

### **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 kompetent 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 ifht. en udbygning af Udviklingsprogrammet om forsøg med kompetencecentre. I disse initiativer skal kompetencecentre fortsat varetage opgaver som uddannelsesplanlægning og kompetenceafklaring, men også foretage realkompetenceafklaring og -vurderinger. Det er intentionen med nærværende projektforslag, at supplere og komplettere ministeriets initiativer på området. Kompetenceplatformens organisation og målsætninger har derfor til hensigt at understøtte denne intention. Ligesom organisationen skal ses i sammenhæng med og i forlængelse af eksisterende organiseringer.

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 sættes 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 kortud-

dannedes realkompetencer, men også i at skræddersy uddannelsesforløb for denne gruppe – f.eks. vurderes 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 igennem 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 uddannelsesinstitutionerne 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 medarbejderens 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 arbejdsplads, 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 "totallevance", 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 efterspørgselsiden
- 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 evaluator.

## 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
- Jobcentrene

- Virksomhederne
- Videns- og forskningsinstitutioner

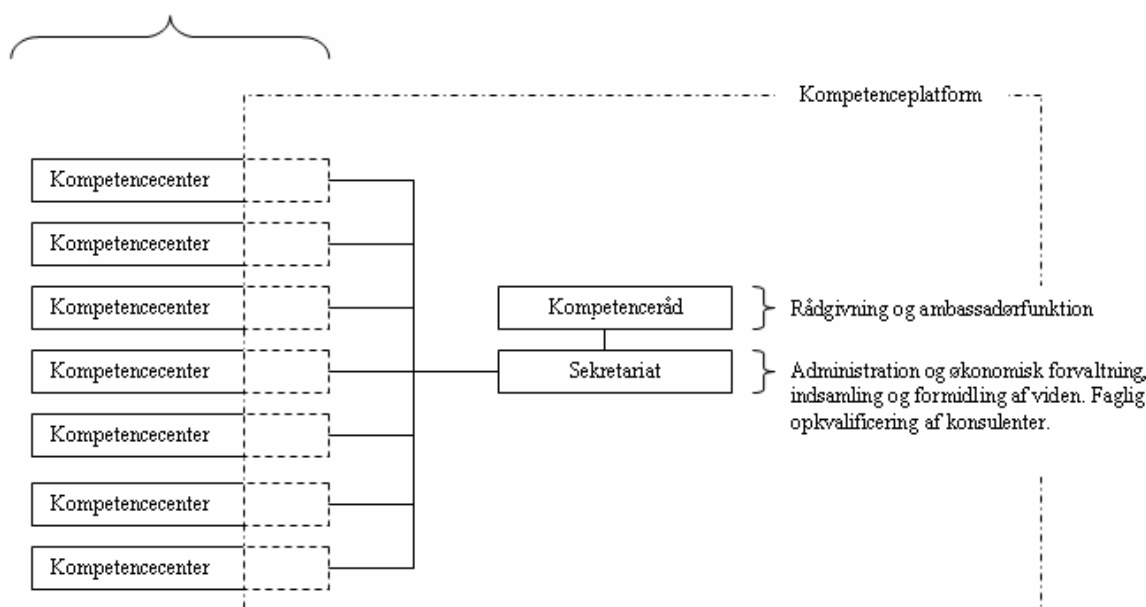
## Organisering/aktører

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 sekretariatsfunktion og konsortier primo august 2007. De endelige ansøgninger 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 tilslidsrepræsentanter 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	3 mio.
Konsortier	12 mio.
Udviklingsaktiviteter	6 mio.
Netværk	1 mio.
Særlige forløb	10 mio.
I alt	32 mio.

Udover disse poster medgår udgifter til konkrete kompetenceudviklingsforløb (indeholdende taxametertilskud) i størrelsesordenen 30-40 mio. samt en virksomhedsmedfinansiering heraf i størrelsesordenen 15 mio. kr.

### Finansiering

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

Region	10 mio.
Den Europæiske Socialfond (mål 2)	15 mio.
Stat	7 mio.
I alt	32 mio.

Hertil kommer statens finansiering af kompetencecentrene på ca. 15 mill. kroner.

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 evaluatør.