan finns tillgänglig på: [www.hj.se/doc/1761](http://www.hj.se/doc/1761)

## II. Konkreta verktyg för hantering av utvecklingsfrågor

- **Ledarskapsutbildningen** visar att det går att utveckla nya affärsverksamheter hämtade från de deltagande företagen och organisationerna och att det går att se resultat i form av nya företag och fler sysselsättningstillfällen.
- **Stresshantering.** Modeller och metoder för att arbeta med stressproblematiken på olika nivåer i samhället. Pekar på möjliga lösningar av det största enskilda problemområdet på svensk arbetsmarknad.
- **Verktyg för omvärldsbevakning** har utvecklats av Högskolebiblioteket.
- **Metod för snabbare access till arbetsmarknaden för asylsökande.** Metoden innebär kartläggning och synliggörande av asylsökandes utbildning och yrkeserfarenhet och med detta som grund upprättas, i samverkan mellan berörda myndigheter, en individuell handlingsplan.
- **Kompetensplaneringsmodell** för mindre organisationer. Modellen kombinerar planeringen med ett effektivt genomförande där samtliga nivåer i organisationen deltar.
- **Nya utbildningsmodeller för den Kvalificerade Yrkesutbildningen – KY.** Relationen mellan kvalificerad yrkesutbildning (KY) och högskoleutbildning har analyserats och resultatet visar att det inte finns några formella hinder för att en KY ska kunna jämföras med en högskoleutbildning. Tre olika modeller för att driva KY har prövats: KY kopplat till nyföretagande, KY med flera studiegrupper på olika orter samt KY som integrerar hel- och halvfartstudier i samma utbildning. Former för att bedriva arbetsmarknadsutbildning i KY-form eller KY som spetsutbildning för arbetslösa akademiker har utformats och kommer att prövas under 2006.
- Modeller och generella förslag på hur **generationsskiften** i små och medelstora företag kan underlättas. Däri ingår bland annat en checklista för företag som står inför en generationsväxling.
- **Nya samverkansformer** har etablerats och kommer att bestå och utvecklas. Det gäller t.ex. utbildningsråd, nätverk, arbetsgivarringar, validering.

## III. Sysselsättningsstrategi för Jönköpings län

En sysselsättningsstrategi berör både utbudet av och efterfrågan på arbetskraft och handlar om:

- ✓ Arbetskraftsförsörjning
- ✓ Kompetensförsörjning
- ✓ Tillväxt

Inom ramen för RTP och framför allt insatsområde företagsutveckling och företagsförnyelse arbetas med att stärka och utveckla företagandet och att utvidga arbetsmarknaderna för att skapa tillväxt, d.v.s. efterfrågesidan stimuleras. Lokalt kan mycket göras genom att underlätta för näringslivet genom bra service, utbildningsmöjligheter, stimulans till samverkan mellan företag etc.

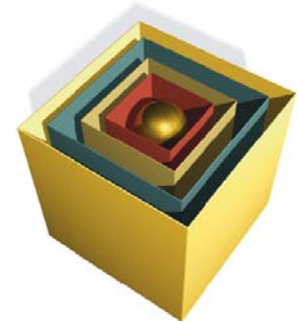
Projekt kompetensförsörjning har framför allt arbetat med utbudssidan. Projektet och dess delprojekt har främst arbetat med att hitta lösningar som förbättrar individens möjligheter att

komma in på arbetsmarknaden. Förhållningssätt och attityder som behöver förändras har identifierats. Arbetet har gett en rad erfarenheter som tillsammans utgör grunden för strategin. Projektets erfarenheter, som bygger på arbetet i de elva delprojekten, är att oavsett om man arbetar med frågor som rör arbetskraftsförsörjning, kompetensförsörjning eller tillväxt så är framgångsfaktorerna desamma. Projektets samlade erfarenhet är att det krävs ett långsiktigt och metodiskt arbete med många små lösningar på stora problem och att samverkan är den viktigaste faktorn för framgång. (Bilaga 1, Sysselsättningsstrategi för Jönköpings län)

Projekt kompetensförsörjnings erfarenheter är ett viktigt underlag i länets utvecklingsarbete.

### **Jönköpings län kommer att stå bättre rustat inför framtida kompetensbrist genom att:**

- ✓ **Samverka**
- ✓ **Arbeta lokalt och nära berörda**
- ✓ **Lägga genusperspektiv på arbetet**
- ✓ **Ta itu med stressrelaterad ohälsa**
- ✓ **Kompetensplanera strategiskt**
- ✓ **Använd projekt som arbetsform**
- ✓ **Integrera forskning och kunskap**



### **Samverka**

En strategisk framgångsfaktor är samverkan. Det är en mycket tydlig erfarenhet i projektet att man klarar sitt uppdrag mycket bättre genom samverkan med andra organisationer och/eller myndigheter. Det gäller att se möjligheterna i regelverken. Nya arbetssätt och samverkansformer ställer ökade krav på flexibilitet. Individen skall stå i fokus.

- ✓ ***Fortsätt utveckla samverkan genom partnerskap och nätverk för att bättre lösa uppdraget att rusta den enskilde och skapa förutsättningar för individen att vara aktiv på arbetsmarknaden.***

Ett av projektets tyngsta resultat är etablerandet av Resurscentrum för validering i Jönköping. Detta kommer även att ha uppdraget att samordna validering i länet. Validering är en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats samtidigt som den bidrar till länets kompetensförsörjning. Detta har åstadkommits genom en djup och intensiv samverkan mellan länets kommuner.

- ✓ ***Arbeta för att länets övriga kommuner deltar i en successiv samverkan och understöd nätverksarbetet.***

För att tidigt synliggöra kompetenser har inom projektet utarbetats en metod för kartläggning av asylsökandes utbildning och yrkeskompetens. Utifrån den asylsökandes kunskaper och behov har upprättats en individuell handlingsplan som riktar sig mot arbete på arbetsmarknaden eller rusta dem för återvändande om de inte får stanna. Utifrån den individuella handlingsplanen aktiveras samverkan med andra aktörer genom lokala överenskommelser i kommunen.

- ✓ ***Slutför och fördjupa samverkan genom lokala överenskommelser om insatser för asylsökande och introduktion av nyanlända flyktingar i kommunerna.***

Arbetsmarknadsnämnderna är partssammansatta och har till uppgift att bevaka arbetsmarknadsfrågorna inom respektive kommun. En viktig uppgift är att utveckla arbetsmarknadsnämndernas roll till kreativa arenor för lokal utveckling. För att näringslivet skall få tillgång till kompetens behövs en samordning av olika utbildningsinsatser. Genom lärcentra i kommunerna erbjuds näringslivet utbildningsmöjligheter även på högskolenivå.

- ✓ *Utveckla former för samverkan inom ramen för Arbetsmarknadsnämnderna, Regionala kompetensrådet m.m.*
- ✓ *Samordna utbildningsinsatser och öka samverkan mellan skola och näringsliv.*
- ✓ *Stöd utvecklandet av lokala lärcentra för förstärkt samverkan mellan kommuner och högskola/universitet.*

### **Arbeta lokalt och nära berörda**

Projektets målsättning har varit att utveckla mötesplatser mellan utbildning och arbetslivet. Det finns en centralistisk tendens inom många områden i samhället idag. Projektet visar emellertid att den lokala förankringen och närheten är nödvändig för att nå framgång och att det finns eldsjälar. Drivkraften måste vara lokal, samtidigt är det viktigt med nationell och internationell input för att ta del av nya rön i utvecklingsarbetet. Olika näringslivsområden måste bli en mer aktiv och drivande part i interaktiviteten mellan utbildning och arbetsliv.

- ✓ *Utveckla och driv aktiva nätverk mellan företrädare för olika utbildningsformer och näringslivsområden/branscher samt skapa arenor för erfarenhetsutbyte och kunskaps-spridning.*

### **Lägg ett genusperspektiv på arbetet**

För att få arbetsmarknaden mer flexibel och dynamisk måste ett tydligt genusperspektiv läggas på alla utvecklingsinsatser så att rådande könsmönster bryts. Länet har en arbetsmarknad med tydlig könssegregation och detta är hämmande för omstruktureringen. Ett problemområde är den rådande prioriteringen av arbetsmarknadsinsatser för deltids- och timanställda, som företrädesvis är kvinnor.

- ✓ *Arbeta långsiktigt med attityder och värderingar inom jämställdhetsområdet. Knyt ihop olika jämställdhetsinsatser i länet.*
- ✓ *Arbeta för ändrade arbetsmarknadspolitiska prioriteringar för tim- och deltidsanställda.*

### **Ta itu med stressrelaterad ohälsa**

Inom hälsoområdet har projektet arbetat med fokus på stressrelaterade problem. Motivet har varit att nå ökad kunskap hos såväl sjukvård som försäkringskassa och arbetsgivare om detta. Viktiga forsknings- och projekterfarenheter är bl.a. att kunskapen om stress måste ökas, åtgärder sättas in tidigt, samverkan mellan berörda samt nya arbetsformer och arbetssätt krävs. Gamla metoder löser inte alltid nya problem.

- ✓ *Använd erfarenheterna från projektet och tillämpa dess metoder.*



## Kompetensplanera strategiskt

Kompetensförsörjningen är en strategisk fråga för länets utveckling. För att möta de framtida kraven krävs flexibilitet, korta ledtider, lokal och regional samverkan mellan näringsliv och utbildningsaktörerna. När det gäller generationsskiftesproblematiken står länet inför stora utmaningar. Företag såväl som organisationer behöver utveckla sin strategiska kompetensplanering och driva den i sitt sammanhang med organisationens och näringslivets behov.

Genom att arbeta med ledarskapsutveckling i samverkan med universitet/högskola har nya nätverk bildats och tydliga tillväxtinslag i företag skapats. Projektet har vidare utvecklat en modell för lokalt näringslivsförankrad arbetsmarknadsutbildning och en modell för kompetensförsörjning för organisationer. Nya samverkansformer och utbildningar inom KY (Kvalificerad Yrkesutbildning) har prövats. En arbetsmodell för att hantera generationsskiftet har tagits fram.

- ✓ **Implementera dessa modeller och fortsätt utvecklingsarbetet. Utveckla samverkan med nya aktörer, t.ex. branschföreträdare.**

## Använd projekt som arbetsform

För att utveckla idéer krävs både tid, eldsjälar och resurser. Erfarenheterna är väldigt tydliga att det är mycket svårt att inom ramen för det ordinarie uppdraget hitta möjligheter till strategiskt utvecklingsarbete. Projektarbetsformen skapar detta utrymme. Samtidigt är det angeläget att projektresultat förankras i den egna organisationen och att erfarenheter tas till vara och blir en del av verksamheten.

- ✓ **Stöd eldsjälar och inspiratörer.**
- ✓ **Frigör resurser och skapa smörjmedel.**

## Integrera forskning och kunskap

I delprojektet ”Ett friskare arbetsliv” har forskningsinsatser använts för att hitta lösningar på komplicerade problem. Erfarenheterna av detta är mycket goda och har gett resultat som annars inte skulle ha uppnåtts. I projektet har Högskolebiblioteket använts som omvärldsbevakare och informationsförsörjare. Utfallet av detta har varit mycket positivt. Praktik och teori har befruktat konkreta resultat.

- ✓ **Knyt forskningsresurser till utvecklingsarbete för att få nya lösningar på nya och gamla problem.**
- ✓ **Bygg vidare på projektets informationsstruktur och gör tjänster på detta område tillgängliga.**



## 4 Projektets genomförande

### 4.1 Ledning och organisation

Projektet fick en snabb start. Länsarbetsnämnden hade huvudprojektledaren beredd och ekonomifunktionen och redovisningsrutiner upprättades i ett tidigt skede av projektet.

De flesta av delprojekten var förberedda och bemannade i god tid före projektstarten eller också var det långt gångna förberedelser på vem som skulle vara projektledare. I något fall löstes det med en tillfällig projektledare i avvaktan på att en ordinarie sådan rekryterades. Huvudprojektledaren, redovisningsansvarig och de elva delprojektledarna bildade en projektledningsgrupp med månatliga möten.

Projektets styrgrupp utgjordes inledningsvis av Regionala kompetensrådet, vars roll är att bl.a. försöka samordna kompetensförsörjningsinsatser i länet. Allteftersom projektet utvecklades blev det mer och mer uppenbart att Regionala kompetensrådet var alltför löst sammansatt och inte kunde fokusera tillräckligt på projektets styrning och utveckling. Kompetensrådet hantlade ett för brett spektra av frågor vilket riskerade att förvandla projektet till en fråga bland andra. En diskussion påbörjades om att förändra styrgruppens sammansättning och istället utse en ny styrgrupp för projektet, vars uppdrag blev inriktat på att styra och leda projektet. Styrgruppens uppgift skulle också vara att ta ansvar för att projektets resultat lever vidare. Denna förändring av styrgruppens sammansättning hade en avgörande betydelse för framförallt hur projektresultatet kom att hanteras.

En ny styrgrupp formerades kring nyår 2004-2005 bestående av:

Pia Gustavsson	Länsarbetsnämnden, länsarbetsdirektör
Arne Ullman	Regionförbundet, sakkunnig i kompetens och arbetsmarknad
Annelie Andersson	Försäkringskassan, verksamhetsansvarig
Åsa Gustaf-Jansson	Migrationsverket, verksamhetschef
Christer Rube	LO, ombudsman
Christina Fosnes	Svenskt Näringsliv, biträdande regionchef

#### **4.2 Projektledningsgruppens arbete**

Under hela projektperioden har samtliga delprojektledare, tillsammans med huvudprojektledaren och ekonomiadministratören på Länsarbetsnämnden utgjort en projektledningsgrupp. Syftet med gruppens arbete var att sammansvetsa projektansatsen och göra det till ett projekt där de olika delprojekten hade ett ansvar först och främst för sin delprocess, men också för att se sin roll i helheten och för att projektets hela projektmålsättning uppnåddes.

För att göra detta möjligt gjordes projektgenomgångar av samtliga delprojekten under det första årets träffar, med syftet att alla skulle känna till alla delprojekten. Under andra året lyftes fokus från delprojektnivå till helhetsnivå och projektledningsgruppen blev det viktigaste verktyget för att vaska fram projektets helhetsresultat. Ur delprojektens redovisningar och rapporter lyftes de gemensamma lärdomarna ur projektet fram till det som sedermera skulle bli projektets sysselsättningsstrategi. I denna process var projektets hemsida ett ovärderligt verktyg där vi publicerade samtliga lärdomar och insatser i delprojekten i sammanfattande korta beskrivningar.

#### **4.3 Projektets informationsförsörjning – hemsidan [www.bibl.hj.se/kf](http://www.bibl.hj.se/kf)**

Högskolebiblioteket som informationsförsörjningsresurs var ett av delprojekten. Förutom att Projekt kompetensförsörjning haft ett tematiskt arbetssätt, istället för ett geografiskt, har informationsförsörjning och omvärldsbevakning fått en framträdande roll som grundläggande stöd och verktyg för arbetet. Högskolebiblioteket i Jönköping hade uppdraget att ansvara för informationsförsörjningen i projektet med målsättningen att den långsiktiga sysselsättningsstrategi som projektet arbetade fram skulle vara väl underbyggd av såväl teori som praktik. Uppdraget utvecklades och utökades under arbetets gång genom att Högskolebiblioteket också fick ansvar för uppbyggnad och utveckling av den för hela projektet gemensamma webbplatsen.

Behovet av omvärldsinformation och kunskap om andras pågående aktiviteter och resultat inom området var stort, men tid och möjlighet att tillfredsställa detta behov saknades ofta. Insatserna som omvärldsbevakare har därför varit lyckosamma. Tillgången till stora informationsresurser i kombination med kunskap om informationssökning och möjlighet att utnyttja nya verktyg för bevakning av webbaserad information, har gjort att delprojekten har kunnat erbjuda en bevakning som täckt ett mycket brett område. För att projektens resultat ska få spridning, behövs verktyg för publicering och marknadsföring. Arbetet har visat att bibliotek, med sin kompetens inom informationssökning och informationsstrukturerings, har goda förut-

sättningar att fungera som informationsförsörjare och på det sättet medverka till goda resultat i projektarbeten av olika slag.

Den gemensamma webbplatsen som biblioteket fick i uppdrag att bygga, underhålla och utveckla var värdefull som en gemensam bas för information för de medverkande aktörerna i projektet. Hemsidan har fungerat som en såväl extern som intern informationsportal om projektet och ambitionen har varit att upprätthålla en hög transparens. Därför har alla aktiviteter redovisats på hemsidan. Bakgrundsmaterial och rapporter har löpande presenterats. Projektsresultatet har successivt redovisats på hemsidan i form av korta sammanställningar av vad som uppnåtts inom ramen för projektet. Även internt material som kallelser, protokoll etc. har samlats för projektmedarbetarnas del. Hemsidan fungerade som ett kitt och nav i projektet och hade en viktig sammanhållande roll som skapade struktur och överblick i projektarbetet.

Högskolebiblioteket har också tagit ansvar för att strukturera dokument och slutresultat genom att arbeta fram en webbaserad projektdatabas med bred bas i länet för effektiv informations spridning om Projekt kompetensförsörjning och andra offentligt finansierade projekt. (Bilaga 2, Högskolebiblioteket som informationsresurs – slutrapport)

#### **4.4 Projekt kompetensförsörjning – en del av Regionala tillväxtprogrammet**

Ett av fyra insatsområden i länets Regionala tillväxtprogram (RTP) handlar om kompetensförsörjning. Programmet kopplades redan vid framtagandet samman med den ansökan som då gjordes till Artikel 6 – Regionala sysselsättningsstrategier och innovation. Detta formulerades i ansökan på följande sätt:

##### **Länets arbete med tillväxtavtal och tillväxtprogram**

I det pågående arbetet med regionalt tillväxtavtal – RTA – är fokus för arbetet tillväxt i företag. Tillväxtens syfte är människors välfärd. Dessutom är näringslivets medverkan i alla steg i arbetet och en systematiserad flerpartssamverkan hörnpelare i länets tillväxtarbete

Länet har identifierat kompetensförsörjningen som det helt överskuggande problemet för företagens tillväxt. Arbetet inriktas därför på att förbättra företagets kompetensförsörjning i dess olika dimensioner. Det sker genom insatser i de fyra insatsområdena utbildning och forskning, regionens attraktivitet, företagsutveckling och förnyelse samt infrastruktur. Tillväxtprogrammet – RTP – inriktas på åtgärder som är effektiva för att i samverkan utveckla förutsättningarna för företagens tillväxt. Den fortsatta kunskapsuppbyggnaden inom det regionala tillväxtarbetet kommer att beakta hållbarhetsaspekternas möjligheter att bidra till hållbar tillväxt i företag. I värderingen av åtgärder inom RTP föreslås att ett av kriterierna skall gälla hållbarhetsperspektivet med dess tre dimensioner – den ekologiska, den sociala och den ekonomiska. I hållbarhetens sociala dimension ingår jämställdhet och integration.

För att genomföra RTP formulerades ett antal strategiska projekt inom de olika insatsområdena. Hösten 2004 blev Projekt kompetensförsörjning ett av de strategiska projekten inom kompetensförsörjningsområdet i tillväxtarbetet. (Bilaga 3 Sammanställning över tillväxtprojekt – RTP)



## **4.5 Genomförda aktiviteter**

### **4.5.1 Konferenser och utbildningsinsatser**

Projektet har genomfört en mängd konferenser:

#### **Gemensamma konferenser**

**"Mitt på vägen"** – projektets halvtidskonferens som genomfördes den 16 september 2004 för Projekt kompetensförsörjning i sin helhet. Där redovisades vad som hade hänt så långt i projektet och en miniatyrbildning anordnades. Konferensen hade drygt 150 besökare. Deltog gjorde bl.a. Lisbeth Bahl-Poulsen från Kommissionen, representanter för Näringsdepartementet och Finansdepartementet och representanter för LEGS-projektet i Östergötland. (Bilaga 4 Program).

**Jämställdhetskonferens i Gnosjö.** I samverkan med bl.a. Länsstyrelsen, Svenskt Näringsliv, Gnosjö kommun genomfördes en länskonferens kring genusfrågor och kompetensförsörjning i Gnosjö den 5 oktober 2005. Konferensen öppnades av landshövdingen Lars Engqvist och innehöll föreläsningar av Helen Ahl och Caroline Wigren från Internationella Handelshögskolan i Jönköping, Ulf Hall rådgivare i ledarskapsfrågor, Pia Gustavsson Länsarbetsnämnden, m.fl. Ett flertal workshops genomfördes också. Den besöktes av ca 160 deltagare. Som ett resultat av konferensen har en mängd initiativ tagits i länet. Bl.a. kommer en utbildningsserie med Jämo erbjudas till företag i länet, ett Jämställdhetsråd har inrättats och en större medvetenhet om genusproblematiken finns i länet idag. (Bilaga 5 – program).

**Projektets officiella slutkonferens** den 18 november 2005.

Konferensen öppnades av landshövding Lars Engqvist. Gunnar Wetterberg, SACO:s samhällspolitiska chef höll ett föredrag om kompetensförsörjning i ett historiskt perspektiv, kopplat till framtiden. Konferensens huvudsakliga syfte var att presentera vad projektet åstadkommit och vilka avtryck det gjort inför framtiden. Projektledaren Mats Werning redogjorde för hur projektet utvecklats och ett antal miniseminarier genomfördes. Här spreds också projektets slutrapport – populärversionen. Ca 175 personer deltog. (Bilaga 6 – program).

#### **Konferenser inom Ett friskare arbetsliv**

**Tid, pengar och sociala nätverk.** Konferensen genomfördes den 24 november 2005 i Sävsjö, som var den ort där studien gjordes. Tapio Salonen och Uffe Enoksson redogjorde för sina forskningsrön. Ca 40 personer deltog på konferensen. De fick var sitt exemplar av rapporten.

**Våga utmana stressen.** En konferens kring det som hänt inom och på initiativ av projektets arbete med Ett friskare arbetsliv. Konferensen som genomfördes den 8 december 2005 och besöktes av knappt 350 deltagare innehöll en genomgång av hela projektresultatet. Filmen om Pacemaking hade premiärvisning. Utöver detta redogjorde Bodil Jönsson, Gunilla Brattberg, Tapio Salonen, Uffe Enoksson, Orvar Lövgren, Ingrid Röder och Ann-Marie Palm om sina forskningsrön kring orsakerna till stressen och vad man kan göra åt det. Alla deltagarna fick med sig ett exemplar av såväl filmen om Pacemaking som boken Att våga utmana stressen. (Bilaga 7 – program).



**Konferenser inom Entreprenörskap och Innovation**

**Miniseminarie**serie arbetade med attitydernas betydelse för näringslivsklimatet. Resultatet är ganska väl uppnått. Det är många som numera betonar vikten av detta. De fyra viktiga attityderna har varit: Vi gläds åt varandras framgångar, vi hjälper varandra, vi får entreprenörer att växa samt vi pratar väl om Tranås.

Under projektperioden har Tranås flyttat sig från 85 till 35 plats i Svenskt Näringslivs undersökning av näringslivsklimatet i Sveriges samtliga 290 kommuner. Naturligtvis kan man inte tillskriva hela denna förändring som ett projektresultat, men bedömningen är att det varit en bidragande faktor.

Programmet för seminarieserien har varit följande:

25/11-2003	Putte Svensson	Entreprenörskap	150 deltagare
27/1 –2004	Agneta Andersson	I huvudet på en vinnare	115 deltagare
20/4 – 2004	Thomas Silbersky	Varumärket - vägen till framgång	45 deltagare
31/8 – 2004	Blossom Tainton	Ny kraft med Blossom	80 deltagare
19/10 – 2004	Jan Rasmuson	Individuell kreativitet	43 deltagare
7/12 – 2004	Monica Lindstedt	Vänd motvind till medvind	67 deltagare
1/2 – 2005	Robert Leonardi	Hållbar nytändning	35 deltagare
5/4 – 2005	Catharina Roos	Service med ett leende	40 deltagare
10/5 – 2005	Jonas Arvidsson	Pedagogiskt ledarskap	28 deltagare
30/8 – 2005	Mats Gustafsson	Värdeskapande nätverk	32 deltagare
27/9 – 2005	Yngve Bergkvist	Det går att lyckas om du vill	115 deltagare

**Konferenser i Valideringsprojektet**

**Videokonferens i Valideringsprojektet** – med målet att visa exempel på hur validering fungerar i praktiken. Konferensen genomfördes den 22 september 2005. Föreläsare var Eva Nordlund direktör i Valideringsdelegationen, Mikael Karlsson pedagog på Valideringscentrum i Göteborg, Conny Gustafsson utbildningschef på Svenska Gjuteriföreningen, Ulf Jönsson pedagog inom Komvux Gotland, Mats Werning för Projekt kompetensförsörjning och Leif Svennenfors ordförande i styrgruppen för valideringsprojektet. För att nå fler konferensdeltagare och för att öka flexibiliteten vid konferensen genomfördes den som en videokonferens med stor framgång. I konferensen deltog ca 150 personer.

**Utbildningsdagar kring validering**

Syftet med dagarna var att tydliggöra den lokala strukturen och förutsättningarna för ett effektivt och kvalitetsmässigt bra valideringsarbete. Sex utbildningsdagar genomfördes under 2005 på olika platser i länet. Till dessa dagar inbjöds arbetsmarknadens parter, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, övriga statliga myndigheter som fanns representerade på den aktuella orten, liksom politiker, kommunala förvaltningar, den kommunala vuxenutbildningen och andra utbildningsanordnare. Totalt deltog ca 175 personer.

**Konferenser inom Sysselsättningsstrategi för asylsökande och andra invandrare i Jönköpings län.**

Migrationsverket genomförde den 15 december 2004 en konferens i Eksjö. Syftet med konferensen var att presentera projektet och resultatet så långt för Migrationsverkets medarbetare på både mottagnings- och tillståndsenheten.

Två konferenser som kallades: ”Hur möts vi i vardagen?” med samverkan som tema den 27/10 2004 och 27/10 2005. Målgrupp var personal från landstingets psykiatri och primärvård samt kommunernas IFO/Familjesektion. På dessa konferenser har projektet haft möjlighet till presentation och seminarium kring projektresultatet hos medverkande yrkesgrupper.

En konferensresa till EU-projektet, Center för asylsökande (CFA) i Malmö anordnades den 7 november 2005. Målsättningen med konferensen var erfarenhetsutbyte mellan projekten och att sprida projektets resultat., få presentation om CFA, samt utbyta erfarenheter kring de två projekten. Målgrupp var Migrationsverkets personal, kommunens kontaktpersoner om samverkan och personal på CFA.

#### **Konferenser inom Infrastrukturellt stöd för kunskapsförsörjning**

**Högskolans KY-konferenser** genomfördes i oktober 2004 och oktober 2005 med drygt 100 deltagare på varje konferens. Konferenserna samlade aktörer inom den Kvalificerade Yrkesutbildningen på den nationella arenan och diskuterade utvecklingen och förutsättningarna för KY.

**Marknadsföring av regionens KY-utbildningar på utbildningsmessa i Göteborg** genomfördes av Högskolan i november 2004 och november 2005. Syftet med deltagandet var att visa upp länet som en dynamisk och spännande region med stora möjligheter att via utbildning kunna få ett arbete. Länets deltagande väckte mycket stort intresse och över 1000 personer anmälde intresse för ytterligare information kring utbildningssatsningar i länet.

#### **Konferens inom Generationsskiftet i små tillverkande företag**

Träcentrum genomförde en företagsträff den 24 maj 2004 med Nils Svensson Protek.

#### **Konferenser inom Teknikföretags framtida försörjning av kompetent arbetskraft**

Teknikföretagen har drivit en serie av träffar för ett Kompetensnätverk, där syftet varit att utveckla former för samverkan mellan näringslivet och skolan.

#### **Teamutbildningsserie inom projektet Strategisk kompetensförsörjning för mindre kommuner**

För att ta reda på hur kompetensutveckling bäst genomförs för att få mesta möjliga effekt i organisationen testades olika former av kompetensutvecklingsinsatser som berörde olika verksamhetsgrenar. Fyra olika utbildningar för nya chefer har genomförts inom teamutveckling, jämställdhet, utvecklingssamtal och nychefsutbildning.

##### **a) Teamutveckling**

Inleddes i april 2004 (och föregicks av offentlig upphandling) och avslutades i maj 2005. Teamutvecklingen bestod av fyra tillfällen om totalt 2,5 utbildningsdagar per team. En dag var förlagd till arbetsplatsen där kursledaren observerade gruppens kommunikation med varandra. Totalt har 323 personer fördelat på 30 team deltagit i utbildningen om totalt 75 utbildningsdagar.

##### **b) Jämställdhet**

Utvecklingsinsatsen i jämställdhet har genomförts i form av studiecirklar. Cirkarna koncentrerades till kommunens äldreomsorg som genom projekt Goda HELA Cirklar jobbar aktivt med jämställdhetsfrågor. Cirkarna genomfördes även på kommunledningskontoret. Cirkarna har genomförts i arbetslag i samband med arbetsplatsträffar. 100 personer har deltagit i studiecirkelarna.

De aspekter av jämställdheten som har diskuterats, är delar av regeringens mål med jämställdhetspolitiken:

- ✓ Makt och inflytande
- ✓ Ekonomi och hem och barn
- ✓ Arbetsvillkor/Arbetsförhållanden

##### **c) Utvecklingssamtal**

Utbildningen genomfördes i form av diskussionsgrupper, där chefer från olika verksamheter träffades för att diskutera sin syn på utvecklingssamtal, erfarenhetsutbyte om hur utvecklingssamtalet används och resonera kring olika frågor om hur utvecklingssamtalet kan användas som ett sätt att utveckla verksamheten.

##### **d) Nychefsutbildningen**

Utbildningen har genomförts i två steg. I första steget gjorde förvaltningscheferna ett grovt urval av sökanden till utbildningen. Dessa fick gå ett första steg i utbildningen, där de under

en dag fick veta mer om vad utbildningen handlade om och vad som skulle krävas av var och en. Därefter fick var och en meddela sitt fortsatta intresse att delta i utbildningen eller om man ville hoppa av. Fem deltagare har av förvaltningscheferna valts ut att delta i utbildningen.

#### **4.6 Media och marknadsföring av projektet**

Projektet har fått uppmärksamhet medialt, men det är relativt svårt att få stor och regelbunden bevakning av den lokala pressen för ett projekt som inte väcker stora braskande rubriker.

Ändå har en del uppmärksamhet vistats och följande kan nämnas:

I samband med projektstarten anordnades pressinformation som resulterade i dels en artikel i lokaltidningen Jönköpings Posten och ett inslag i lokalradion, Radio Jönköping.

I samband med starten av den första Pacemaking-gruppen anordnades en konferens och detta uppmärksammades också i såväl Jönköpings Posten som Radio Jönköping.

Vid projektets halvtidskonferens i september 2004 anordnades en presskonferens där projektresultatet så långt redovisades med inslag återigen i samma media.

Den 18 november 2005 anordnades projektets slutkonferens. Detta uppmärksammades i såväl Jönköpings Posten, Jönköping.nu och Radio Jönköping.

Under december var det ett reportage om projektet på EU-kompassen – Jönköpings läns portal till EU-information på nätet – [www.eukompassen.se](http://www.eukompassen.se).

Projektets webbsida har varit ett viktigt verktyg i spridandet av projektets resultat.

Intern information på intranät och webbplatser hos deltagande organisationer.

#### **4.7 Samverkan med andra Artikel 6-projekt och internationellt utbyte**

Projekt kompetensförsörjning har samverkat och haft erfarenhetsutbyte med sina två systerprojekt i Sverige, LEGS som drevs av Länsstyrelsen i Östergötland 2002-2004 och LAPP som drevs av Länsarbetsnämnden i Västerbotten 2003-2005. Samverkan har skett genom att projektens projektledningar har träffats och utbytt erfarenheter. Vi har också deltagit på varandras olika konferenser i samband med avslutningar etc. Så var t.ex. huvudprojektledaren Mats Werning med på LAPP:s avslutningskonferens i juni 2005 och redogjorde för de erfarenheter som gjorts i projektet så långt.

En studieresa till Tyskland genomfördes 4.4.2005-10.4.2005. Syftet med resan var erfarenhetsutbyte med tre tyska systerprojekt inom artikel 6, en utbildningsorganisation i Magdeburg som arbetat mycket med EU-finansierade projekt och även arbetar med arbetskraftsutbyte i Europa samt ett Equal-projekt i Berlin. Ett ytterligare syfte var utbyte mellan Jönköpings läns och Västerbottens läns artikel 6-projekt. På resan deltog projektpersonal samt styrgruppsrepresentanter från både Jönköping- och LAPP-projektet. Under resan besöktes följande projekt:

- ✓ LAM (Lokales Arbeitsmarktmanagement-Ressourcenmobilisierung) i Magdeburg
- ✓ BABS (Braunschweiger Arbeitsmarkt- und Beschäftigungs-strategie) i Braunschweig
- ✓ InnoJobs (Innovative Aktionen und Entwicklung einer Strategie für jugendorientierte Lokale Beschäftigungspolitik in Südwestsachsen) i Chemnitz (f.d. Karl Marx stad)
- ✓ EBG (Europäischen Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft e.V.) i Magdeburg
- ✓ Ubus (Gesellschaft für regionale Entwicklung und europäisches Projektmanagement) i Berlin

För att uppfylla syftet att utbyta erfarenheter mellan våra två projekt redovisades samtliga delprojekt i LAPP och Kompetensförsörjningsprojektet sitt arbete under bussresorna mellan de olika besöksorterna. Reserapporten biläggs på svenska. (Bilaga 8).

Projektet var inbjudet som medverkande på BABS avslutningskonferens i Braunschweig i Tyskland den 26 september 2005.

Projektet var representerat vid samtliga tre sammandragningar anordnade av Kommissionen i Bryssel – 2.12.2003, 19.10.2004 och 28.10.2005.

#### **4.8 Andra ESF-program**

Ett stort antal Mål 3-projekt har initierats ur projektets verksamhet som ett led i att pröva de modeller som har utarbetats. Ett antal Mål 3-projekt har sin upprinnelse direkt från Projekt kompetensförsörjning:

- ✓ Ett friskare arbetsliv – arbetsgivarvår. Projektägare: Försäkringskassan. Redovisas på annat håll och är en del i den sammanhållna aktiviteten som gjorts ihop med Pace-making och delprojektet Ett friskare arbetsliv.
- ✓ Företagsförlagd trärelaterad utbildning. Projektägare: Träcentrum AB Nässjö. Förstudien finansierades av Projekt kompetensförsörjning. Rapporten bifogas. (Bilaga 9).
- ✓ Exportsäljarutbildning. Projektägare: Exportrådet.
- ✓ Expert – Gjuteri och verkstad. Projektägare: Svenska Gjuteriföreningen
- ✓ Industriutbildning. Projektägare: NUVAB – Näringslivsbolaget i Vetlanda.
- ✓ Ung Kompetens. Projektägare: Industripoolen i Jönköping.
- ✓ Projektet WELL. Projektägare: Industripoolen i Jönköping.



#### **4.9 Genomförda studier**

##### **4.9.1. Framtida arbetsmarknad i Jönköpings län**

Projekt kompetensförsörjning hade som en målsättning att uppdatera utredningen **Framtida arbetsmarknad i Jönköpings län** som är den utredning som projektet hade som sin analytiska bas. Uppdateringen innebär att en avstämning av sysselsättningsutvecklingen hittills under 2000-talet gjorts ihop med en förnyad bedömning av utvecklingen till år 2010. Arbetet har skett i nära samverkan med företrädare för länets kommuner och resultatet utgör ett värdefullt underlag i kommunernas planeringsarbete.

Av rapporten framgår att:

- ✓ länets befolkningsutveckling varit något bättre än tidigare beräkningar
- ✓ utbildningsnivån ökat men att den fortfarande ligger under riksgenomsnittet
- ✓ sysselsättningsnivån varit på en stabil nivå över 80 % i länet. Därmed har den varit högst i Sverige. Arbetslösheten har varit låg och procentmässigt legat lägst i landet.
- ✓ antalet varslade personer har varit på ungefär samma nivå de senaste åren.

Branschmässigt har sysselsättningen inom tillverkningsindustrin gått sämre än beräknat medan tjänstesektorn och offentliga sektorn ökade antalet sysselsatta mer än den tidigare bedömningen. Samtidigt skall man ha i minnet att en stor del av tjänstesektorn arbetar inom industrin och utför tjänster som företagen tidigare utförde själva med egen personal. Därför ser nedgången inom industrisektorn ut att vara större än den de facto är. Totalt bedöms antalet sysselsatta i länet ligga kvar på ungefär samma nivå år 2010 som år 2004. Trots det blir behoven av

att rekrytera personal och kompetens framöver omfattande, främst på grund av det stora generationsskiftet som inträffar under de närmaste femton åren. Den demografiska utvecklingen framöver medför alltså brist på arbetskraft, men framförallt kommer framtiden visa upp en brist på kompetens.

De traditionella utbildningssystemen har inte kapacitet att kunna tillgodose alla behov. Särskilda insatser kommer att behövas. Idag finns en stor kompetensreserv bland de arbetsökande. Omkring 14 % av dem som idag är öppet arbetslösa och inskrivna på länets arbetsförmedlingar har minst en 2-årig högskolekompetens. I länets största stad – Jönköping – har nästan 20 % eller var femte öppet arbetslös en 2-årig högskoleutbildning eller mer. Detta är ett nytt fenomen att tillgången på kompetens är så stor i en god konjunktur. (Bilaga 10).

#### **4.9.2 Utflyttning från Jönköpings län**

En annan målsättning som formulerades i projektet var att genomföra en studie av vilka faktorer som styr val av arbetsplats/hemort, mot bakgrund av att länet har svårt att behålla nyutbildade studenter i länet.

I flera tidigare analyser av länets utveckling har slutsatsen dragits att den pågående omstruktureringen av tillverkningsindustrin kommer att medföra ett ökande behov av högutbildade, framförallt inom teknikområdet. Detta för att möta nya krav på effektivare produktion och högre förädlingsvärde. Länsinvånarna har i genomsnitt en låg utbildningsnivå och det finns farhågor att det kan komma att råda brist på kompetens i framtiden. Utbildningsnivån har höjts men det kvarstår farhågor att regionen förlorar en stor del av de färdigutbildade studenterna, inte minst inom teknikområdet.

Länet har en stor utflyttning i åldrarna 20 – 28 år. Utflyttningen går främst till storstäderna och till högskoleorter. I studien **Utflyttning från Jönköpings län** belyses samband mellan flyttningsbenägenhet och utbildningsnivå. Även sambandet mellan flyttning och orters attraktivitet kommenteras.

Flyttmönstret i länet, avseende ålder och utbildning, skiljer sig inte från generella trender i riket. Unga och/eller välutbildade har en högre flyttbenägenhet än äldre och lågutbildade. De största flyttströmmarna sker mellan 20 – 30 års ålder. Vid 20-års ålder flyttar många till orter som erbjuder utbildning eller jobb. Efter studier går flyttströmmarna främst till storstäderna där det finns jobb. När det gäller utbildningsnivån i länet ökar den i långsammare takt än i riket som helhet och störst är diskrepansen för de längre högskoleutbildningarna. Om andelen högskoleutbildade är ett mått på kompetensförsörjning innebär rådande utveckling att länet på sikt får en brist på kompetens jämfört med andra regioner, som kan erbjuda en allt högre andel högskoleutbildade. I rapporten konstateras att det intuitivt vore önskvärt med en större inflyttning av högutbildade tekniker men det verkar inte finnas en efterfrågan, t.ex. finns inga relaterade yrken med på Länsarbetsnämndens lista över bristyrken i regionen. Det tycks inte finnas någon otillfredsställd efterfrågan på utbildad arbetskraft. Detta kan tolkas som att den pågående omstruktureringen i industrin än så länge inte medfört ett ökat behov av ingenjörer och kunskapsintensiv arbetskraft och/eller att omstruktureringen inte genomförs i tillräcklig omfattning. En annan potentiell orsak kan vara att företagen inte kan eller är beredd att betala den lön som krävs för att få den efterfrågade arbetskraften att flytta hit eller stanna kvar. Vidare saknar länet utpräglade tillväxtbranscher såsom IT, telekom och data.

Människor kommer i framtiden att bli allt rörligare. Tillväxten i en region i framtiden kommer vara mer och mer beroende av människor med rätt kompetens. För att locka människor med rätt kompetens krävs förutom ett brett utbud på arbetsmarknaden även att regionen är attraktiv genom tillgång på bra bostäder, social omsorg, kommunikationer, ett rikt kulturliv, mm. Således kommer attraktiviteten att bli en viktig faktor för en regions utveckling. (Bilaga 11).

### **4.9.3 Entek**

Som ett led i Teknikföretagens delprojekt väcktes frågan om att utveckla ett nytt gymnasieprogram i Gnosjö. Tanken bakom var det faktum att Gnosjöregionen, som länge varit en mycket stark tillväxtmotor i regionen, under de senaste åren börjat tappa en hel del av de enkla industriarbetena. Sannolikt kommer inte dessa tillbaka. Två saker behöver därför göras – dels en förnyelse av branschammansättningen som finns i regionen och dels lokalt utveckla ett kompetensförsörjningssystem för mer avancerade industrimedarbetare än vad som finns idag. Diskussioner påbörjades om att tillsammans utveckla ett lokalt teknikgymnasium som på sikt skulle kunna rekrytera elever i en större region. Projektet Entek igångsattes och höstterminen 2005 började den första elevomgången med ett 10-tal elever på den nyinrättade linjen. Projektbeskrivningen bifogas. (Bilaga 12).

### **4.9.4 Handikappstudien**

Ett mål i projektet var att genomföra en studie av situationen för länets funktionshindrade. Studien skulle svara på frågan: Hur stor är arbetskraftsreserven bland personer med funktionshinder? En uppföljning skulle utveckla och testa nya samverkansmodeller för att hitta nya vägar ut på arbetsmarknaden för personer med funktionshinder.

Studien genomfördes av Hälsohögskolan i Jönköping, Sven Jarhag. Studien gav inte slutgiltigt svar på frågan om det fanns några grupper med funktionshinder utanför de system som hanteras av Länsarbetsnämnden, Försäkringskassan och kommunernas socialförvaltning och som skulle kunna vara en tillgång på arbetsmarknaden. Sannolikt är detta i så fall ingen stor grupp. Däremot pekade studien på att det finns saker som skulle kunna göras bättre med ett ökat stöd för den grupp som finns identifierad hos myndigheterna. Studien pekade också på en stor ojämlikhet mellan könen när det gäller fördelningen av lönebidragsplatser och OSA (offentligt skyddat arbete).

Som en direkt följd av denna studie utvecklades projektet WELL tillsammans med Industripoolen i Jönköping. Tanken med projektet är att knyta ihop främst Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans strävanden att understödja personer med arbetsrelaterat funktionshinder, med en aktör med ett annat nätverk och arbetssätt (Industripoolen) för att se om de har lättare att hitta vägar till arbetsmarknaden för de här individerna. (Bilaga 13).

### **4.9.5 Studie inom Generationsskiften i små och medelstora företag**

En studie genomförd av Mohlin Marknadsinformation AB presenterades på en konferens/informationsdag för niondeklassare den 24 november 2005. Studien presenteras i Träcentrums delrapport.

### **4.10 Avvikelser mot ansökan**

Flertalet av de åtaganden som gjordes i projektbeskrivningen har genomförts.

Alla föresatser och intentioner har inte lyckats. Detta gäller t.ex. målsättningen att *”Skapa en arena och mötesplats för erfarenhetsutbyte och metodutveckling inom länet för att få en bättre samverkan mellan skolan och arbetslivet”* och *”Utveckla metoder för att bryta könsmönster vid yrkesval”*. Insatser har gjorts inom dessa områden, men har endast riktats mot teknik och tekniska yrken. Dessa frågor kommer att drivas vidare i regionen av den samordningsgrupp som ersatt projektets styrgrupp (se p.8).

Andra saker har inte kunnat genomföras beroende på t.ex. regelkollisioner eller bristande medel. Den utvecklade modellen för deltidsarbetslösa blev inte testad och ingen planering för detta finns heller för framtiden.

Målsättningen att införa ett nytt arbetssätt i Arbetsmarknadsnämnderna har inte påbörjats som planerats. Bakgrunden till detta behandlas på annat ställe i rapporten.

Integrationsaspekten fick inte det utrymme i projektet som den borde ha haft. Orsakerna till detta är att frågan inte lyftes fram på samma sätt som t.ex. jämställdhetsfrågan i ansökningskedet. I enskilda projekt har dock integrationen fått stort utrymme.

Eftersom miljöfrågan inte lyftes fram i ansökan har den inte beaktats i projektet i någon större utsträckning. I samband med att projektet blev ett strategiskt länsprojekt väcktes dock frågan eftersom Länsstyrelsen hade detta som en av förutsättningarna för de strategiska projekten. Projektledningen utarbetade då ett antal hållpunkter som gällde för projektets olika delar att ta hänsyn till. Punkterna innehöll målsättningar att projektet skulle arbeta med ekologiska grundtankar:

- ✓ Informationen skulle spridas elektroniskt via hemsidan.
- ✓ Länkar med ekologisk inriktning skulle läggas upp på hemsidan.
- ✓ Miljövänligt papper skulle användas i projektet och papperssortering skulle ske.
- ✓ Miljöanpassade alternativ vid övernattningar, resor och trycksaker skulle användas.
- ✓ Samåkning eller miljövänliga alternativ skulle användas vid gemensamma aktiviteter.

## 5. Jämställdhet

Projekt kompetensförsörjning har haft en mycket tydlig målsättning att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv. Målsättningen har varit att alla insatser skall bidra till att det traditionella könsmönstret bryts.

För att skapa en gemensam plattform för jämställdhetsarbetet i projektet genomfördes ett inspirationsseminarium om jämställdhet i februari 2004. Medverkade gjorde Elisabeth Sundin, professor på Arbetslivsinstitutet i Norrköping, som föreläste om jämställdhet i organisation och samhälle. Inbjudna till konferensen var förutom alla projektledarna också styrgruppen. På grund av att en hel del av del inbjudna inte kunde vara med på konferensen uppnåddes inte den gemensamma plattform som var avsett fullt ut.

För att följa upp om jämställdhetssträvandena fick genomslag fördes diskussioner på projektledningsmötena om vad som gjorts och kunde göras mer. Samverkan med länets särskilt sakkunnige på Länsstyrelsen Emma Johnsson upprättades och projektet eftersträvade samarbete med andra pågående jämställdhetsprojekt i länet. Exempel på detta var ReFine<sup>1</sup> och de checklistor som upprättades av projekten. Samverkan med Länsstyrelsens projekt ”Lika möjligheter” resulterade i Gulduttern. (Bilaga 14, 15).



<sup>1</sup> ReFine ska hjälpa länets tillverkande företag att utvecklas och skapa nya produkter och tjänster.

## 6. Delprojekten, målsättningar & resultat i sammanfattning

### 6.1 Teknikföretags långsiktiga försörjning av kvalificerade tekniska medarbetare

#### *Utgångspunkter*

Jönköpings län är ett industritätt län. Ungdomarnas intresse för att söka till teknikinriktade utbildningar sviktar. Valet till olika utbildningsprogram sker mycket traditionellt. Samverkan mellan skola och näringsliv måste bli bättre och mer interaktiv. För att stärka verkstadsindustrin och säkerställa den långsiktiga rekryteringen av kvalificerade medarbetare måste insatser ske.

#### *Syfte och mål:*

Syftet har varit att utveckla industri- och teknikprogrammets innehåll, uppläggning och deras näringslivsanknutna delar, att verka för att teknikföretag och skola etablerar lokala kontakter och nätverk samt att öka intresset i samhället för arbete inom teknikföretag. Det kvantitativa målet har varit att dubblera antalet intagna gymnasieelever i relevanta program inom fem år.

#### *Process:*

Arbetet med att utveckla teknikprogrammen och öka intresset bland gymnasieeleverna för dessa har gjorts inom en större region omfattande Småland och Östergötland. Det har letts av en styrgrupp med bland annat företrädare för verkstadsindustrin i området. Inledningsvis genomfördes en analys av teknikföretagens arbetskrafts- och kompetensbehov. Resultatet blev rapporten Industrins kompetensbehov som visade nyckeltal och gap gentemot utbildningsutbudet. En kartläggning av olika insatser/projekt som genomfördes i länet skedde också. Utifrån kartläggningen identifierades orter där behovet av insatser var störst. Där inbjöds beslutsfattare från teknikföretagen och kommunen till diskussion om industrins behov av kompetens. Diskussionerna ledde till att utvecklingsprojekt av gymnasieskolans teknik- och industriprogram startades. Exempel på sådana utvecklingsprojekt är Entek – ett nytt gymnasieprogram som har startats med projektets medverkan i Gnosjö. I Tranås har initierats projekt som finansierats via Mål 2 Södra och i Jönköping ett grundskoleprojekt.

Teknikföretagens kompetensnätverk med rektorer, lärare, projektledare för lokala projekt, näringslivsbolag och Teknikföretagens medlemmar har bildats. Genom detta har ett stimulerande erfarenhetsutbyte skett fyra gånger per år. Ett omfattande informations- och opinionsarbete har pågått under hela projekttiden. I det har en tydlig framtidsbild målats upp och vikten av kompetens framhållits.

#### *Jämställdhet:*

Genom erfarenhetsutbyte och konferenser har kunskap om flickors val till teknikutbildningar spridits, rekryteringsaktiviteter med enbart flickor som målgrupp har genomförts och ett nätverk för flickor och teknik har bildats.

#### *Erfarenheter och resultat:*

Det lokala och regionala engagemanget i arbetet med kompetensförsörjningen för teknikföretagen har varit viktigt. Genom att arbeta proaktivt har utvecklingsarbetet kunnat initieras där behoven varit störst och processen kunnat övergå och bli en del av kommunens/skolans förändringsarbete. Samverkan har skett utifrån en gemensam målbild. Med ett strukturerat angreppssätt har ad-hoc aktiviteter undvikits och arbetet har i stället skett utifrån en strategisk plan. Antalet sökande till teknikinriktade utbildningar visade en viss ökning under år 2005.

Nätverken som är bildade kommer att drivas vidare. Teknikföretagen kommer att fortsätta arbeta med ett näringslivspolitiskt angreppssätt när det gäller utbildningsfrågor och delta i lokala utvecklingsprojekt. (Bilaga 16 och 17).

## **6.2 Validering – att värdesätta kunnandet**

### *Utgångspunkter:*

Jönköpings län kommer inom några år att ha brist på kompetent arbetskraft. I undersökningar har konstaterats att det framför allt är bristen på kompetens som är det största hindret för företagens tillväxt och konkurrenskraft i länet. Genom validering kan människors tidigare lärande tas till vara genom identifiering, bedömning och dokumentering.

### *Syfte och mål:*

Projektets syfte har varit att vuxenutbildningen i Jönköpings län, i samverkan med övriga intressenter inom valideringsområdet, skall utforma strategier för att fortlöpande kunna identifiera och värdesätta vuxnas kunnande.

### *Process:*

Jönköpings kommun har varit huvudman för projektet men det har genomförts i nära samverkan med länets övriga kommuner. Projektet har bestått av fem olika delprocesser. En sammanhållande styrgrupp med representanter från vuxenutbildningar i länet och facket har funnits och en referensgrupp med en bredare representation har följt arbetet.

De deltagande kommunernas vuxenutbildning fick, utifrån intresse och resurser, välja inom vilket eller vilka av delprocesserna man ville delta. Detta medförde att det startades projektgrupper och nätverk i kommunerna, totalt 26 olika kommunala aktiviteter. Inom de skilda delprocesserna har olika konkreta insatser genomförts och metoder prövats.

- ✓ En delprocess har bestått i att arbeta med Validering av invandrares yrkeskompetens i samarbete med Sfi (Svenska för invandrare). Tillsammans med Högskolan för Lärande och Kommunikation har prövats Sfi för akademiker. För att påskynda övergången från Sfi till omvårdnadsutbildning har en individuellt anpassad fortsättningskurs för vårdintresserade testats med deltagare som har eller har påbörjat vårdutbildning i hemlandet.
- ✓ I processen Validering – vägledning har eftersträvat att uppnå en samsyn på validering, samverkan mellan arbetsförmedling och studievägledare samt att informationen skall vara gemensam och enhetlig.
- ✓ Inom Validering – ett verktyg för att rehabilitera sjukskrivna har arbete skett med ett antal pilotfall. Ett informationsmaterial för att sprida kunskap om validering bland Försäkringskassans medarbetare har utformats. Validering kan vara en metod att synliggöra anställdas kompetens.
- ✓ I delprocessen Valideringsföretag, har företag besökts och diskussioner om validering som ett verktyg för företagen förts. I samarbete med bland annat Svensk Gjuteriföreningen har ett pilotfall genomförts. Validering av individer i olika väl definierade yrkesroller har skett och branschen har enats om lämpliga kompetensområden och nivåer.
- ✓ För att få insikt och förståelse för hur och varför validering används som ett instrument i vuxnas utveckling har studiecirkel genomförts under rubriken Validering – förändrad pedagogik för livslångt lärande. Inom vårdområdet pågår kompetensutveckling.

### *Jämställdhet:*

Oberoende av om det är en kvinna eller en man skall den reella kompetensen bli identifierad, erkänd och dokumenterad. Validering kan bidra till överbrygning mellan den traditionella könsuppdelade arbetsmarknaden och därmed öppna dörrar till ett bredare yrkesval och mindre könssegregering vid nyanställningar.

*Erfarenheter och resultat:*

Erfarenheterna från delprojektet har varit så goda att ett fortsatt valideringssamarbete kommer att ske i länet. Jönköpings kommun har tagit beslut om att inrätta ett Resurscentrum för validering. Det bygger på en samverkan med arbetsmarknadens parter, Länsarbetsnämnden, Högskolan, Regionförbundet och Försäkringskassan. Länets kommuner kommer successivt att samarbeta med centrat. De nätverk som bildats inom och mellan kommuner kommer att bestå och arbeta vidare med valideringsproblematiken. Arbetat har också visat att arbetsmarknadens parter är viktiga i valideringsprocessen och att mer och bättre samarbete måste utvecklas. Samordning inom den kommunala vuxenutbildningen men också hos externa utbildningsanordnare med andra aktörer behövs för att det skall finnas en gemensam strategi för valideringsarbete och arbetslivsinriktning inom ramen för Sfi. Ett generellt hinder när det gäller validering är finansieringen av verksamheten och gränsdragningen mellan ansvarsområden mellan olika parter. (Bilaga 18).

**6.3 Entreprenörskap och innovation***Utgångspunkter:*

Tranåsbygdens Näringslivsförening hade uppmärksammat att det inom några år skulle uppstå både kompetens- och arbetskraftsbrist i kommunen. Samtidigt som utvecklingen enligt olika prognoser pekade på en minskande befolkning och ett tillbakagående näringsliv trots en väl fungerande näringslivsstruktur. Näringslivet ansåg att det krävdes ett lokalt målinriktat arbete med attityder till entreprenörskap och innovationer för att få en fortsatt positiv utveckling.

*Syftet och mål:*

Syftet har varit att skapa och vidareutveckla ett arbetssätt i en kommun som gör att de nya affärsmöjligheter och avknoppningsidéer som finns på företag tas till vara och utvecklas samt att hitta modeller för att stärka entreprenörsandan inom områden där den inte är självklar.

*Process:*

Tranåsbygdens Näringslivsförening har varit ansvarig för projektet och haft en styrgrupp som följt arbetet och beslutat om inriktningen. Projektledartjänsten har köpts in av ett privat företag i Tranås.

Ambitionen i delprojektet har varit att arbeta på såväl individ- som företagsnivå och lokal samhällsnivå. I projektet har två ledarskapsutbildningar genomförts omfattande drygt 20 lärarledda dagar för 26 personer. I utbildningen har ingått projektarbete där ”dolda affärsidéer” prövats.

En seminarieserie där temat varit attitydernas betydelse för näringslivsklimatet har genomförts. I samband med seminarierna har anordnats möten mellan representanter för näringsliv och förvaltning. Nätverk har bildats bland annat av deltagarna i ledarskapsprogrammet. Genom enkäter har kartläggning gjorts av ägarstrukturen och lokala handelsbalansen. Två minimässor där 30 lokala företag visat upp sig har arrangerats. I samverkan med Almi Företagspartner har starta eget kurser genomförts. Enligt planerna skulle också en permanent produkt- och tjänstebank upprättas men företagets intresse för att binda upp sig långsiktigt var litet och därmed var planerna inte möjliga att genomföra.

*Erfarenheter och resultat:*

Kartläggningen av ägarstrukturen visade bland annat att flertalet av de 20 största beslutsfattarna inte är bosatta i kommunen. För kommunen och det lokala näringslivet är det viktigt att finna arbetsmetoder som gör att man kan skapa goda kontaktvägar med beslutsfattarna i alla företag och att en dialog om framtida behov av bland annat kompetens förs. Genom projekt-

arbetet i första ledarskapsutbildningen har hittills ett nytt företag med en handfull nya arbetstillfällen skapats. Ett företag har beslutat att utveckla sin idé och två personer har anställts för detta. Ett tredje företag för diskussioner i styrelsen om utveckling av det affärsområde som ingick i projektarbetet. Den andra utbildningsomgången avslutades i november 2005 och alla företagen arbetar vidare med och försöker utveckla de idéer som väckts i utbildningen. Det har bl.a. tagit sig i uttryck att ett företag varit iväg på en tvådagars aktivitet och jobbat med dessa frågor. Ett annat företag har haft en endagsträff där man djupanalyserat resultatet. Allt tyder på att ytterligare minst en utbildningsomgång kommer att starta 2006. Konceptet lever vidare.

Under projekttiden har Tranås flyttat sig från 85 till 35 plats i Svenskt Näringslivs undersökning av näringslivsklimatet i Sveriges samtliga 290 kommuner.

Som bl.a. en följd av samarbetet mellan olika delprojekt inom Projekt kompetensförsörjning har ett utbildningsråd bildats i Tranås och ett mål 2 projekt initierats. Syftet är att förbättra samverkan mellan skola och näringsliv. Ett tvåårigt Leader-projekt är också under uppbyggnad. Syftet med det är att göra Tranås till ”orten med de friskaste arbetsplatserna”. (Bilaga 19).

#### **6.4 Bättre utfall i arbetsmarknadsutbildningen**

##### *Utgångspunkter:*

Arbetskraft med rätt kompetens kommer att bli en begränsande faktor. Arbetsmarknaden är könsuppdelad och traditionell och har inte förmåga att ta tillvara arbetskraftsresurserna i form av personer med utomnordisk härkomst eller funktionshinder. Arbetsmarknadsutbildningarna måste bli effektivare för att fungera som ett bra verktyg.

##### *Syfte och mål:*

Att skapa en effektiv och efterfrågestyrd utbildning, med korta ledtider, hög träffsäkerhet, som tillgodoser efterfrågan av arbetskraft och får ut fler arbetssökande i arbete. Det innebar att utarbeta en modell för nya arbetsmetoder för arbetsmarknadsutbildningen och pröva den i ett pilotprojekt.

##### *Process:*

Metoden för att ta fram en ny modell för arbetsmarknadsutbildning har gjorts i samverkan med Kronobergs län och under ledning av en styrgrupp bestående av företrädare för länsarbetsnämnderna i Kronobergs och Jönköpings län samt Arbetsmarknadsstyrelsen AMS. I gruppen ingick även representanter för arbetsgivare. Ett antal olika modeller studerades. Gemensamt för dem var att arbetsgivarna var involverade och att de arbetssökande fick lämna intresseanmälan. Arbetet på arbetsförmedlingarna har vidare getts en viss struktur. Kontakterna mellan arbetsförmedling och Länsarbetsnämndens upphandlare har varit nära. Olika aktörer på arbetsmarknaden, arbetsgivare, branschföreträdare, arbetsförmedlare med flera intervjuades också under inledningsfasen.

I analysfasen framkom tydligt att framgångsfaktorer var att arbetsgivare involveras redan vid utformningen av kursen och att delar av utbildningen skall förläggas till arbetsplatser i form av utbildningsmoduler. Utbildningarna skall annonseras och arbetssökande skall själva anmäla intresse. Urval och antagning skall göras gemensamt av arbetsförmedlare och arbetsgivare.

I nästa steg har dessa framgångsfaktorer, helt eller delvis, testats i sju olika arbetsmarknadsutbildningar med 112 deltagare. De allmänna förutsättningarna har varit att utbildningarna skall bedrivas mot tydligt identifierat behov, att involverade arbetsgivare tror att de kan anställa efter avslutad utbildning men att inga jobbgarantier ges. Utbildningen skall också vara så bred att deltagarna blir gångbara i branschen i stort.

*Erfarenheter och resultat:*

Både arbetstagare och arbetsgivare har varit mycket positiva till arbetssättet. Projektet har visat att den som har en svag ställning på arbetsmarknaden getts ökad möjlighet till kompetensutveckling och anställning. Därigenom har grupper med en svag ställning på arbetsmarknaden nåtts bättre.

Inom vissa områden och situationer finns samordningsvinster att hämta genom samverkan över länsgränser men vid sådan samverkan uppstår problem med reglerna för reseersättning, traktamente och boendekostnader. Länsarbetsnämnderna i de båda länen har samverkat och samordnat projektet vilket underlättat informationen och gett en bra överblick över behoven.

Erfarenheterna av projektet är så goda att metoderna håller på att implementeras i arbetsmarknadsutbildningen i länet. (Bilaga 20).



## 6.5 Jämställdhet och deltid

*Utgångspunkter:*

En övervägande del av de deltidsarbetslösa och timanställda utgörs av kvinnor. De är dessutom koncentrerade till vissa branscher. För att öka arbetskraftsutbudet i länet krävs en mer jämställd arbetsmarknad. De deltidsanställda har ofta låg formell utbildning och gruppen får inte heller ta del av kompetensutveckling.

*Syfte och mål:*

Syftet har varit att skapa en flexibel arbetsmarknad som tar tillvara hela arbetskraften genom att utarbeta metoder som tillvaratar den resurs som deltidsarbetslösa utgör. Ett annat mål har varit att belysa genusordningen i samhället och därigenom förändra attityder och värderingar hos individer och organisationer för att starta förändringsprocesser.

*Process:*

Projektet har drivits av LO-distriktet i Jönköpings län. Rapportering har skett direkt till verkställande utskott månadsvis. Information och kunskap har hämtats in bland annat från experter inom jämställdhetsområdet. I arbetet med värderingar och attityder har en föreläsningsserie om kvinnor och män genomförts för avdelningsstyrelserna för LO-distriktets fackförbundsavdelningar, vissa kommunfullmäktige grupper med flera. Därigenom har ca 500 personer nåtts. Utifrån föreläsningmaterialet har vidare ett utbildningsmaterial tagits fram och används för bl.a. vissa förtroendevalda. Kontinuerligt har medverkan skett i av andra arrangerade aktiviteter eller konferenser/seminarier där frågan om jämställdhet har stått i fokus.

Som ett hjälpmedel i jämställdhetsarbetet har en checklista som kan användas i diskussioner i företag och organisationer utarbetats. För att få ytterligare fokus på och stärka jämställdhetsarbetet har samverkan skett med andra pågående projekt i länet och övriga delprojekt inom Projekt kompetensförsörjning.

För att stärka de deltidsarbetslösas ställning och möjliggöra att de får kompetensutveckling har en modell för arbetsmarknadsutbildning tagits fram. Den bygger på möten i så kallade dialoggrupper och innehåller utbildning, yrkesvägledning och studiebesök. Den utgår från individens rätt till heltidsarbete ur jämställdhetssynpunkt. Modellen har inte prövats eftersom ekonomiskt utrymme inte funnits inom projekttiden.

*Jämställdhet:*

Jämställdhet har varit huvudinriktningen i alla projektets aktiviteter.

*Erfarenheter och resultat:*

Att arbeta med jämställdhet kräver engagemang och kraft och det tar tid att påverka värderingar och attityder. Genusperspektivet måste finnas med i all verksamhet och frågan måste ständigt arbetas med. Deltidsarbetslösa räknas inte som en prioriterad grupp på arbetsförmedlingarna och det är därför svårt att få fram medel för aktivitetsersättning för gruppen.

Avsikten är att jämställdhetsperspektivet skall integreras i LO-distriktets nya organisation. (Bilaga 21).

### **6.6 Strategisk kompetensförsörjningsmodell för mindre kommuner – utarbetande och test av modell**

*Utgångspunkter:*

I en framtida risk för brist på arbetskraft kommer det att vara viktigt att rätt kompetens finns och kan rekryteras. För att kunna göra detta krävs att organisationen har en tydlig överblick över vilka kompetenser som finns respektive saknas i organisationen.

*Syfte och mål:*

Att utveckla en modell för kompetensförsörjning som mindre kommuner och organisationer kan tillämpa generellt och därigenom säkerställa att rätt kompetens för verksamheten finns för att organisationer skall kunna utvecklas och fortleva.

*Process:*

Projektet har drivits av Vaggeryds kommun. En styrgrupp bestående av kommunchef, personalchef, förvaltningscheferna för de två största förvaltningarna samt projektledaren har lett arbetet. Under arbetet med att utveckla en modell har åtta olika aktiviteter genomförts. En kartläggning i form av en mindre enkätundersökning på förvaltningsnivå har gjorts. Syftet var att ta reda på hur man planerar, genomför och följer upp kompetensutvecklingsinsatser. Medarbetarnas syn på hur kommunens sätt att planera och genomföra kompetensutveckling kartlades likaså kompetenser på individnivå. Behovet av kompetens analyserades och en GAP-analys gjordes. Förändringar i framtiden på grund av pensionsavgångar, rörlighet och förändringar i omvärlden beaktades och möjligheterna till kompetensutveckling oavsett kön kartlades.

Under projekttiden har fyra olika former för kompetensutveckling prövats. Det har varit teamutbildning där 323 personer deltagit. När det gäller jämställdhet har insatsen genomförts i form av studiecirkel för cirka 100 personer. I form av diskussionsgrupper har cheferna fått utbildning i utvecklingssamtal. En nychefsutbildning för fem personer har också genomförts.

*Jämställdhet:*

Ambitionen var att personal i verksamheten, efter viss utbildning, skulle vara studiecirkelledare och att cirkelarna som rörde jämställdhet skulle genomföras i hela kommunen. Intresset för att agera studiecirkelledare var lågt och de flesta förvaltningarna bedömde att tiden för att genomföra cirkelarna var för lång.

*Erfarenheter och resultat:*

En kostnadseffektiv kompetensutveckling upplevs såväl av verksamheten som av den enskilda anställde som ett behov. För att lyckas krävs det att det finns en samlad kunskap om vilka kompetenser som finns i organisationen. Vidare att det finns rutiner och verktyg för att identi-

fiera saknade kompetensbehov, att GAP-analys sker och att kompetensplanering sker i samverkan med verksamhetsplaneringen. Modellen för ett aktivt planeringsarbete för kompetensutveckling i mindre organisationer består av åtta olika aktiviteter. En erfarenhet är också att det krävs samarbete och samverkan.

Vaggeryds kommun kommer att tillämpa projektmodellen i sin fortsatta kompetensplanering. (Bilaga 22).



## **6.7 Ett friskare arbetsliv**

### *Utgångspunkter:*

När Projekt kompetensförsörjning initierades innebar ökande sjukskrivningar och långtids-sjukskrivningar att stora grupper av människor hamnade utanför arbetsmarknaden. Förutom det individuella lidandet innebär de höga sjuktalen stora kostnader för samhället men också att mycket kompetens försvann från arbetsmarknaden.

### *Syfte och mål:*

Att i ett brett partnerskap i länet utveckla metod, system och verktyg som skulle bidra till att bryta den pågående utvecklingen med en tilltagande utslagning p.g.a. stressrelaterade problem. Att hitta metoder som underlättade för sjukskrivna att återvända till arbetsmarknaden.

### *Process.*

Försäkringskassan hade en positiv inställning till projektet men av olika anledningar ingick man inte som finansiär initialt. I länet pågick ett arbete i en intressegrupp, som bestod av bland annat Landstinget, Länsarbetsnämnden, Försäkringskassan och företrädare för företag och kommun, med samma ansats som projektets insatsområde. En sammanlänkning skedde därför och Försäkringskassan beslutade att från och med 2004 ta ansvar för delprojektet.

Som följdprojekt till Ett friskare arbetsliv har Mål 3-projektet ”Ett friskare arbetsliv – Arbetsgivarvarningar” genomförts.

### *Process:*

Tidigt knöts kontakt med Pacemaking-gruppen vid Lunds universitet. Syftet med denna kontakt var att se hur man kunde utföra forskningsstudier på verksamhetsnivå, organisationsnivå och individnivå.

Projektarbetet har fokuserat på den stressrelaterade ohälsan och syftat till ökad kunskap hos olika aktörer i samhället – sjukvården, Försäkringskassan, arbetsgivare och individer. I forskningsstudien Pacemaking med Bodil Jönsson ingick 36 individer från skilda områden. Det var chefer på olika nivåer, rehabiliteringsansvariga och arbetsgivare och syftet var att undersöka vilka drivkrafter som skapar stress och vilka effekter det blir för individer, arbetsplatser, grupper och samhälle och hur förändringar kan ske. Resultatet har direkt förts ut till företag och organisationer.

I Hälsosant Pacemaking, som är en vidareutveckling av arbetsmetoden i Pacemaking, har 30 långtidssjukskrivna deltagit. Den studien leddes av Bodil Jönsson och Gunilla Brattberg och syftade till att undersöka om den metod som användes kunde användas som rehabilitering för långtidssjukskrivna med stressdiagnos.

Undersökningen Resursfattiga kontra tidsfattiga genomfördes av Uffe Enoksson och fokuserade på frågan varför två liknande problem med anknytning till arbetsmarknaden behandlas på helt skilda sätt.

Med syfte att bland annat utveckla en ny och integrerande behandlingsmodell för långtidssjukskrivna har Orvar Löfgren, Anne-Marie Palm och Ingrid Röder prövat en metod med avspänning, samtalsterapi och etnologiska djupintervjuer av sjukskrivna. Detta projekt finansierades via Mål 3, men utgör en del i forskningsansatsen Pacemaking som helhet.

Inom ramen för Ett friskare arbetsliv har utvecklats en arbetsgivarutmärkelse. Den skall ges till den arbetsgivare i länet som arbetat för att förbättra arbetsmiljö och då beaktat jämställdhet, etnisk mångfald och/eller god hälsa/hälsofrämjande insatser.

#### *Erfarenheter och resultat:*

Erfarenheterna i projektet visar att samverkan är en framgångsfaktor och att åtgärder bör sättas in tidigt. Det finns ett fortsatt behov av kunskaper om stressrelaterad ohälsa hos såväl arbetsgivare som sjukvården och Försäkringskassan. Att knyta forskningsresurser till projektarbete ger nya lösningar på nya och gamla problem. Erfarenheterna från forskningsstudierna presenteras dels i boken Att utmana stressen och i filmen Pacemaking.

Inom projektet har noterats att det är en fördel om Försäkringskassan koncentrerar handläggningen av de stressrelaterade diagnoserna till en eller flera specifika handläggare för att erfarenheter och nya kunskaper kan användas på ett effektivare sätt. Försäkringskassan bedriver ett fortsatt projektinriktat arbete kring stressrelaterad ohälsa med avslutning 2006/2207.

Projektets målsättning med att utveckla en arbetsmiljöcertifiering har resulterat i utmärkelsen GULDUTTERN – årets attraktivaste arbetsgivare år 2005. Utmärkelsen kommer att delas ut till arbetsgivare inom privat eller offentlig sektor i Jönköpings län som arbetat för att förbättra arbetsmiljön med hänsyn tagen till jämställdhet, etnisk mångfald och/eller god hälsa/hälsofrämjande insatser. Företaget eller organisationen skall med hjälp av ovanstående ha ökat sin lönsamhet alternativt måluppfyllelse.

Gulduttern kommer att delas ut första gången i mars 2006 i samband med Marknadsföreningens årliga gala och kommer därefter att delas ut en gång per år. (Bilaga 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30)

### **6.8 Infrastrukturellt stöd för kunskapsförsörjning**

#### *Utgångspunkter:*

I en kommande bristsituation på arbetskraft är kompetens en kritisk resurs. Genom goda möjligheter till kontinuerlig fortbildning på högskolenivå kan länets konkurrenssituation bli bättre både inom offentlig och privat sektor.

#### *Syfte och mål:*

Att öka kännedomen om verksamheten i Högskolan och bättre möta samhällets behov när det gäller kontakt med och ingång i Högskolan. Att föreslå och genomföra förändringar i den Kvalificerade Yrkesutbildningen (KY) i Jönköping län så att den blir mer flexibel i upplägg och genomförande. Ytterligare mål har varit att öka rekryteringen av kvinnliga studenter till ingenjörs- och teknikutbildningarna samt att förbättra möjligheterna till distansstudier genom att förstärka verksamheten med att utveckla ett resurscentrum för flexibelt lärande.

*Process:*

Ingenjörshögskolan har drivit delprojektet som består av fyra olika delprocesser. Styrgrupp har varit de ansvariga för de olika delprocesserna och projektledaren. Kontinuerligt har information om aktiviteterna getts inom hela Högskolan samt bland annat till länets kommuner. I arbetet med att förbättra kontakterna har olika former av uppsökande verksamhet ingått. Deltagande har skett i andra aktörers möten och träffar med enskilda har ägt rum. Förmedling av kontakter inom och utom organisationen har gjorts. I samråd med företrädare för företag har erbjudits seminarier inom skilda områden. Deltagandet har varierat. Samverkan med gymnasieskolan har stärkts genom ett antal konferenser. Under projekttiden har det skett ett utvecklingsarbete som rör formerna för KY:s organisation, pedagogik, teknik och regelverk. Detta har gjorts i nära samverkan med länets kommuner och näringsliv. Relationerna mellan KY och högskoleutbildning har analyserats och resultatet visar att det inte finns formella hinder för att KY ska kunna jämföras med en högskoleutbildning. Arbetet visar också att KY kan vara en plattform för spetsutbildning för akademiker eller genomföras som bristyrkesutbildning. I samverkan med andra har olika former av KY planerats och startats. För att stimulera kvinnors intresse för teknik har olika aktiviteter arrangerats. Det har bland annat varit träffar för kvinnliga gymnasister, öppet hus med speciella aktiviteter för kvinnor, möten med kvinnliga studenter och studiebesök på företag. En kontinuerlig samverkan med en gymnasieskolas kvinnliga elever har också ingått. Tekniken att förmedla utbildning via distans har förändrats. Det innebär även förändringar av pedagogik, teknik med mera. Inom ramen för projektet har ett arbete som rör utveckling av flexibel utbildning drivits. En webbaserad ”verktygslåda” [www.hj.se/doc/1761](http://www.hj.se/doc/1761) finns samlad och tillgänglig för lärare som undervisar eller kommer att undervisa i distansutbildningar. Den innehåller olika verktyg inom bland annat områdena teknik, pedagogik, juridik och biblioteksstöd.

*Jämställdhet:*

Även om det inte är tydligt uttalat i projektets beskrivning skall jämställdhetsfrågor beaktas i högskolans utvecklingsarbete. I enskilda aktiviteter har dessa frågor varit i fokus. Det gäller insatserna för att öka andelen kvinnliga studenter vid de tekniska utbildningarna. I genomförandet av enskilda KY-utbildningar har noterats att fler män än kvinnor deltagit.

*Erfarenheter och resultat:*

Arbetet har tydliggjort att det i vissa fall saknas överblick över en stor organisation som Högskolan och att det därmed kan vara svårt att alltid hitta rätt kontaktvägar. Det kan vara svårt att matcha företagets behov av snabba insatser och Högskolans mera långsiktiga planering av t.ex. utbildningar och examensarbeten. Projektet har möjliggjort att kontakter tagits och relationer etablerats med organisationer som inte tidigare har kunnat prioriteras. Arbetet i redan etablerade nätverk har stärkts och utvecklats och högskolan kommer att engagera sig i ett stort antal aktiviteter som en följd av projektet. Exempel på sådana aktiviteter är spetsutbildning för arbetslösa akademiker, utvecklingen av lärcentra i länet, ökade insatser när det gäller decentraliserade högskoleutbildningar via distansteknik till länets kommuner, utveckling av KY samt arbetet för att permanenta ett Resurscentrum för flexibelt lärande. (Bilaga 31)



## **6.9 Generationsskiften i små tillverkande företag**

### *Utgångspunkter:*

En mycket stor del av Sveriges trärelaterade tillverkningsindustri ligger inom en radie av 15 mil från Nässjö. Ett stort antal företag inom branschen står mitt i eller inför stundande generationsskiften både avseende ägande och ledning. Det är angeläget både ur tillväxtskympunkt och utifrån kompetensförsörjningsbehov att underlätta generationsskiften i små tillverkande företag.

### *Syfte och mål:*

Projektets syfte har varit att öka insikten om generationsskiftesstrategier hos befintliga företagsledningar inom målgruppen samt att ta fram generella förslag till hur företag kan hitta ny kompetens till befattningar på ledningsnivå och kompetensutveckla befintlig personal.

### *Process:*

Träcentrum i Nässjö har varit projektägare. Arbets sättet har varit att hantera generationsskifte ur ett brett perspektiv. Företrädare för högskolor och universitet har varit samtalspartner, liksom företrädare för arbetsmarknadens parter. Genom enskilda intervjuer, gruppdiskussioner och enkäter med såväl äldre som yngre företagare, personal, studenter och experter inom området har en omfattande kartläggning skett av tidigare gjorda och pågående studier som på olika sätt berör generationsskiftesproblematiken. Internationella kontakter har också tagits. Generationsskiftesproblematiken har diskuterats med målgruppsföretagen såväl enskilt som i grupp. Därefter har bland annat en checklista tagits fram. Den skall fungera som ett praktiskt verktyg för ägare och ledning i företagen för att börja fundera, diskutera och planera kring inför ett generationsskifte. Den har spridits och sprids till samtliga trärelaterade företag som Träcentrum arbetar med. Den går också att använda inom andra branscher.

### *Jämställdhet:*

I intervjuer, gruppdiskussioner, nätverksträffar och enkäter har frågor som på olika sätt berör jämställdhet ställts. Kvinnor har låg representation både i ägar- och ledningsfunktion i den äldre generationen i de små trärelaterade företagen. Unga kvinnor utanför ägarfamiljer har mycket lågt intresse för en yrkesframtid inom trärelaterade företag. Såväl branschen som helhet som varje specifikt företag skulle därför behöva arbeta målinriktat och strategiskt med jämställdhetsfrågor.

### *Erfarenheter och resultat:*

Träbranschen visar på ett stort behov av nyanställningar men ungdomarna visar ett vikande intresse för utbildningar kopplade till trä. Kompetensutvecklingsfrågor och utbildning av den egna personalen är angeläget för att klara framtida behov. Förutom det praktiska verktyget i form av en checklista är erfarenheterna i projektet att generationsskiftesproblematiken är så individuell för respektive företag att det är svårt att i grupp på allvar diskutera ämnet. Detta gäller både för det enskilda företaget och för tjänsteföretag som arbetar med uppdrag gällande generationsskiften. Det innebär att det inte gått att skapa nätverk inom dessa grupper. Där emot har ett nätverk för erfarenhetsutbyte etablerats. Det är angeläget att respektive företag som skall genomföra ett generationsskifte oavsett om det gäller ägare eller ledning, planerar detta tillsammans med någon utomstående expert. När det gäller kompetens- och rekryteringsfrågor måste arbetet vara långsiktigt och målinriktat och träbranschen arbeta gemensamt med frågorna. Gemensamma satsningar med kommuner och högskolor/universitet på utbildningar av entreprenörer inriktade på industriella småföretag bör ske och utbildningar bör förläggas i mindre orter. Transnationellt samarbete kan lära träbranschen mycket om angelägna frågor om branschens framtid och utveckling. (Bilaga 32).

## **6.10 Sysselsättningsstrategi för asylsökande och andra invandrare i Jönköpings län**

### *Utgångspunkter:*

Migrationsverkets mottagningsenhet i Jönköping hade noterat att det inom ramen för den centrala överenskommelsen mellan ett antal parter, skulle kunna utvecklas regionala och lokala samverkansavtal med näringsliv, kommuner, arbetsförmedlingar och andra intressenter. Genom dessa samverkansavtal skulle asylsökandes kompetens bättre kunna tas tillvara. I ett framtidsperspektiv kommer också den svenska arbetsmarknaden ha ett stort behov av den kompetens som dessa personer har.

### *Syfte och mål:*

Att asylsökande skall ges bättre möjligheter till individuell utveckling utifrån den utbildning och yrkeserfarenhet som denne har med sig från sitt hemland och främja dennes möjlighet till försörjning genom arbete. Projektet skulle också utveckla samverkan och metoder mellan myndigheter och kommuner som stärker den asylsökande och dess familj till snabbare ”normalisering” och individuell utveckling.

### *Process:*

Utifrån den centrala överenskommelsen hade Migrationsverkets mottagningsenhet i Jönköping undertecknat en regional överenskommelse med Länsarbetsnämnden i Jönköpings län år 2002. För att bland annat utveckla den regionala överenskommelsen och påskynda arbetet med lokala överenskommelser kom Migrationsverket att ingå i Projekt kompetensförsörjning med sitt delprojekt Sysselsättningsstrategi för asylsökande och andra invandrare i Jönköpings län. Delprojektet har letts av en styrgrupp inom Migrationsverket. En ny regional överenskommelse tecknades våren 2004. Den innehåller ett antal samverkansområden som rör bland annat arbete, validering, Sfi och hälsa/rehabilitering. I den föreskrivs också att parterna skall teckna lokala överenskommelser om samverkan inom länets kommuner. En processhandledare anställdes för att snabba upp framtagandet av lokala överenskommelser i länets kommuner. I delprojektet har Migrationsverket arbetat med modeller för kartläggning av asylsökandes bakgrund och yrkeskompetenser, upprättat individuella handlingsplaner med studieplan, återvändareplanering och utvecklingsplaner för de asylsökande. Bosättningsamtal har förts och en meritportfölj har utvecklats. Frågor som rör validering av asylsökandes kunskaper har diskuterats tillsammans med delprojektet Validering, ett pilotförsök planerades men kunde inte genomföras under projektiden. Genom kontakter med Högskolan planerades för att kunna erbjuda individuella eller gruppvisa vägledningsinsatser eller studieinformation till asylsökande med akademisk bakgrund. Ett samarbete gällande samhällsinformation till asylsökande om arbetsmarknaden har påbörjats med arbetsförmedlingen i Eksjö och ett informations- och utbildningsprogram inom svenskt rättsväsende samt familjerätt har initierats i samverkan med länspolismästaren. Fokusgrupper med asylsökande i de största språkgrupperna har genomförts med frågan ”Hur kan väntetiden bli så bra som möjlig för dig”?

### *Jämställdhet:*

Vid kartläggning och upprättande av individuella handlingsplaner har genusperspektivet beaktats. Kontakterna med de asylsökande visar att flera av kvinnorna önskar att fortsätta som hemarbetande vid ett eventuellt uppehållstillstånd.



*Erfarenheter och resultat:*

Arbetet med att utforma lokala överenskommelser är klara inom fyra kommuner och pågår inom sex. Engagemanget och intresset från kommunernas sida varierar och bitvis går arbetet långsamt. I återstående (tre) kommuner har arbetet inte påbörjats, i två av dem har Migrationsverket för närvarande inga asylsökande och i den tredje finns ibland asylsökande med eget boende och en lokal överenskommelse borde tecknas. Det finns fungerande modeller och mallar för kartläggning och dokumentation. Många av de asylsökande har kompetens och önskar arbeta och borde därför få större möjlighet på arbetsmarknaden under väntetiden. Samverkansparten är arbetsförmedlingen. Ett av problemen där är att den asylsökande saknar de fyra sista siffrorna i sitt personnummer och därmed inte kan registreras i arbetsfördelningens ADB-system. Ett annat är att asylsökande inte är målgrupp enligt regleringsbrevet. Även Migrationsverkets ADB-system möjliggör inte en snabb sortering av de asylsökandes kompetenser. Det krävs kompetenser inom många olika områden för att asylsökande skall kunna utvecklas individuellt och detta kräver samverkan mellan Migrationsverket och ett stort antal andra parter. Projektresultatet kommer att implementeras i verksamhetsplaneringen inför 2006 inom den organiserade verksamheten vid Migrationsverkets mottagningsenhet i Jönköping. (Bilaga 33).



## 7. Kompetensrådets utvecklingsprogram och Arbetsmarknadsnämnderna

I projektets inledning var Regionala kompetensrådet projektets styrgrupp. Detta ändrades under projektets gång (se sidan 12). Kompetensrådets fick istället rollen som referensgrupp till projektet. Parallellt med Projekt kompetensförsörjnings utveckling har en del utvecklingsfrågor lyfts tillbaka in i Regionala kompetensrådet och bildar stommen till det utvecklingsprogram som tagits fram med projektets medverkan. Utvecklingsprogrammet består av ett antal punkter som kompetensrådet påtar sig att med gemensamma ansträngningar utveckla i länet. Programmet, som bifogas i sin helhet, består idag av följande punkter, men kommer att förändras genom att nya punkter tillkommer och gamla försvinner när de är genomförda:

1. Utveckla KY-konceptet för arbetsmarknadsutbildning
2. Utveckla spetsutbildning för arbetslösa akademiker
3. Integration – fokus på unga med invandrabakgrund
4. Utveckla nätverk – bygger vidare på Teknikföretagens erfarenheter
5. Kompetensutveckling av anställd personal – bygger vidare på delprojektet i Vaggeryd
6. Utveckla fungerande branschråd
7. Lärcentra –strategiska noder. Bygger vidare på Högskolans delprojekt.
8. Utvecklingen inom gymnasieskolan och högskolebehöriga 20-åringar i länet m.m.
9. Arbetsmarknadsnämndernas roll – lokal samordning av utbildning

Projektet ställde som mål att utveckla en ny roll för länets arbetsmarknadsnämnder, när det gäller ansvar för regional samordning av utbildning. Denna målsättning har projektet inte lyckats infria under projekttiden. Däremot har arbetet i projektet och framtagandet av Regionala kompetensrådets utvecklingsprogram skapat ett bra underlag för ett utvecklingsarbete inom arbetsmarknadsnämnderna. Det arbetet kommer att påbörjas under våren 2006 och är en av de uppgifter som ställts i Regionala kompetensrådets utvecklingsprogram. (Bilaga 34).

## 8. Spridningsarbete

En omfattande spridningsinsats har redan gjorts i projektet via olika kanaler:

*Broschyren "Syssetsättningsstrategi för Jönköpings län"* har spridits i ca 2000 exemplar. Mottagare har varit deltagare på de konferenser som genomförts i projektets slutskede. Broschyren har vidare spridits till länets arbetsförmedlingar, regionala myndigheter och nätverk och nationellt t.ex. till Sveriges Kommuner och Landsting via en nätverksträff på Lidingö där även projektet i stort presenterades.

*Filmen och boken om Pacemaking* har spridits i ca 700 exemplar vardera. Spridningen har varit dels på konferensen den 8 december och vidare till t.ex. Jönköpings kommuns personalavdelning, Jordbruksverkets personalavdelning, Lärarnas riksförbunds förbundsstyrelse, till 40 friskvårdskonsulenter i Jönköpings län, till AMS program "Hälsa i verksamheten", m.fl. *Framtida arbetsmarknad* har spridits i samma sammanhang som ovan men dessutom har länets kommuner, statistiker och vägledare inom skolan fått del av den.

Allt material har också spridits till Länsarbetsnämndens styrelse, Länsarbetsdirektörerna i Sverige liksom AMS centralt, länets riksdagsledamöter (som dessutom fått en presentation av projektresultatet), Försäkringskassan i Jönköpings län, Regionförbundets ledamöter, länets Arbetsförmedlingar, ESF-rådet regionalt och nationellt, Arbetslivsinstitutet, Nätet kvinnligt resurscentrum.

Utöver detta så sprider de enskilda projekten också såväl sina resultat som erfarenheterna i sin helhet.

### Det fortsatta spridningsarbetet:

Det är mycket angeläget att arbeta vidare med implementering och genomförande av de åtgärder där det inte finns en naturlig part som gör detta. Regionförbundet har åtagit sig att samordna detta. Styrgruppen i Projekt kompetensförsörjning upphör i och med slutrapportens sammanställande till Kommissionen. Därefter vidtar en samordningsgrupp som kommer att bestå av ledamöter från:

Regionförbundet, Länsarbetsnämnden, Länsstyrelsen, Försäkringskassan och arbetsmarknadens parter.

Det fortsatta utvecklingsarbetet består bland annat av att:

- ✓ informera och sprida erfarenheterna och resultaten från projektet
- ✓ ta tillvara alla erfarenheter och resultat
- ✓ följa upp insatser som initierats av projektet
- ✓ utveckla/initiera aktiviteter som en följd av projektet
- ✓ driva jämställdhetsfrågorna i den fortsatta verksamheten

Samordningsgruppen kommer att vara aktiv under 2006. Därefter tas ett nytt ställningstagande om behovet av att fortsätta arbetet och vilka frågor som i så fall skall drivas vidare.

Vid sidan av samordningsgruppen finns även Regionala kompetensrådet som driver en del av projektets frågor. Även styrgruppen för den nya ansökan till artikel 6 – REDEFINE – kommer att arbeta vidare med de frågor som väckts såväl inom Projekt kompetensförsörjning som inom REDEFINE.



## 9. Hinder

I arbetet inom de olika delprojekten har problem och hinder av olika slag blottlagts. De frågeställningar som identifierats kan indelas i tre olika grupper och rör:

- I. **Kunskaps- och värderingsfrågor**
- II. **Resurser**
- III. **Regler eller strukturella frågor**

### I. Inom området kunskaps- och värderingsfrågor kan nämnas

- Bristande kunskap om t.ex. stressrelaterad ohälsa, rehabiliteringsansvar och rehabiliteringsfrågor, validering
- Förändringsobenägenhet och ”rädsla för nya arbetssätt”, vissa frågor är för känsliga för att diskutera i grupp, filtrering av information
- Revirtänkande hos enskilda men också hos ”organisationer” och ibland ointresse av att samverka
- Avsaknad av policy och styrdokument för att hantera t.ex. samordning med andra organisationer
- Bristande rutiner för registrering av kompetens och utbildningsinsatser
- Kortsiktigt ekonomiskt tänkande

### II. När det gäller resurser rör hindren eller problemen

- Ekonomi och personal
- Organisationer som slimmas alltmer
- Brist på riskkapital
- Oklar ansvarsfördelning när det gäller vissa insatser t.ex. validering av sjukskrivna

### III. Regler eller strukturella frågor som kommit fram rör

- Deltidsarbetslösa som en icke prioriterad grupp
- Ersättningsnivåer som inte stimulerar till ökad rörlighet
- Regelverk som inte beaktar alla grupper eller frågor
- Brist i ADB-system som omöjliggör registrering t.ex. Arbetsförmedlingens och Migrationsverkets system<sup>2</sup>
- Regelkollision mellan olika myndigheter – t.ex. mellan Arbetsmarknadsstyrelsen och KY-myndigheten
- Respektive myndighets budgetansvar och snäva regelverk
- Frågor som rör licenser och avtal/upphovsrätt

## 10. Extern utvärdering

Utvärderingen finns i två versioner. Dels en kortversion som också översatts till engelska och dels utvärderingen i helhet. Båda versionerna har gjorts av den upphandlade utföraren och biläggs rapporten.

Utvärderingen upphandlades av Högskolan för Lärande och Kommunikation (HLK) i Jönköping. Arbetet har utförts av Karin Bengtsson-Sandberg. Utvärderingen påbörjades i mitten av år 2004 och har bedrivits i tre faser under tiden fram till och med december månad år 2005 (ursprungligen september 2005 men förlängdes i och med att projektiden utökades).

---

<sup>2</sup> Detta har visat sig gå lösa via tillfälliga personnummer via skattemyndigheten

Som utgångspunkt för utvärderingen gällde det åtagande som Länsarbetsnämnden gjorde i kontraktet med kommissionen, The Grant Agreement. För utvärderingen fanns denna tillgänglig samt de rapporter som lämnades av delprojektledarna, samt de tertiärrapporter som projektledningen lämnat till Kommissionen.

Utvärderingen har en beskrivande karaktär med en kvalitativ ansats. Metoden är i första hand fallstudier, intervjuer och dokumentanalys. Huvudinriktningen avsåg utvärdering av arbetet i delprojektet, men utvärderingen studerade även hur projektledning och styrgrupp fungerar som stöd till det lokala arbetet.

Utvärderingen kontrollerade att arbetet löpte enligt projektbeskrivningen och att det bedrevs så att slutresultat skulle kunna uppnås. Utvärderingsmaterial och analyser skulle bidra till att kontinuerligt ge beskrivningar av den pågående processen under projektets olika faser och på så sätt ge ett stöd till styrningen av arbetet.

Fas 1 omfattade arbetet enligt projektplan till och med augusti 2004. Det omfattar startfasen, organiserandet av arbetet i delprojektet, samt påbörjade pilotprojekt. Skriftlig delrapport klar den 15 september 2004.

Fas 2 omfattade arbetet enligt projektplan fram till och med februari 2005. Rapportering i form av PM och muntlig presentation gavs till styrgruppen den 3 maj 2005.

Fas 3 omfattar arbetet enligt projektplan till och med 2005-12-31. Utvärderingen utgör en slutrapport kring hela projektets arbete och resultat.

Utvärderingen utmynnar i en slutlig rapport. Rapporten beskriver resultatet av projektet efter projekttidens utgång relaterat till uppsatta mål. Slutrapporten har samma mottagare som delrapporterna men skall även delges EU-kommissionen, samt spridas på lämpligt sätt till intressenter i andra län i Sverige. Utöver ett underlag för styrande av arbetet skall utvärderingsresultatet användas i syfte att sprida erfarenheterna till andra regioner som bedriver liknande strategi- och programarbete. (Bilaga 35, 36, 37, 38)



## 11. Upphandlingar

Nedan finns en sammanställning av de upphandlade insatser som genomförts i projektet:

### Utvärdering

Genomförs av Högskolan för Lärande och Kommunikation (HLK) Jönköping

### Friskare arbetsliv

Pacemaking – Lunds Tekniska Högskola

Pacemaking Hälsosant – Lunds Tekniska Högskola

Filmen om Pacemaking – HLK

En studie av tid, pengar och sociala nätverk – Växjö Universitet

Personer med funktionshinder som arbetskraftsreserv – Hälsohögskolan (HHJ) Jönköping

**Flyttstudie**

Utflyttning från Jönköpings län – en studie utförd av Internationella Handelshögskolan (IHH), Jönköping

**Revision**

Projektet har upphandlat en revisionstjänst från Revidera i Kalmar län.

**Översättningar**

Projektets rapporter har översatts av Interverbum i Stockholm.

Kontrakten redovisas i separat sammanställning. Avtalen bifogas. (Bilaga 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46).

**12. Ekonomi och revision**

Projektets budget har varit den största inom ramen för denna utlysning – € 2 821 714,58.

Av dessa har Europeiska Kommissionen bidragit med 64 % eller € 1 806 218,56. Resterande € 1 015 496,02 har finansierats av nationella medfinansierare. Projektet har upparbetat ca 94 % av budgeten.

Projektet är reviderat av revisionsfirman Revidera i Kalmar län. Rapporten bifogas. (Bilaga 47).



## 13. Bilageförteckning

Bilaga 1	Sysselsättningsstrategin för Jönköpings län
Bilaga 2	Högskolebiblioteket som informationsförsörjningsresurs – slutrapport
Bilaga 3	Sammanställning över tillväxtprojekt RTP
Bilaga 4	Program – Mitt på vägen
Bilaga 5	Program – Jämställdhetskonferens i Gnosjö
Bilaga 6	Program – Slutkonferens
Bilaga 7	Program – Våga utmana stressen
Bilaga 8	Reserapport från studieresa till Tyskland
Bilaga 9	Företagsförlagd trärelaterad utbildning – Träcentrum Nässjö
Bilaga 10	Framtida arbetsmarknad i Jönköpings län
Bilaga 11	Utflyttning från Jönköpings län – en analys mot bakgrund av behovet av framtida kompetensförsörjning
Bilaga 12	Entek - Projektrapport
Bilaga 13	Handikappstudie
Bilaga 14	Gulduttern - projektbeskrivning
Bilaga 15	Checklistor för jämställdhet
Bilaga 16	Teknikföretagens slutrapport
Bilaga 17	Teknikföretagens utredning ”Industrins kompetensbehov”
Bilaga 18	Valideringsprojektet, slutrapport
Bilaga 19	Entreprenörskap och Innovation, slutrapport
Bilaga 20	Bättre utfall i arbetsmarknadsutbildning, slutrapport
Bilaga 21	Jämställdhet och deltid, slutrapport
Bilaga 22	Strategisk kompetensförsörjningsmodell för mindre kommuner – utarbetande och test av modell, slutrapport
Bilaga 23	Ett friskare arbetsliv, slutrapport
Bilaga 24	Pacemaking – ett instrument för reflektion om rytm, tid och stress. Rapport
Bilaga 25	Pacemaking – English short version
Bilaga 26	Nytändning – en rehabiliteringsmodell för stressrelaterad ohälsa. Rapport
Bilaga 27	Vägen tillbaka från stress och sjukskrivning. Utvärdering av projektet ett friskare arbetsliv
Bilaga 28	Boken om Pacemaking
Bilaga 29	Filmen om Pacemaking
Bilaga 30	Tid, pengar och sociala nätverk. Rapport i bokform.
Bilaga 31	Infrastrukturellt stöd för kunskapsförsörjning, slutrapport
Bilaga 32	Generationsskifte i små tillverkande företag, slutrapport
Bilaga 33	Sysselsättningsstrategi för asylsökande och andra invandrare i Jönköpings län, slutrapport
Bilaga 34	Kompetensrådets utvecklingsprogram
Bilaga 35	Att komma igång och komma i mål – utvärderarens första rapport 2004-10
Bilaga 36	Att vara på väg – utvärderarens PM 2005-04
Bilaga 37	Utvärdering, slutrapport (hela rapporten på svenska)
Bilaga 38	Utvärdering, slutrapport (kortversion på engelska och svenska)
Bilaga 39	Avtal utvärdering, Högskolan för Lärande och Kommunikation
Bilaga 40	Avtal, Pacemaking, Lunds Tekniska Högskola
Bilaga 41	Avtal, Pacemaking Hälsosant, Lunds Tekniska Högskolan
Bilaga 42	Avtal, Filmen om Pacemaking
Bilaga 43	Avtal, Studie kring tid. Pengar och sociala nätverk, Växjö Universitet
Bilaga 44	Avtal, Personer med funktionshinder som arbetskraftsreserv, Hälsohögskolan Jönköping
Bilaga 45	Avtal, Utflyttning från Jönköpings län
Bilaga 46	Revisionsavtal, Revidera i Kalmar län
Bilaga 47	Avtal översättningstjänst, Interverbum
Bilaga 48	Revisionsrapport

