

Region Midtjylland

**Indstilling fra Vækstforum om reservation af økonomisk
ramme til gennemførelse af projekt Kompetenceplatform**

Bilag

**til Regionsrådets møde
den 22. august 2007**

Punkt nr. 24

Uddrag af referat fra møde i Vækstforum den 13. juni 2007

1-33-76-20-07

7. Uddannelse og kompetenceudvikling - Kompetenceplatform - projekt - Handlingsplanens pkt.4.3

Resumé

Kompetenceplatformen skal være med til at sikre, at uddannelsesindsatsen i små og mellemstore midtjyske virksomheder får et kvalitativt og kvantitativt løft, samt at medarbejdernes kompetencer er af høj kvalitet og til stede i et omfang, så de konkret kan bidrage til innovation, vækst og velfærd i regionen.

Kompetenceplatformen skal styrke virksomhedernes arbejde med strategisk kompetenceudvikling og samspillet mellem virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne.

Kompetenceplatformen skal skabe kontakt og dialog mellem virksomhederne og de eksisterende uddannelsesinstitutioner, den skal fungere som udviklingsdynamo og netværkscentrum, og den skal understøtte kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning i virksomhederne såvel som udvikling af nye læringsformer.

Kompetenceplatformen etableres i tilknytning til erhvervsfremmeindsatsen og Væksthus Midtjylland og organiseres med syv lokale enheder fordelt i regionen (se bilag ang. organisation).

Formandskabet indstiller,

- at** Vækstforum godkender projektforslaget til kompetenceplatform, herunder
- at** Vækstforum etablerer et kompetenceråd med den foreslåede sammensætning, samt udpeger en formand for kompetencerådet,
- at** Vækstforum indstiller til Regionsrådet, at der reserveres 20 mio. kr. til medfinansiering af projektet i en toårig periode,
- at** Vækstforum reserverer 30 mio. kr. fra Den Europæiske Socialfond, Mål 2 til projektet for en toårig periode,
- at** der afholdes informationsmøder m.v. og indkaldes ansøgninger til Vækstforums godkendelse på mødet den 29. oktober 2007.

Beslutning

Som indstillet, dog således at Vækstforum over for Undervisningsministeriet peger på at der ud fra hensynet til regionens vidtstrakte geografi og tyndt befolkede områder opereres med 8 kompetencecentre.

Der vil til Vækstforums møde den 13. september 2007 foreligge et notat med yderligere præcisering af projektets indhold.

Viggo Thinggård blev udpeget som formand for kompetencerådet.

Sagsfremstilling

Vækstforum har på et tidligere møde besluttet, at der i forbindelse med forprojekter skal nedsættes arbejdsgrupper til udvikling og belysning af indsatsområderne.

Forprojektgruppen har haft følgende sammensætning:

- Frans Bjørn Thygesen, Væksthus Midtjylland
- Lisbeth Mikkelsen, Beskæftigelsesregion Midtjylland
- Jørgen Jensen, Vitus Bering, Kompetencecentre i region midtjylland
- Anne-Mette Juhl, Silkeborg Kommune
- Søren Qvist, LO
- Lisbeth Christensen, Teknologisk Institut
- Bent Mikkelsen, Region Midtjylland.

Kompetenceplatformens indhold og opgaver:

Med udgangspunkt i velfærdsforliget og globaliseringsaftalen har Undervisningsministeriet iværksat en række initiativer i forhold til en styrkelse af efter- og videreuddannelsesindsatsen. Herunder blandt andet initiativer om en udbygning af udviklingsprogrammet om forsøg med kompetencecentre. I disse initiativer skal kompetencecentre fortsat varetage behov om uddannelsesplanlægning og kompetenceafklaring, men også foretage realkompetenceafklaring og -vurderinger. Det er intentionen med det nærværende projekt at supplere og komplettere ministeriets initiativer.

1. Det er kompetenceplatformens opgave i forhold til virksomhederne at:

- tilbyde støtte til strategisk uddannelsesplanlægning
- bistå med konkret uddannelsesplanlægning
- etablere netværk mellem virksomheder
- rådgive om brug af kompetenceudvikling som personalepolitisk instrument
- sikre kontakt til og dialog med uddannelsesinstitutionerne

2. Det er kompetenceplatformens opgave i forhold til uddannelsesinstitutioner at bistå med udvikling af:

- dialogen mellem virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne
- nye læringsformer
- redskaber til afklaring af realkompetencer
- tilbud om praksislæring
- voksenvejledningen
- den virksomhedsforlagte undervisning

3. Det er kompetenceplatformens opgave i forhold til aktørerne omkring kompetenceudvikling at:

- etablere et kompetenceråd for Region Midtjylland
- etablere dialogfora mellem relevante aktører
- tilknytte viden- og forskningsinstitutioner til indsatsen
- udvikle konkrete samarbejdsaftaler mellem aktørerne

Organisation

Det tilstræbes, at kompetenceplatformen ses som en organisatorisk selvstændig enhed. Så selv om kompetenceplatformen indebærer et nært samarbejde med såvel virksomheder som uddannelsesinstitutioner og andre relevante interessenter, er den uafhængig af lokale eller

institutionelle interesser. Der er dog ikke tale om en parallel organisation til allerede eksisterende organiseringer, idet sådanne indgår, hvor det er muligt. Kompetenceplatformen er en organisation i tre led, som består af (organisationsdiagram fremgår af bilag):

- 1) Et regionalt sekretariat, der forankres i Væksthus Midtjylland
- 2) Syv lokale konsortier, der organiseres i forlængelse af eksisterende og kommende kompetencecentre
- 3) Et kompetenceråd

Ad 1. Sekretariat:

I kompetenceplatformens regionale sekretariat iværksættes, i samarbejde og samråd med de enkelte konsortier og kompetencerådet, videnindsamling og -formidling samt udviklingsaktiviteter og særlige kompetenceudviklingsforløb, ligesom uddannelse af konsortiernes konsulenter vil være en opgave. Sekretariatsopgaven udbydes på hjemmesiden til interesserede, men forventes placeret i Væksthus Midtjylland.

Ad. 2. Konsortier:

I kompetenceplatformen findes der syv konsortier, som med udgangspunkt i syv byer dækker hele regionen. Det er de lokale konsortiers opgave, at:

- lave opsøgende aktiviteter over for små og mellemstore virksomheder i lokalområdet
- tilbyde støtte til strategisk uddannelsesplanlægning
- bistå med konkret uddannelsesplanlægning
- sikre kontakt til og dialog med de relevante uddannelsesinstitutioner
- planlægge og sætte den egentlige kompetenceudviklingsvirksomhed i værk – i en dialog og et nært samarbejde mellem de lokale uddannelsesinstitutioner og virksomhederne
- etablere netværk mellem virksomheder
- rådgive om brug af kompetenceudvikling som personalepolitisk instrument.

Hvert af de syv konsortier udgøres af et gensidigt forpligtende netværkssamarbejde mellem lokale uddannelsesinstitutioner, virksomheder, jobcentre, kompetencecentre, repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, erhvervsserviceenheder eller øvrige relevante aktører. Netværkssamarbejdet i de lokale konsortier ledes og drives af en følgegruppe, som består af lokale interessenter, f.eks. repræsentanter fra de lokale erhvervsråd, repræsentanter fra de lokale jobcentre, lokale repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, repræsentanter fra lokale virksomheder mv. Der indhentes ligeledes tilbud på konsortierne, men det præciseres, at de skal organiseres i forlængelse af Undervisningsministeriets kompetencecentre. Konsortierne bliver således et konglomerat af Undervisningsministeriets kompetencecentre og Vækstforums projekt, der så at sige udvider kompetencecentrenes volumen, jf. partnerskabsaftalen mellem Regeringen og Vækstforum for Region Midtjylland.

Ad 3. Kompetenceråd:

Kompetencerådets sammensætning på 11 medlemmer ser ud som følger:

- 1 formand for kompetencerådet (Formanden udpeges direkte af Vækstforum)
- 6 repræsentanter for arbejdsmarkedets parter
- 1 repræsentant fra beskæftigelsesregionen
- 2 repræsentanter for uddannelsesinstitutionerne eller andre videninstitutioner (udpeges af Undervisningsministeriet)
- 1 repræsentant for kommunerne

Økonomi og tidsplan

Budget for en toårig periode

Sekretariat	6 mio.
Konsortier	24 mio.
Udviklingsaktiviteter	12 mio.
Netværk	2 mio.
Særlige forløb	20 mio.
I alt	64 mio.

Ud over disse poster medgår kompetenceudviklingsforløb (indeholdende taxametertilskud) i størrelsesordenen 60-80 mio. kr., en virksomhedsmedfinansiering heraf i størrelsesordenen 30 mio. kr. samt statslig finansiering af kompetencecentre på 30 mio. kr.

Finansiering:

Region Midtjylland	20 mio.
Den Europæiske Socialfond (mål 2)	30 mio.
Stat	14 mio.
I alt	64 mio.

Kompetenceplatformen skal råde over en rammebevilling til udviklingsprojekter inden for særligt definerede områder som f.eks.: Små virksomheder og virksomheder, der skal omstille sig til international konkurrence, samt til udvikling af nye pædagogiske metoder og nye uddannelsesforløb. Disse er budgetteret som særlige forløb og udviklingsaktiviteter.

Tidsplan

Initiativet iværksættes i følgende faser:

1. Indkaldelse af ansøgninger vedrørende varetagelse af sekretariatsfunktionen samt konsortierne primo august 2007. De endelige ansøgninger forelægges Vækstforum på mødet d. 29. oktober 2007.

2. Igangsætning af konkrete aktiviteter.

Primo 2008 igangsættes konkrete initiativer inden for følgende områder:

- Udvikling af virksomhedsrettede tilbud omkring uddannelsesplanlægning i virksomhederne. De første partnerskabsaftaler mellem virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne udvikles, og konkrete uddannelsesforløb igangsættes.
- Der igangsættes udviklingen af nye læringsformer, herunder øget anvendelse af praksislæring. Der igangsættes konkrete projekter, hvor nye metoder inden for voksenvejledning og virksomhedsforlagt undervisning afprøves, og jobrotation anvendes.
- Kompetenceplatformen tager initiativ til etablering af lokale dialogfora mellem aktørerne og samarbejdsaftaler med relevante nationale og internationale videninstitutioner.
- Kompetenceplatformen etablerer primo 2008 et forum, der skal arbejde med mulighederne for realkompetenceafklaring. En del heraf vil være at udvikle nye initiativer og arbejde for øgede skolesamarbejder samt iværksættelse af forsøgsprojekter.
- Kompetenceplatformen etablerer primo 2008 en række voksenvejledningsinitiativer, herunder etableringen af et call-center og et korps af learning angels udpeget blandt tillidsrepræsentanter på virksomheder og/eller i fagbevægelsen.

Bilag:

[Projektbeskrivelse kompetenceplatform](#)

Organisationsbeskrivelse kompetenceplatform

4.3. Kompetenceplatform

Arbejdsgruppe: Søren Qvist, LO; Jørgen Jensen, Vitus Bering; Lisbeth Christensen, Jens Henrik Haahr, Teknologisk Institut; Frans Bjørn Thygesen, Væksthus Midtjylland; Anne Mette Juhl/Claus Saunte, Silkeborg Kommune; Lisbeth Mikkelsen, Beskæftigelsesregion Midtjylland; Bent Mikkelsen, Region Midtjylland.

Resume

Vækstforum i Region Midtjylland har besluttet at igangsætte udviklingen af en kompetenceplatform. Kompetenceplatformen skal være med til at sikre, at uddannelsesindsatsen i små og mellemstore midtjyske virksomheder får et kvalitativt og kvantitativt løft, og at medarbejdernes kompetencer er af høj kvalitet og til stede i et omfang, så de konkret kan bidrage til innovation, vækst og velfærd i regionen.

Kompetenceplatformen skal styrke virksomhedernes arbejde med strategisk kompetenceudvikling og samspillet mellem virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne.

Kompetenceplatformen skal skabe kontakt og dialog mellem virksomhederne og de eksisterende uddannelsesinstitutioner, den skal fungere som udviklingsdynamo og netværkscentrum, og den skal understøtte kompetenceudvikling og uddannelsesplanlægning i virksomhederne såvel som udvikling af nye læringsformer.

Kompetenceplatformen etableres i et samspil mellem uddannelsesinstitutionerne, erhvervsfremmeindsatsen og virksomhederne og organiseres med 7 lokale enheder fordelt i regionen (se bilag ang. organisation). Cirka 13 % af virksomhederne benytter i dag uddannelsesplanlægning som et strategisk værktøj i udviklingen af virksomheden. Det er målet, mange flere virksomheder i Region Midtjylland skal arbejde strategisk med uddannelsesplanlægning om 3 år.

Baggrund og indhold

Vækstforum i Region Midtjylland vil arbejde for at skabe stærke rammebetingelser for den regionale konkurrencekraft. Den strategiske referenceramme for både den nationale og regionale erhvervsfremmeindsats er de fire såkaldte vækstilder: Udvikling af menneskelige ressourcer, anvendelse af ny teknologi, etablering og udvikling af nye virksomheder samt innovation og videnopbygning. Globaliseringens muligheder skal udnyttes til at skabe en attraktiv, nyskabende og kompetence Midtjysk region, hvor konkurrencekraft og sammenhængskraft er nøglebegreber. Et konkurrencedygtigt erhvervsliv og et godt velfærdssamfund betragtes som hinandens forudsætninger.

Med udgangspunkt i velfærdsforliget og globaliseringsaftalen har undervisningsministeriet allerede iværksat en række initiativer på dette område. Herunder blandt andet initiativer om en udbygning af Udviklingsprogrammet om forsøg med kompetencecentre. I disse initiativer skal kompetencecentre fortsat varetage behov om uddannelsesplanlægning og kompetenceafklaring, men også foretage realkompetenceafklaring og -vurderinger. Det er intentionen med det nærværende projekt, at supplere og komplettere ministeriets initiativer på området. Beskrivelserne af kompetenceplatformens organisation og målsætninger skal derfor understøtte denne intention.

Vækstforum vil konkret arbejde på, at uddannelses- og kompetenceniveauet øges markant, så arbejdskraftens og virksomhedernes omstillingsevne muliggøres. En konkret udfordring består først og fremmest i at højne det generelle uddannelsesniveau, men der skal særligt fokus på at mindske gabet mellem antallet af højtuddannede og kortuddannede, således at de kortuddannede får et uddannelsesmæssigt løft. De kortuddannede udgør aktuelt ca. 31 % af arbejdsstyrken. Der ligger derfor en udfordring i at kortlægge og bygge videre på de kortuddannedes realkompetencer, men også i at skræddersy uddannelsesforløb for denne gruppe – f.eks. vur-

deres det, at 28 % af de kortuddannede har læse/stave problemer. Omstillingsprocesser, hvad enten de finder sted på samfundsplan, virksomhedsplan eller det personlige plan, har en tendens til at fremme udstødning fra arbejdsmarkedet, og disse mekanismer slår stærkes igen hos den ufaglærte del af arbejdsstyrken. Der ligger derfor en betydelig udfordring for Region Midtjylland i forhold til at være dagsordensættende både politisk og praktisk i krydsfeltet mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitik.

Indhold:

1. Det er kompetenceplatformens opgave i forhold til virksomhederne at:
 - Tilbyde støtte til strategisk uddannelsesplanlægning
 - Bistå med konkret uddannelsesplanlægning
 - Etablere netværk mellem virksomheder
 - Rådgive om brug af kompetenceudvikling som personalepolitisk instrument
 - Sikre kontakt til og dialog med uddannelsesinstitutionerne
2. Det er kompetenceplatformens opgave i forhold til uddannelsesinstitutioner at bistå med udvikling af:
 - Dialogen mellem virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne
 - Nye læringsformer
 - Redskaber til afklaring af realkompetencer
 - Tilbud om praksislæring
 - Voksenvejledningen
 - Den virksomhedsforlagte undervisning
3. Det er kompetenceplatformens opgave i forhold til aktørerne omkring kompetenceudvikling at:
 - Etablere et Kompetenceråd for Region Midtjylland
 - Etablere dialogfora mellem relevante aktører
 - Tilknytte videns- og forskningsinstitutioner til indsatsen
 - Udvikle konkrete samarbejdsaftaler mellem aktørerne

Ad 1. Kompetenceplatformen skal med udgangspunkt i de nyeste metoder og erfaringerne opbygge et professionelt og synligt viden- og udviklingsmiljø og være en uvildig og højt kvalificeret samarbejdspartner i forhold til virksomhedernes indsats med kompetenceudvikling af medarbejderne. Kompetencecentret skal råde over et antal konsulenter med særlig kompetence inden for uddannelsesplanlægning og skal benytte sig af et anerkendt koncept for uddannelsesplanlægning, som både er fleksibelt og matcher de forskellige typer af virksomheder og behov. Konsulenterne skal indgå i kortlægnings- og planlægningsprocesserne i virksomhederne, de skal sikre lokal forankring af initiativerne, de skal være bindeled til uddannelsesinstitutionerne, og de skal være garant for, at der igangsættes konkrete fleksible og skræddersyede uddannelsesforløb – som også indbefatter samarbejde på tværs af uddannelsesinstitutionerne. Der skal således være både kontinuitet og dybde i kontakten til virksomhederne, og kompetencerne skal forankres i virksomheden. Konsulenten har også et medansvar for, at uddannelsesforløbene tilfører medarbejderne kompetencer af mere almen karakter, og at medarbejdernes kompetencer registreres på en hensigtsmæssig måde i forhold til den enkeltes "employability". Konsulenten skal også være initiativtager til og tovholder for lokale partnerskaber og netværk mellem virksomheder og uddannelsesinstitutionerne og skal også medvirke til at arbejdsmarkedets parter samarbejder om indsatsen..

Ad 2. Det er vigtigt, at uddannelsesinstitutionerne ser sig selv som en central aktør i realiseringen af de regionale målsætninger. Der skal være en tæt sammenhæng mellem skolernes undervisning og virksomhedernes læringsmiljø – det vil sige arbejdets karakter, den politiske og sociale kultur og medarbejdernes forudsætninger. Det er vigtigt, at partnerskaber mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner afløser en "kunde-leverandør" relation, så både ar-

bejdsplads, medarbejdere og skoler oplever, at der er relevans, udbytte og mening med uddannelsesinitiativerne. Skolerne har ansvaret for, at deltagerne tilegner sig generelle principper, metoder og faglige færdigheder, men også at uddannelserne får karakter af en "totalleverance", selvom den foregår i et samarbejde mellem flere uddannelsesinstitutioner. Undervisningen skal baseres på nye læringsformer, den skal være mere case-baseret og problemorienteret, den skal indeholde mere praksislæring og jobrotation, og den skal ikke mindst understøtte indførelse af nye produktions- og organisationsformer. Det er også vigtigt, at der arbejdes med fleksible undervisningsformer og virksomhedsforlagt undervisning, at virksomheder og skoler sammen tænker i hvilke rammer, der kan understøtte nye lærings-, samarbejds- og undervisningsformer. Konkret skal uddannelsesinstitutionerne udvikle deres vejledningstilbud til voksne, og de skal udvikle metoder til realkompetenceafklaring. Det forventes, at der igangsættes særlige initiativer på dette område. Afklaring af realkompetencer skal sikre, at især de kortuddannede så vidt muligt får deres kompetencer formelt anerkendt, og at de tilbydes de rette uddannelsesstilbud. I tilknytning til kompetenceplatformen kan tænkes et center for voksenvejledning med tilknyttet call center og træningsfaciliteter for vejledere samt udvikling af et korps af learning angels på virksomhederne.

Ad 3. Kompetenceplatformen skal være en udviklingsdynamo og et netværkscentrum, og den skal være aktiv i opbygning af regionale udviklingsmiljøer, hvor kompetenceudvikling er omdrejningspunktet. Kompetenceplatformen skal gennem indsamling og formidling af forskningsbaseret viden og praksiserfaringer understøtte, at aktørerne på området arbejder ud fra en fælles referenceramme og strategi. Kompetenceplatformen skal være en aktiv partner for ministerier og statslige institutioner med hensyn til implementering af nationale strategier og initiativer. Kompetenceplatformen skal være aktivt igangsættende i forhold til udvikling af formelle samarbejdsrelationer, partnerskabsaftaler, dialogfora og netværk mellem de mange aktører og skal også være en kompetent sparringspartner for de Lokale Beskæftigelsesråd, det Regionale Beskæftigelsesråd, Vækstforum og Regionsrådet.

Formål

Formålet er:

- At arbejdsstyrken i Region Midtjylland har et højt uddannelses- og efteruddannelsesniveau. Det forudsætter at der sikres:
- Et effektivt match mellem udbud og efterspørgsel efter uddannelse
- Et stærkt samspil om kontinuerlig kompetenceudvikling i virksomhederne

Mål

Målet med kompetenceplatformen er at:

- Flere virksomheder arbejder systematisk og strategisk med medarbejderudvikling som led i organisationsudviklingen
- Der skabes et tættere samspil mellem udbuds- og efterspørgselssiden
- Der igangsættes flere uddannelsesforløb
- Kvaliteten af arbejdet med kompetenceudvikling styrkes – herunder at der udvikles nye læringsformer
- Realkompetenceafklaring får flere ind i den rette efteruddannelse
- Der etableres en paraplystruktur, der skal koordinere og synliggøre indsatsen for aktørerne – særligt virksomhederne
- Styrke voksenvejledningsindsatsen gennem f.eks. etablering af call-center og et korps af learning angels.

Relation til de 6 kriterier

1. Initiativet har en stor faglige volume og favner bredt over både brancher, fag, parter og geografi.
2. Initiativet er en styrkelse og videreudvikling af igangværende initiativer i virksomhederne og på uddannelsesinstitutionerne (de nationale kompetencecentre).
3. Initiativerne skal aktivt rettes mod det uddannelsesmæssige underskud, der er i regionens yderområder, samt styrke yderområdernes særlige branchemæssige potentialer gennem målrettet kompetenceudvikling.
4. Kompetenceplatformen skal sikre, at medarbejdernes kompetencer er af høj kvalitet og til stede i et omfang, så de kan bidrage aktivt til innovation og vækst – særligt i de mindre eksporterhverv, som er under konkurrencemæssigt pres. Kompetenceplatformen skal desuden understøtte implementeringen af internationale metoder og erfaringer i dansk praksis inden for kompetenceudvikling i virksomheder.
5. Initiativet skal udvikle og professionalisere samarbejdet mellem private virksomheder og offentlige aktører om kompetenceudvikling og dermed være med til at sikre et højt uddannelses- og efteruddannelsesniveau i Danmark.
6. Initiativet finansieres af regionale udviklingsmidler, EU's strukturfondsprogrammer, af andre offentlige midler samt af private midler.

Overvågning af initiativets fremdrift

Initiativets fremdrift overvåges med udgangspunkt i de i kontrakten opstillede resultatkrav. Der laves opfølgning på resultatkravene 2 gange årligt med inddragelse af ekstern evaluatør.

Målgruppe

Virksomhederne:

De små og mellemstore private virksomheder i Region Midtjylland er kompetenceplatformens primære målgruppe. Virksomhederne skal inspireres til at anvende kompetenceudvikling som et strategisk redskab i forhold til virksomheds- og medarbejderudvikling, de skal have støtte til at afklare deres behov for uddannelse og til at lave uddannelsesplanlægning. Målet er, at der igangsættes konkrete, fleksible og skræddersyede uddannelsesforløb for virksomhedernes medarbejdere.

Uddannelsesinstitutionerne:

Kompetenceplatformen skal være garant for, at virksomhedernes behov formidles til uddannelsesinstitutionerne på en relevant måde, så disse mere præcist og i højere grad kan imødekomme konkrete behov omkring faglighed, fleksibilitet og skræddersyede forløb. Kompetenceplatformen skal fungere som et viden- og formidlingsmiljø og skal være en aktiv samarbejdspartner for uddannelsesinstitutionerne i forhold til udviklingsarbejde – herunder udvikling af nye læringsformer og realkompetenceafklaring af virksomhedernes medarbejdere.

Aktørerne:

Der er en bred aktørgruppe med interesser omkring kompetenceplatformen. Det er vigtigt, at være opmærksom på, at alle relevante parter inddrages i arbejdet – alt efter indsatsområder og temaer. De centrale aktører er følgende:

- Arbejdsmarkedets parter
- Kompetencecentre/uddannelsesinstitutionerne
- Teknologisk Institut
- Væksthus Midtjylland
- Kommunerne
- De lokale erhvervsserviceenheder
- Jobcentre
- Virksomhederne

- Videns- og forskningsinstitutioner

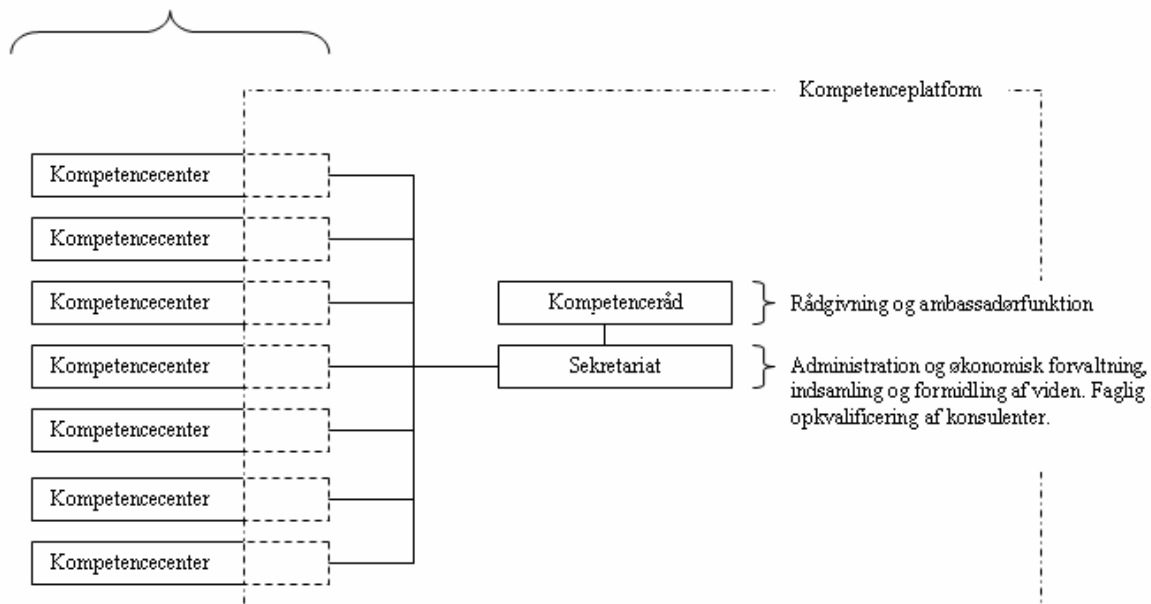
Organisering/aktører

Kompetenceplatformen er en organisation i tre led, som består af:

- 1) Et regionalt sekretariat, der forankres i Væksthus Midtjylland
- 2) Et kompetenceråd
- 3) Syv lokale konsortier, der organiseres i forlængelse af eksisterende og kommende kompetencecentre

Udførende niveau med følgegrupper
og netværkssamarbejder

Lokale konsortier



For yderligere beskrivelser af kompetenceplatformens organisering, se vedlagte organisationsbeskrivelse.

Tidsplan

Initiativet iværksættes i følgende faser:

1. Indkaldelse af ansøgninger vedrørende opgaver i kompetenceplatformen primo august 2007. Den endelige ansøgning forelægges Vækstforum på mødet d. 29. oktober 2007.
2. Igangsætning af konkrete aktiviteter
Primo 2008 igangsættes konkrete initiativer indenfor følgende områder:

- Udvikling af virksomhedsrettede tilbud omkring uddannelsesplanlægning i virksomhederne. De første partnerskabsaftaler mellem virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne udvikles, og konkrete uddannelsesforløb igangsættes.
- Der igangsættes udviklingen af nye læringsformer, herunder øget anvendelse af praksislæring. Der igangsættes konkrete projekter, hvor nye metoder inden for voksenvejledning og virksomhedsforlagt undervisning afprøves, og jobrotation anvendes.
- Kompetenceplatformen tager initiativ til etablering af lokale dialogfora mellem aktørerne og samarbejdsaftaler med relevante nationale og internationale viden-institutioner
- Kompetenceplatformen etablerer primo 2008 et forum, der skal arbejde med mulighederne for realkompetenceafklaring. En del heraf vil være at udvikle nye initiativer og arbejde for øgede skolesamarbejder samt iværksættelse af forsøgsprojekter.
- Kompetenceplatformen etablerer primo 2008 en række voksenvejledningsinitiativer, herunder etableringen af et call-center og et korps af learning angels udpeget blandt tilidsrepræsentanter på virksomheder og/eller i fagbevægelsen.

Effekt

Cirka 13 % af virksomhederne benytter i dag uddannelsesplanlægning som et strategisk værktøj i udvikling af virksomheden. Det er målet, at andelen af virksomheder i Region Midtjylland, der arbejder strategisk med uddannelsesplanlægning, skal være meget større i 2011. Særligt andelen af små virksomheder, der arbejder strategisk med uddannelsesplanlægning, skal øges væsentligt i forhold til det nuværende niveau. Andelen af virksomheder, der i løbet af et år gennemfører kompetenceudviklingsforløb skal forøges fra i løbet af 3 år. Antallet af efteruddannelsestimer på uddannelsesinstitutionerne skal forøges over de næste 3 år.

I de enkelte kontrakter vil blive opstillet klare og målbare resultatmål indenfor disse områder.

Budget

Sekretariat	5 mio.
Konsortier	25 mio.
Udviklingsaktiviteter	6 mio.
Netværk	1 mio.
Særlige forløb	10 mio.
I alt	47 mio.

Udover disse poster medregnes kompetenceudviklingsforløb (indeholdende taxametertilskud) i størrelsesordenen 30-40 mio. samt en virksomhedsmedfinansiering i størrelsesordenen 15 mio. kr.

Finansiering

Indikativ forventede årlige økonomiramme 2007-08 i alt: Kr. 47 mio. ser således ud:

Region	10 mio.
Europæisk socialfond (mål 2)	15 mio.
Stat	7 mio.
Privat	15 mio.
I alt	47 mio.

Kompetenceplatformen skal råde over en rammebevilling til udviklingsprojekter inden for særligt definerede områder som f.eks.: Små virksomheder og virksomheder, der skal omstille sig til international konkurrence, samt til udvikling af nye pædagogiske metoder og nye uddannelsesforløb. Disse er budgetteret som særlige forløb og udviklingsaktiviteter.

Forankring efter projektperioden

I sin første fase er kompetenceplatformen et treårigt projekt. Når denne periode er udløbet vil kompetenceplatformen råde over et regionalt netværk af virksomheder, uddannelsesinstitutioner, eksperter, ressourcepersoner mv. Projekterfaringerne fra disse netværk udgør en værdifuld viden, som kan inddrages i fremtidige kompetenceudviklingsprojekter. Det er derfor kompetencerådets opgave, indenfor platformens første leveår, at præsentere en plan for initiativets permanentgørelse og fremtidige drift, herunder også en afklaring af spørgsmålet om fremtidig finansiering.

Formidling

Formidling og videndeling er en væsentlig opgave for kompetenceplatformens sekretariat. En målrettet formidlingsindsats skal bidrage til at skabe en mere samlet identitet (såvel indad som udad til) i en situation hvor kompetenceplatformen udgøres af et samarbejde mellem meget forskellige organisationer og institutioner.

Formidlingsarbejdets udkomme (seminarer, konferencer, informationspjecer, surveys, analyser, evalueringer mv.) sættes i spil i forhold til relevante målgrupper, dvs. blandt regionens små og mellemstore virksomheder. Formidlingsaspektet skal betragtes som en integreret del af kompetenceplatformens samlede udviklingsarbejde og det vil være sekretariatets opgave, i et nært samarbejde med kompetencerådet, at udvikle, implementere og forvalte relevante formidlingsstrategier målrettet kompetenceplatformens forskellige målgrupper.

Evaluering

Opfølgning på resultatkravene 2 gange årligt med inddragelse af ekstern evaluators.

4.3. Kompetenceplatform: Organisationsbeskrivelse

Indledning

I det følgende skitseres planerne for kompetenceplatformens organisering i Region Midtjylland. Kompetenceplatformen er et initiativ, som skal bidrage til den fortsatte vækst og udvikling i regionen gennem dens særlige funktion som service- og rådgivningsorgan for regionens små og mellemstore virksomheder. Kompetenceplatformen skal i denne henseende være igangsættende, understøttende og inspirerende i forhold til kontakt og aktivitet mellem regionens virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Uvildighed

Det er kompetenceplatformens overordnede målsætning at understøtte den generelle vækst i regionen gennem et målrettet arbejde med kompetenceudvikling. Kompetenceplatformen fungerer som et supplement til allerede eksisterende initiativer. Det er intentionen at kompetenceplatformen skal understøtte allerede eksisterende institutioner eller initiativer. kompetenceplatformen er derfor ikke en konkurrent, men en samarbejdspartner.

Det er afgørende for kompetenceplatformens succes – og det er en betingelse for konsulenternes virke på virksomhederne, at den samlede kompetenceplatform fremstår som en organisatorisk selvstændig enhed og ikke som en repræsentant for uddannelsesinstitutionerne. Kompetenceplatformen skal betragtes som et initiativ, der kan kvalificere virksomhedernes efterspørgsel efter kompetenceudvikling gennem en forbedring af samarbejdet og dialogen mellem virksomheder og uddannelsesinstitutioner.

Kompetenceplatformens organisation og den løbende inddragelse af forskellige interessenter på alle niveauer skal understøtte dette mål.

Faglighed og fagligt samarbejde

Troværdighed og uvildighed er nøgleord for kompetenceplatformens og konsulenternes arbejde. Hensynet til institutionelle og/eller geografiske forhold må derfor ikke prioriteres over kvaliteten af de ydelser, som platformen skal levere. En høj grad af faglighed kan dog sikres i et systematisk og målrettet samarbejde mellem kompetenceplatformens konsulenter og de lokale uddannelses- eller udviklingsmiljøer.

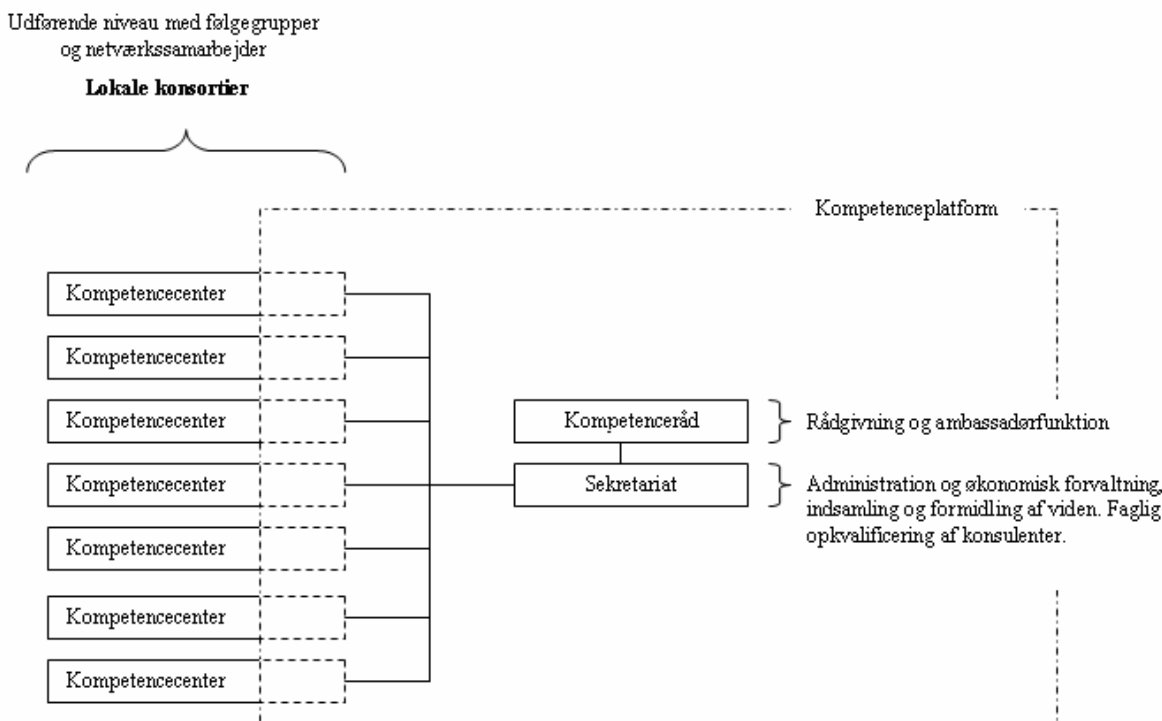
Organisationsbeskrivelsen tilstræber at beskrive kompetenceplatformen som en organisatorisk selvstændig platform. Så selvom kompetenceplatformen indebærer et nært samarbejde med såvel virksomheder som uddannelsesinstitutioner og andre relevante interessenter, er den uafhængig af lokale eller institutionelle interesser.

Kompetenceplatformens organisering

Kompetenceplatformen er en organisation i tre led, som består af:

- 1) Et regionalt sekretariat, der forankres i Væksthus Midtjylland
- 3) Syv lokale konsortier, der organiseres i forlængelse af eksisterende og kommende kompetencecentre
- 2) Et kompetenceråd

Fig. 1. Kompetenceplatformens organisering



Organisationsdiagrammet beskriver på grafisk vis kompetenceplatformens organisering og viser, hvordan de enkelte led organisatorisk er placeret i forhold til hinanden. I modellen anføres ligeledes, hvilken funktion de forskellige enheder indtager i kompetenceplatformen.

Kompetenceplatformens kompetenceråd

Kompetencerådets sammensætning skal tilgodese såvel en vis bredde som en høj faglighed og et indgående kendskab til området og dets problemstillinger. Af disse årsager sammensættes et kompetenceråd bestående af repræsentanter for vækstforum, arbejdsmarkedets parter, beskæftigelsesregionen og uddannelsesinstitutionerne eller andre vidensinstitutioner. Kompetencerådets sammensætning på elleve medlemmer ser derfor ud som følger¹:

¹ Baggrunden for netop denne sammensætning af kompetencerådet er et ønske om at sikre adgang til den nyeste og mest aktuelle viden om de områder som kompetenceplatformen arbejder med. Vækstforum er repræsenteret i kompetencerådet for at sikre muligheden for sammenhæng mellem kompetenceplatformens indsatsområder og regionens langsigtede strategier for udvikling og vækst. Arbejdsmarkedet parter er repræsenteret i kompetencerådet fordi kompetenceplatformens indsatsområder vedr. kompetenceudvikling som et strategisk redskab i forhold til virksomheds- og medarbejderudvikling er yderst relevant for såvel arbejdsgiver- som arbejdstagerorganisationer. Beskæftigelsesregionen er repræsenteret i kompetencerådet for at sikre adgangen til den nyeste viden om udviklingen på det regionale arbejdsmarked og for at bibringe gruppen den mest aktuelle viden om resultater og effekter af beskæftigelsesindsatsen lokalt og/eller regionalt. Dette skal sikre den bedst mulige koordinering og sammenhæng

- 1 formand for kompetencerådet. (Formanden udpeges direkte af vækstforum).
- 6 repræsentanter for arbejdsmarkedets parter
- 1 repræsentant fra beskæftigelsesregionen
- 2 repræsentanter for uddannelsesinstitutionerne eller andre videninstitutioner. (udpeges af Undervisningsministeriet)
- 1 repræsentant for kommunerne

Kompetencerådet kan også indkalde "ad hoc medlemmer", dvs. midlertidige deltagere med særligt kendskab til området eller udvalgte problemstillinger (f.eks. repræsentanter fra konsortierne). Disse midlertidige medlemmer indgår dog i kompetencerådet uden stemmeret. Hvert medlem af kompetencerådet vælger/udpeger en personlig suppleant.

Kompetencerådets primære opgaver vedrører overordnede rådgivende funktioner; dvs. vejledning og rådgivning omkring eventuelle temaer eller indsatsområder.

I kompetenceplatformen reserveres der også midler til særlige udviklingsopgaver. Herunder f.eks. midler til udvikling af nye uddannelsesforløb, særligt aktuelle indsatsområder mv. Kompetencerådet skal forelægges beskrivelser af disse særlige udviklingsopgaver og rådgive omkring prioriteringen og implementeringen heraf.

En anden af kompetencerådets meget væsentlige funktioner omhandler formidlingen af konceptet i regionen. I denne funktion er kompetencerådets medlemmer "ambassadører" for ideen om kompetenceudvikling som et vækstredskab. Som "ambassadører" for kompetenceplatformen er det derfor også kompetencerådets opgave, at bidrage til formidlingen af denne sammenhæng mellem kompetenceudvikling og virksomhedsudvikling.

I sin første fase er kompetenceplatformen et treårigt projekt. Når denne periode er udløbet vil kompetenceplatformen råde over et regionalt netværk af virksomheder, uddannelsesinstitutioner, eksperter, ressourcepersoner mv. Projekterfaringerne fra disse netværk udgør en værdifuld viden, som kan inddrages i fremtidige kompetenceudviklingsprojekter. Det er derfor kompetencerådets opgave, indenfor platformens første leveår, at præsentere en plan for initiativets permanentgørelse og fremtidige drift, herunder også en afklaring af spørgsmålet om fremtidig finansiering.

Kompetenceplatformens sekretariat

Kompetenceplatformens andet led rummer organisationens regionale sekretariat. I denne regionale enhed iværksættes, i samarbejde og samråd med de enkelte konsortier og med kompetencerådet, konkrete kompetenceudviklende tiltag. De administrative opgaver vil hovedsageligt dreje sig om:

- Uddannelse og efteruddannelse af kompetenceplatformens konsulenter. Efteruddannelsesindsatsen koordineres med øvrige efteruddannelsesaktiviteter for kompetencecenterkonsulenterne.

mellem beskæftigelsesregionens og kompetenceplatformens initiativer. Uddannelsesinstitutionerne eller andre videninstitutioner (f.eks. universitet, handelshøjskole eller lign.) er repræsenteret i kompetencerådet, idet disse institutioner både fagligt og didaktisk kan være med til at sikre, at den nyeste viden om uddannelsesplaner, læringsformer og undervisningstilrettelæggelse er til stede i kompetencerådet og kan indarbejdes i kompetenceplatformens initiativer.

- Administration af midler til særlige udviklingsopgaver (nye uddannelsesforløb, særlige indsatsområder mv.).
- Vurderinger af de enkelte konsortiers målopnåelse gennem deres beskrevne resultatmål.
- Sikring og koordinering af netværksrelationer og tværgående samarbejder i/mellem konsortierne
- Projektadministration og økonomisk administration, herunder administrationen af socialfondsmidler
- Formidling, videndeling og evaluering
- Sparring i forhold til udvikling af nye uddannelsestilbud

Blandt de forskellige administrative og ledelsesmæssige opgaver er formidling og videndeling en særlig vigtig opgave for kompetenceplatformens sekretariat. Overordnet er intentionen med kompetenceplatformens formidlingsaktiviteter, at de skal gøre en forskel. Af denne grund må formidlingsarbejdets udkomme (seminarer, konferencer, informationspjecer, surveys, analyser, evalueringer mv.) sættes i spil i forhold til relevante målgrupper, dvs. blandt regionens små og mellemstore virksomheder. Formidlingsaspektet skal betragtes som en integreret del af kompetenceplatformens samlede udviklingsarbejde og det vil være sekretariatets opgave, i et nært samarbejde med kompetencerådet, at udvikle, implementere og forvalte relevante formidlingsstrategier målrettet kompetenceplatformens forskellige målgrupper.

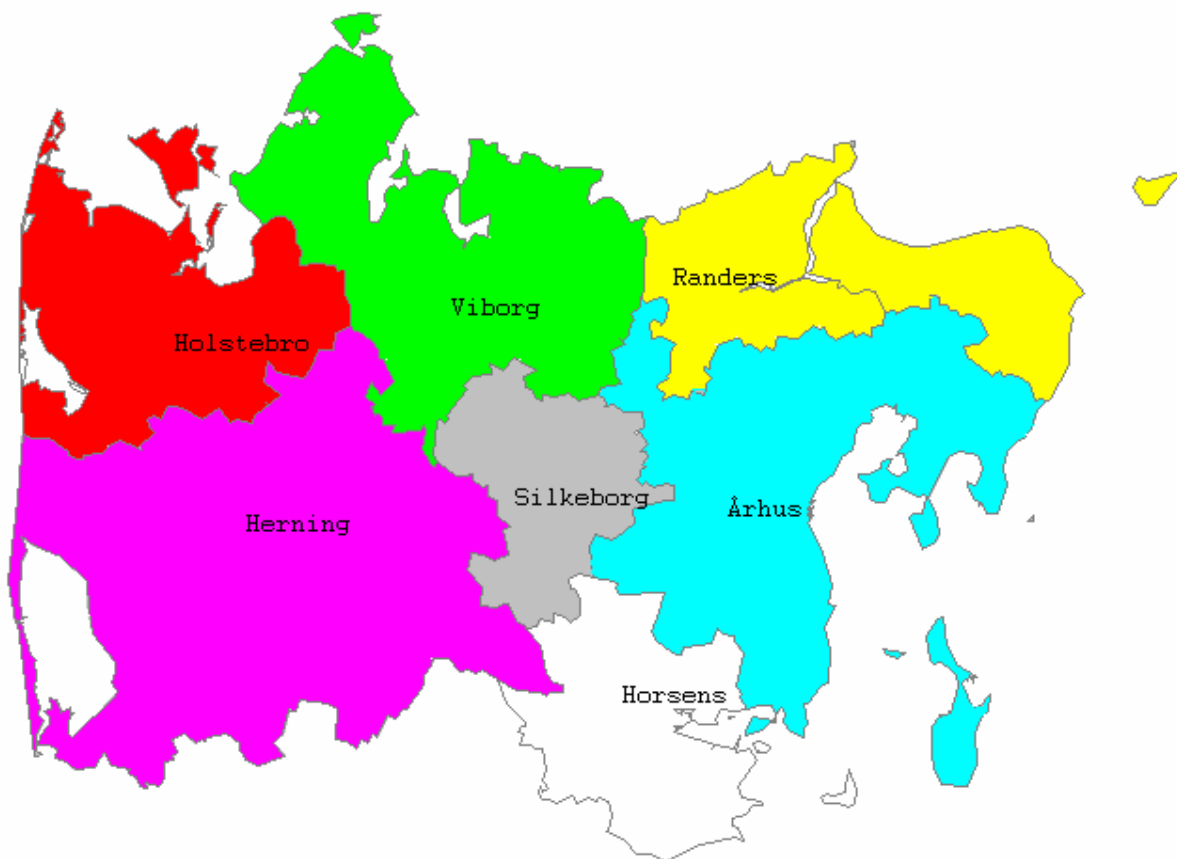
En anden men tilsvarende vigtig opgave for sekretariatet vedrører uddannelse og efteruddannelse af kompetenceplatformens konsulenter. Netop denne opgave betragtes som et særligt indsatsområde, idet kompetenceplatformens konsulenter på én og samme tid skal kende til metoder for behovsidentifikation, kompetenceafklaring, uddannelsesplanlægning og dokumentation og evaluering af de igangsatte processer. Konsulenterne skal derfor "klædes på", dvs. uddannes, efteruddannes og trænes i alle disse sider af opgaven. Denne efteruddannelsesopgave påhviler i første omgang kompetenceplatformens sekretariat, der f.eks. kan indgå aftaler med andre institutioner om afviklingen af sådanne undervisningsforløb.

Konsortierne

I kompetenceplatformens tredje led findes der syv konsortier, som med udgangspunkt i syv byer dækker hele regionen.

Fig. 2. De syv konsortiers placering

Konsortium/by	Område
Holstebro	(Lemvig, Struer og Holstebro)
Herning	(Ringkøbing-Skjern, Herning og Ikast-Brandø)
Viborg	(Viborg og Skive)
Silkeborg	(Silkeborg)
Horsens	(Horsens og Hedensted)
Aarhus	(Favrskov, Skanderborg, Odder, Århus, Syddjurs og Samsø)
Randers	(Randers og Norddjurs)



Hvor den regionale sekretariatsenhed i kompetenceplatformen overvejende varetager administrative funktioner, er det de lokale konsortiers opgave, at:

- Lave opsøgende aktiviteter overfor små og mellemstore virksomheder i lokalområdet
- Tilbyde støtte til strategisk uddannelsesplanlægning
- Bistå med konkret uddannelsesplanlægning.
- Sikre kontakt til og dialog med de relevante uddannelsesinstitutioner
- Planlægge og sætter den egentlige kompetenceudviklingsvirksomhed i værk – i en dialog og et nært samarbejde mellem de lokale uddannelsesinstitutioner og virksomhederne.
- Etablere netværk mellem virksomheder
- Rådgive om brug af kompetenceudvikling som personalepolitisk instrument

Det er konsortiets opgave i forhold til uddannelsesinstitutioner at bistå med udvikling af:

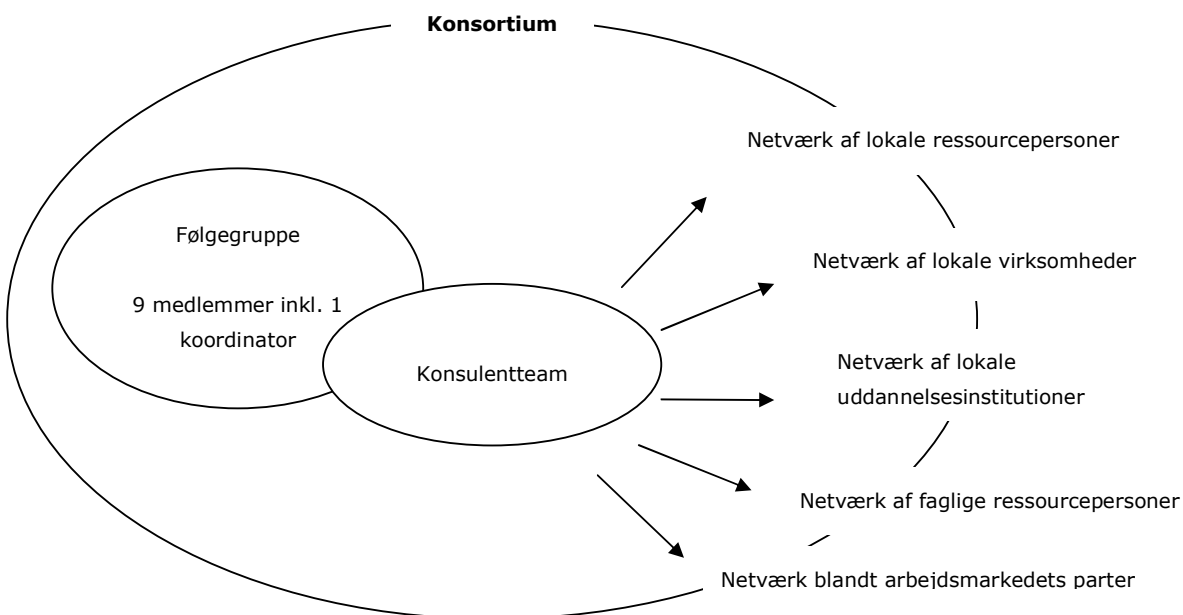
- Dialogen mellem virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne
- Nye læringsformer
- Redskaber til afklaring af realkompetencer

- Tilbud om praksislæring
- Voksenvejledningen
- Den virksomhedsforlagte undervisning

Hvert af de syv konsortier udgøres af et gensidigt forpligtigende netværkssamarbejde mellem lokale uddannelsesinstitutioner, virksomheder, jobcentre, kompetencecentre, repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, erhvervsserviceenheder eller øvrige relevante aktører. Den præcise sammensætning af et lokalt konsortium kan ikke fastlægges centralt, men må bestemmes lokalt (idet forskellige dele af regionen har forskellige behov, forskellige samarbejdsrelationer, forskellige uddannelsesinstitutioner mv.). Det er dog et krav til konsortiernes sammensætning, at deltagerne repræsenterer både erhvervs-, arbejdsmarkeds- og uddannelsesområdet, idet hele ræsonnementet bag kompetenceplatformen indebærer en sammentænkning af den erhvervs-, beskæftigelses- og uddannelsespolitiske indsats. De syv konsortier opbygges omkring de eksisterende og kommende kompetencecentre i regionen.

Netværkssamarbejdet i de lokale konsortier ledes og drives af en *følgegruppe*, som består af lokale interessenter, f.eks. repræsentanter fra de lokale erhvervsråd, repræsentanter fra de lokale jobcentre, lokale repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, repræsentanter fra lokale virksomheder mv. Dog ikke flere end 9 medlemmer. Ét generelt kriterium for deltagelse i disse følgegrupper må dog være fraværet af privatøkonomiske interesser i eventuelle udviklings- eller uddannelsesprojekter.

Fig. 3. Konsortiets følgegruppe og netværk



Konsortiernes tilknytning til de lokale kompetencecentre og de lokale uddannelsesmiljøer bidrager (udover den lokale forankring) ligeledes til muligheden for at anvende didaktisk og fagdidaktisk ekspertise i tilrettelæggelsen af kompetencegivende uddannelsesforløb. I tilfælde hvor nødvendige kompetencer ikke findes lokalt, forudsættes et samarbejde med andre relevante konsortier i regionen.

Hvert af de syv konsortier udpeger en lokal koordinator, som varetager kontakten til sekretariat og kompetenceråd. Koordinatoren udfærdiger i samråd med det øvrige konsortium og sekretariatet en række detaljerede resultatmål, der fungerer som styringsredskab for aktiviteterne i konsortiet.

Mindre administrative opgaver kan varetages på lokalt niveau af konsortiet og følgegruppen, mens større administrative opgaver (som f.eks. indberetninger til opus) foregår centralt.