

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.

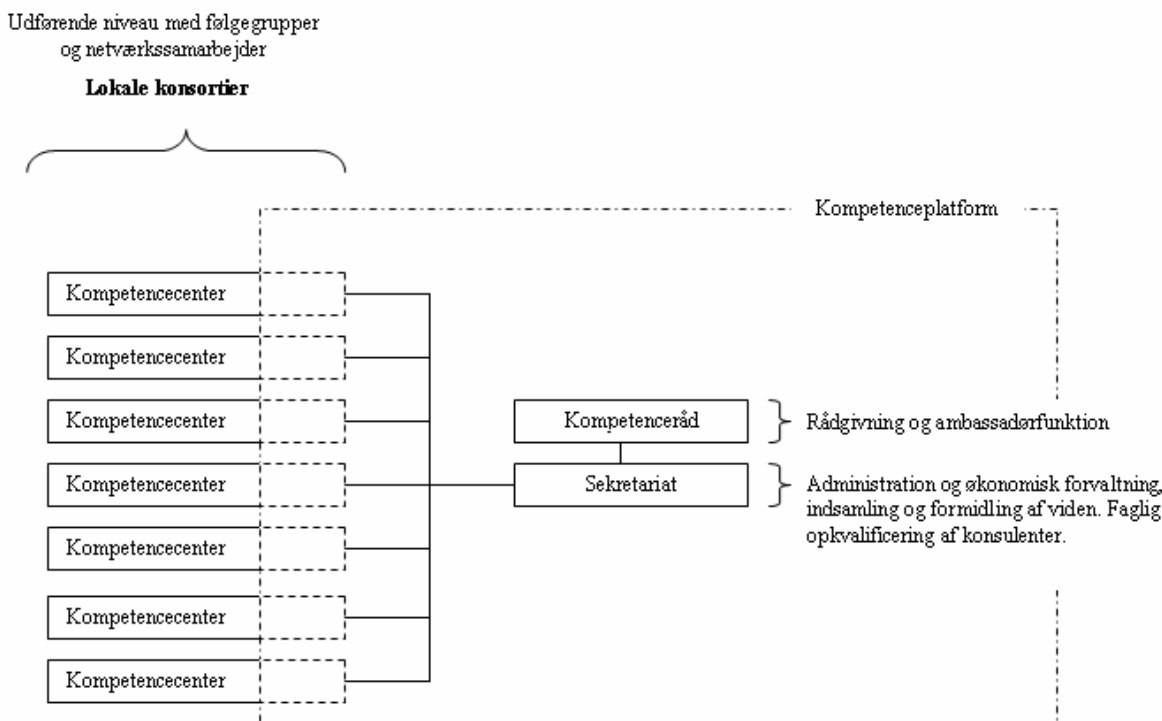
Organisationsbeskrivelsen tilstræber at beskrive kompetenceplatformen som en organisatorisk selvstændig platform. Så selvom kompetenceplatformen indebærer et nært samarbejde med såvel virksomheder som uddannelsesinstitutioner og andre relevante interessenter, er den uafhængig af lokale eller institutionelle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

Kompetenceplatformens organisering

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

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

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.

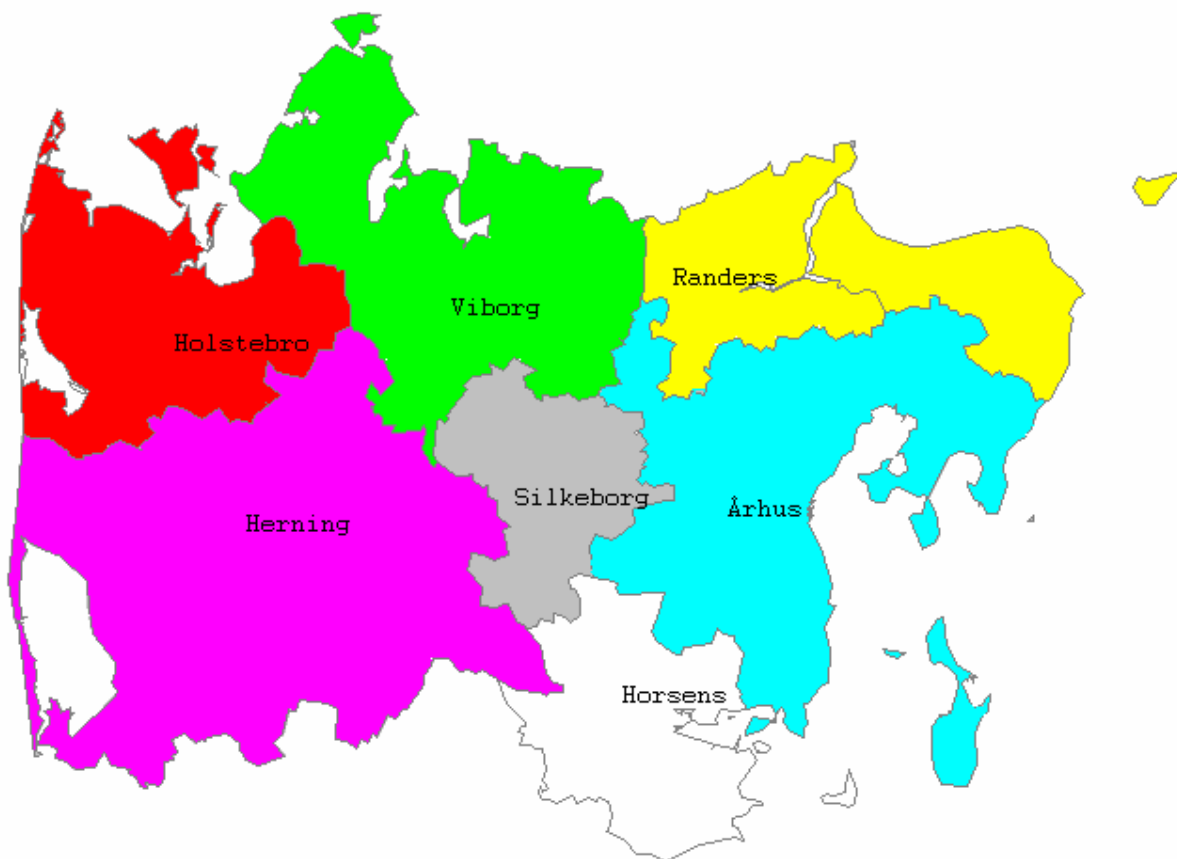
En anden men tilsvarende vigtig opgave for sekretariatet vedrører uddannelse og efteruddannelse af kompetenceplatformens konsulenter. Netop denne opgave betragtes som et særligt indsatsområde, idet kompetenceplatformens konsulenter på én og samme tid skal kende til metoder for behovsidentifikation, kompetenceafklaring, 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-Brande)
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 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

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

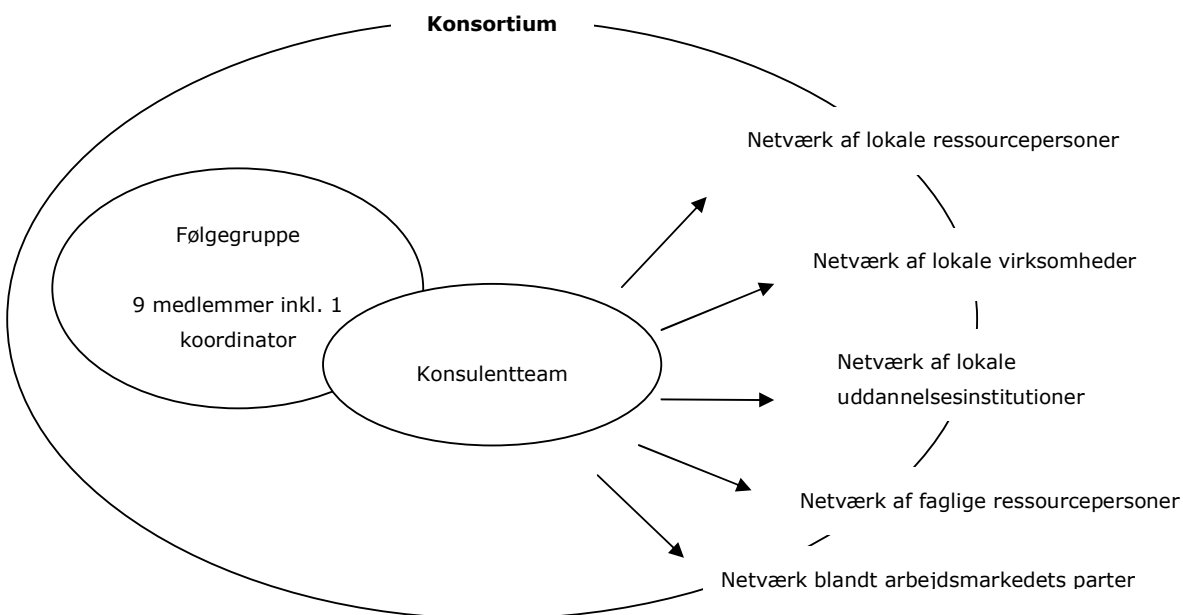
- Dialogen mellem virksomhederne og uddannelsesinstitutionerne
- Nye læringsformer
- Redskaber til afklaring af realkompetencer

- Tilbud om praksislæring
- Voksenvejledningen
- Den virksomhedsforlagte undervisning

Hvert af de syv konsortier udgøres af et gensidigt forpligtigende netværkssamarbejde mellem lokale uddannelsesinstitutioner, virksomheder, jobcentre, kompetencecentre, repræsentanter for arbejdsmarkedets parter, erhvervsserviceenheder samt 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.