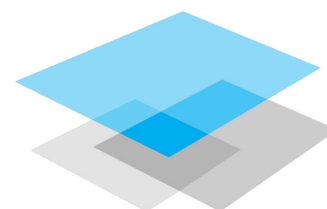


Handlingsplan för kompetens- försörjning på Gotland

Fastställd av den regionala kompetensplattformen

Datum: 2016-11-11



KOMPETENSPLATTFORM
GOTLAND

Region Gotland i samarbete med följande verksamheter:
Arbetsförmedlingen, Företagarna Gotland, Gotland Grönt Centrum, LO,
Länsstyrelsen, Svenskt Näringsliv, Tillväxt Gotland och Uppsala universitet
Campus Gotland.

MED FINANSIERING FRÅN



Region Gotland

Besöksadress Visborgsallén 19

Postadress SE-621 81 Visby **Telefon**

+46 (0)498 26 90 00

E-post regiongotland@gotland.se

Org. nr 212000-0803

Webbplats www.gotland.se



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Handlingsplan för kompetensförsörjning på Gotland	1
1. Bakgrund	3
1.1 Hållbara Gotland	4
2. En handlingsplan för den regionala kompetensplattformens arbete	4
3. Kompetensplattformens arbete syftar till ökad kunskap, översikt, samordning och samverkan	4
4. Kompetensförsörjning handlar om matchning på arbetsmarknaden	5
5. Kompetensplattformens aktörer bidrar med olika perspektiv på kompetensförsörjning och förväntas delta i arbetet	7
5.1 Ordinarie deltagande aktörer och deras respektive bidrag.....	7
5.2 Andra möjliga relevanta aktörer och samarbetspartners som kan involveras i arbetsgrupper.....	9
6. Kompetensplattformen är organiserad i en styrgrupp och arbetsgrupper	10
6.1 Styrgrupp fastställer prioriteringar för kompetensplattformens arbete.....	10
6.2 Tillfälliga arbetsgrupper arbetar utifrån prioriteringarna	10
6.3 Återrapportering sker till styrgruppen som följer upp utförandet i arbetsgrupperna	11
7. Resultatet av kompetensplattformens arbete följs upp kontinuerligt.....	11
7.1 Resultat följs upp och kommuniceras strategiskt utifrån en uppföljningslogik.....	11
7.2 Exempel på tidigare resultat som kompetensplattformen uppnått.....	12
8. Målbild för arbetet med kompetensförsörjning på Gotland	12
9. Nulägesanalysen 2016 utgår från utpekad riktning i Region Gotlands tillväxtprogram.....	13
10. Prioriteringar under året (uppdateras löpande under våren 2017)	14
10.1 Prioritering 1 – XXX.....	14
10.2 Prioritering 2 – XXX.....	15
10.3 Prioritering 3 – XXX.....	15
10.4 Prioritering 4 – XXX.....	16

1. Bakgrund

Kompetensförsörjning är ett identifierat utvecklingsområde som arbetas med på europeisk, nationell och regional nivå. Uppdraget att samordna en regional kompetensplattform utgår från tillväxtpolitiken och tar sin utgångspunkt i tre strategiska dokument som hänger samman från europeisk, nationell- och regional nivå; ”Europa 2020”- Europeiska kommissionen, ”En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015-2020”- Regeringskansliet samt Region Gotlands ”Tillväxtprogram för Gotland 2016-2020”. Samtliga dokument beskriver hur den europeiska, nationella och regionala tillväxtpolitiken ska bedrivas och hur kompetensförsörjning är en viktig del av detta. ”Europa 2020” är EU:s tillväxtstrategi och de mål som nämns med koppling till kompetensförsörjning är sysselsättning och utbildning. Strategin ska hjälpa EU och medlemsländerna att uppnå hög sysselsättning, god produktivitet och stor social sammanhållning.

Den nationella strategin för tillväxtpolitiken är vägledande för arbetet med hållbar regional tillväxt och attraktionskraft i hela landet fram till 2020 och ska bidra till att uppnå målet med den regionala tillväxtpolitiken: ”Utvecklingskraft i alla delar av landet med stärkt lokal och regional konkurrenskraft”. För att möta de samhällsutmaningar som Sverige står inför finns fyra prioriterade områden varav kompetensförsörjning är ett av dessa.

I den nationella strategin beskrivs att i den globala kunskapsekonomin är tillgången till kunskap och kompetens en viktig konkurrensfaktor för Sveriges regioner. Det är en avgörande faktor för att nå regeringens mål om att Sverige ska ha den lägsta arbetslösheten i EU år 2020. Att se, ta tillvara och utveckla hela befolkningens kompetens är centralt för att främja företagande och entreprenörskap samt för att kunna utveckla nya varor, tjänster, organisationssätt eller tekniska lösningar. Tillgång till arbetskraft med relevant kompetens är därför en förutsättning för en fortsatt utveckling av näringsliv och offentlig verksamhet. En väl fungerande kompetensförsörjning, som bland annat innebär en god matchning mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft, ger möjligheter att möta de utmaningar som följer av den demografiska utvecklingen och en kraftig urbanisering.

Vår tid präglas av ständiga förändringar vilket ställer krav på flexibilitet, förmåga till omställning och förnyelse. Efterfrågan på arbetskraft inom nya yrkeskategorier kommer att uppstå, vilket stärker individens behov av kompetensutveckling, livslångt lärande och förmåga till omställning. Det skapar även ett behov av att inom utbildningssektorn kunna möta snabbt skiftande kunskapsbehov.

För att möta dessa utmaningar krävs samverkan inom flera politikområden, på flera beslutsnivåer och mellan flera aktörer där olika delar bidrar till en helhet inom kompetensförsörjningsarbetet. För att kunna möta utmaningarna inom kompetensförsörjningsarbetet har alla regioner i Sverige fått ett uppdrag att samordna en regional kompetensplattform. Syftet med regionala kompetensplattformar är att utifrån regionala olikheter och utmaningar arbeta med kompetensförsörjningsfrågor på det sätt som är mest lämpligt utifrån de regionala förutsättningarna och på så sätt bidra till att nå de nationella tillväxtmålen.

Utifrån ett gotländskt perspektiv väntas inom den kommande tioårsperioden en generationsväxling med ett stort utträde från arbetsmarknaden liksom ett stort inträde av personer födda på 1990-talet. Förändringar i befolkningens sammansättning har stor betydelse för de offentliga välfärdssystemen. Den demografiska utvecklingen mot en högre andel äldre innebär att behoven inom välfärdssektorn fortsätter att öka under många år framöver. Samtidigt

har Gotland ett negativt födelsenetto och är därför beroende av inflyttning från andra delar av landet och världen.

Arbetsförmedlingen bedömer i sin senaste prognos för *Gotlands län arbetsmarknad 2016-2017* att arbetslösheten sjunker och kommer att fortsätta minska till och med år 2017 och det är i grupper som till exempel utrikes födda som den stora potentialen för ökad sysselsättning finns. Nya jobb skapas till stor del i företag. Företagande och entreprenörskap utgör därför en viktig del av ett välfungerande välfärdssamhälle. Flera gotländska arbetsgivare, både privata och offentliga, har dock problem att hitta den kompetens deras verksamhet behöver. Stora brister i matchning mellan efterfrågan och utbudet av arbetskraft har påvisats av bland annat Företagarna och Svenskt näringsliv¹, en utmaning som särskilt påverkar en så tydligt avgränsad arbetsmarknadsregion som Gotland.

1.1 Hållbara Gotland

I juni 2016 gav regeringen Tillväxtverket i uppdrag, samt erbjöd Region Gotland, att genomföra insatser för att skapa hållbar regional tillväxt och näringslivsutveckling i Gotlands län i ett uppdrag benämnt "Hållbara Gotland". Genomförandet löper över åren 2016-2019 och syftet med de insatser som identifierats är att bidra till långsiktigt hållbar utveckling av företag och näringsliv i hela Gotlands län och därmed till sysselsättningsökning. Till "Hållbara Gotland" finns 100 msek att fördela som projektmedel inom fem "innovationsmiljöer". En av de identifierade "innovationsmiljöerna" att stärka är kompetensförsörjning. De insatserna i Hållbara Gotland kopplade till kompetensförsörjning ska identifieras under hösten 2016. Insatserna ska genomföras i form av projekt under 2017-2019 och ska följa Region Gotlands Tillväxtprogram. Dessa insatser kommer att vara en del av kompetensplattformens arbete inom den nämnda tidsperioden.

2. En handlingsplan för den regionala kompetensplattformens arbete

Detta dokument syftar till att fungera som en handlingsplan för Kompetensplattform Gotland. Övergripande beskriver dokumentet kompetensplattformens uppdrag och syfte, aktörer som deltar i arbetet, vilka resultat som kompetensplattformen tidigare/föregående år varit bidragande i att skapa (uppnådda resultat) samt prioriteringar för det kommande året. Dokumentet uppdateras årligen, vilket sker genom dialog mellan deltagarna i kompetensplattformen samt med utgångspunkt i Region Gotlands Tillväxtplan och under perioden 2016-2019 även "Hållbara Gotland" som presenterades närmare under punkt 1.1. I nästa avsnitt presenteras mer utförligt vad som är kompetensplattformens syfte och målsättning.

3. Kompetensplattformens arbete syftar till ökad kunskap, översikt, samordning och samverkan

Uppdraget att samordna en kompetensplattform fick Region Gotland i december 2009 av Näringsdepartementet. Uppdraget att samordna den regionala kompetensplattformen är att bidra till:

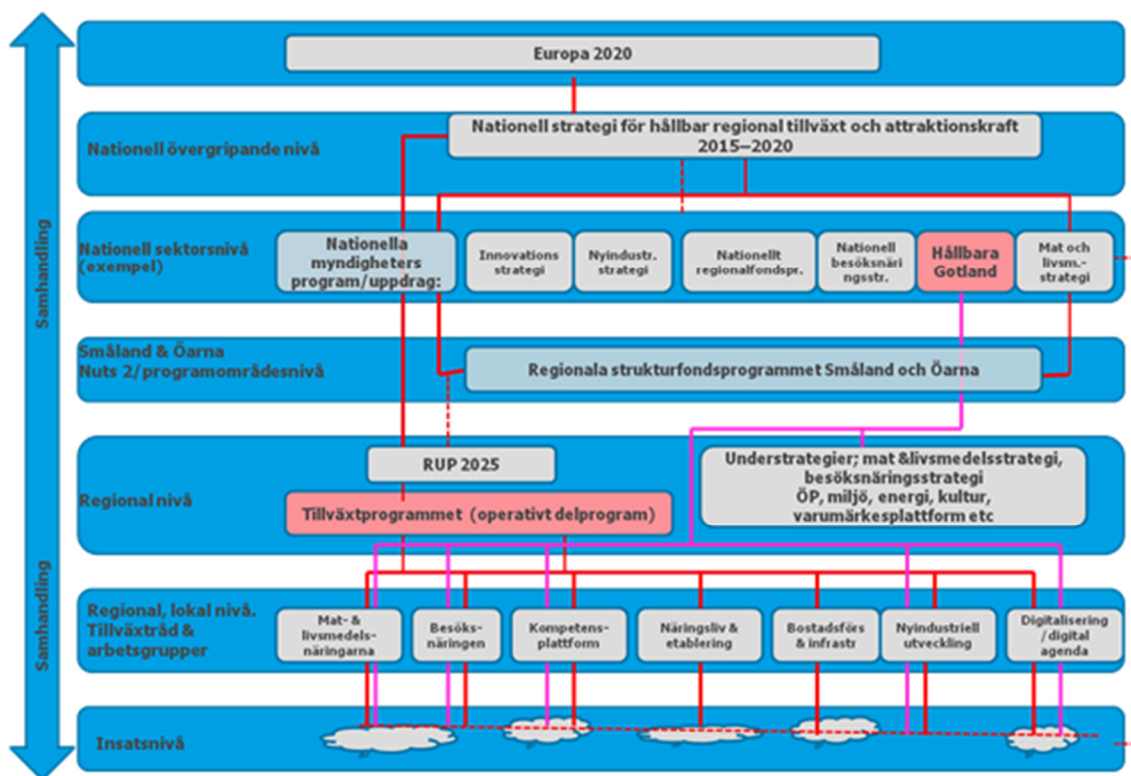
- ökad kunskap och översikt inom kompetensförsörjnings- och utbildningsområdet,
- samordning av behovsanalyser inom kompetensförsörjnings- och utbildningsområdet,
- ökad samverkan kring kompetensförsörjning och utbildningsplanering, samt
- ökad kunskap om utbud och efterfrågan av utbildningsformer, med utgångspunkt i de olika utbildningsformernas nationella mål samt myndigheternas ansvar.

¹ Bland annat visar Företagarnas Småföretagarbarometer att ett av de största hindren för tillväxt är svårigheten att hitta kompetens. Vilket också Svenskt Näringsliv visar i sin "Rekryteringsenkät" för Gotland.

Kompetensplattformens arbete återrapporteras årligen till Näringsdepartementet. Målsättningen för kompetensplattformen på Gotland är att bidra till en bättre matchning på arbetsmarknaden genom ökad kunskap och samordning, exempelvis genom förstärkt samordning mellan utbildningsanordnare på olika nivåer och företag eller näringslivsorganisationer.

Nedan presenteras en översiktlig bild av hur den regionala kompetensplattformen hänger samman med den regionala, nationella och europeiska tillväxtpolitiken samt ”Hållbara Gotland”.

Figur 1. Översiktlig bild av hur kompetensplattformen hänger samman med den regionala och nationella tillväxtpolitiken (bild kommer uppdateras inom kort)



4. Kompetensförsörjning handlar om matchning på arbetsmarknaden

Kompetensförsörjning ur ett regionalt perspektiv kan förklaras enligt modellen nedan.

Figur 2. Modell för bättre matchning mellan utbud och efterfråga (Källa: Kompetensförsörjning, Regional handlingsplan för Örebroregionen)

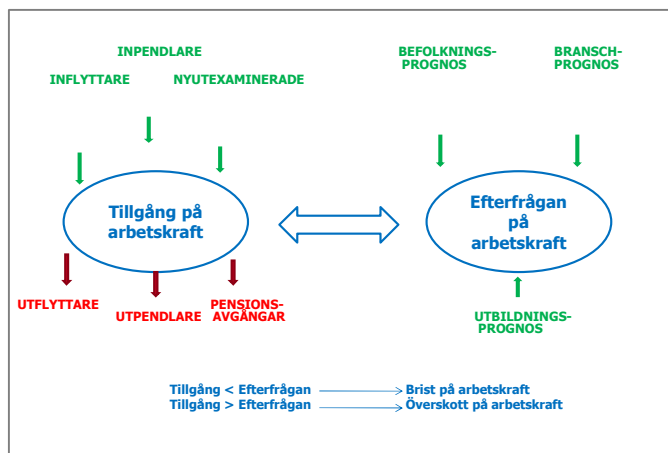


Bilden visar fyra faktorer som påverkar matchningen mellan utbud och efterfrågan på kompetens. Tillgång till och utbud av arbetskraft styrs av befolkningsutveckling och befolkningens åldersstruktur i regionen. Arbetskraftens krav och vad de efterfrågar styr individens val av utbildning och kompetensutveckling och har en avgörande betydelse för individernas möjligheter till arbete och karriär. Tillgång till och utbud av utbildning, dimensionering, kvalitet, effektivitet och tillgänglighet har stor betydelse för matchningen. Arbetsgivarnas krav och vad de efterfrågar på kompetens har ökat. Det innebär att allt fler arbeten kräver högre formell utbildning. De fyra faktorerna knyter ihop olika perspektiv av vad som skapar och utgör en fungerande matchning.

Modellen fungerar som analysmodell för att förstå och strukturera olika beroendeförhållanden i matchningsfrågan. Den fungerar också som arbetsmetod för att tydliggöra behovet av insatser och visa vem eller vilka som kan ansvara för insatserna. Modellen kan ge stöd för att svara på frågorna: Vad är problemet och vilka är lösningarna?

De fyra faktorerna knyter ihop olika perspektiv av det som skapar och utgör en fungerande matchning liksom tydliggör vilka aktörer som kan ta ansvar för de olika områdena. Figuren nedan illustrerar vilka områden som kan påverka tillgången och efterfrågan av arbetskraft som leder till matchning på den regionala arbetsmarknaden.

Figur 3. Modell för kompetensförsörjning, faktorer som inverkar på tillgång och efterfrågan av arbetskraft



5. Kompetensplattformens aktörer bidrar med olika perspektiv på kompetensförsörjning och förväntas delta i arbetet

Deltagande aktörer i kompetensplattformen (nedan kallad styrgrupp) har varit delaktiga i processen kring framtagandet av denna handlingsplan och förväntas delta i kommande arbete med utgångspunkt i vad som står i handlingsplanen samt kompetensplattformens övergripande syfte och målsättning.

5.1 Ordinarie deltagande aktörer och deras respektive bidrag

I tabellen nedan redovisas varje deltagare i kompetensplattformen som ingår i styrgruppen liksom deras bidrag in i kompetensplattformen.

Tabell 1.

Aktörer	Syfte med deltagande och bidrag till kompetensplattformen
Region Gotland – Ledningskontoret Samordnare av kompetensplattformen	<ul style="list-style-type: none"> Region Gotland har genom det regionala utvecklingsansvaret uppdraget från Näringsdepartementet att vara sammankallande för kompetensplattformen. Region Gotland bidrar genom kompetensplattformen till ökad kunskap om kompetensförsörjningen i regionen och till att skapa samsyn om behov och utmaningar kring den regionala kompetensförsörjningen. Vidare att sprida information från kompetensplattformen till berörda aktörer liksom att skapa bättre samarbete mellan aktörer som innefattas av det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Att samordna kompetensplattformen är en viktig del inom uppdraget av det regionala utvecklingsansvaret.
Region Gotland – Arbetsgivarrepresentant	<ul style="list-style-type: none"> Region Gotland deltar som regionens största arbetsgivare och med stora volymer av bristyrken. Som arbetsgivarrepresentant syftar därför deltagandet även till att bidra till ökad matchning för utpekade bristyrken.
Arbetsförmedlingen Gotlands län	<ul style="list-style-type: none"> Kompetensplattformen är ett forum där Arbetsförmedlingen skapar kontaktytor med aktörer som är relevanta för deras myndighetsuppdrag. Arbetsförmedlingen bidrar med kunskaper om efterfrågan av kompetens/arbetskraft och utbud/tillgång på arbetskraft, inskrivna på Arbetsförmedlingen, genom exempelvis prognoser, rapporter, allmänt utifrån alla arbetsgivarkontakter i vardagen, aktiva behovsanalyser, arbetsmarknadsutbildningar, samarbetsinsatser, samverkansinsatser och så vidare.
Företagarna Gotland	<ul style="list-style-type: none"> Deltagandet i kompetensplattformen syftar till att ge medlemsorganisationer så bra förutsättningar som möjligt för att bedriva verksamhet och företag. Företagarnas främsta ambition är att ge sina medlemmar ett mervärde i form av konkreta beslut som direkt påverkar Företagarnas medlemmar positivt.

Gotland Grönt Centrum	<ul style="list-style-type: none">• Gotland Grönt Centrum bidrar med landsbygdsperspektiv och att föra fram klusterdeltagares intressen och kunskap om kompetensförsörjning inom gröna näringar.• Gotland Grönt Centrum får via kompetensplattformen kännedom om andra aktörer och omvärlden som de återför till klusterdeltagare.
LO	<ul style="list-style-type: none">• LO är en aktiv aktör i omställningsarbete genom en bred spridning av aktiviteter.• LO bidrar med arbetsplatskunskap, kompetensutveckling, avtal, partsfrågor och arbetsmiljökunskap. Dessutom bidrar de med rapporter från fackförbund och har tillgång till nätverk för kunskapspridning genom exempelvis skyddsombud.• Genom sitt deltagande i kompetensplattformen får LO information om övriga parter resonemang och hållning i olika frågor.
Länsstyrelsen Gotlands Län	<ul style="list-style-type: none">• Länsstyrelsen bidrar med ett statligt helhetsperspektiv och kan bland annat lyfta fram kompetensbehov inom den statliga sektorn på Gotland.• Genom statlig samverkan fungerar Länsstyrelsen som en länk mellan kompetensplattformen och statliga myndigheter och bolag.• Länsstyrelsen samverkar även med mindre aktörer på Gotland utanför kompetensplattformen.
Region Gotland Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen	<ul style="list-style-type: none">• Deltagandet i plattformen syftar i huvudsak till att säkra upp och ge underlag för beslut om att starta yrkeshögskole-utbildningar och utveckla befintliga utbildningar vid Kompetenscentrum.
Kompetenscentrum	<ul style="list-style-type: none">• Kompetenscentrum har ett nära samarbete med branscher för att kunna täcka det utbildningsbehov som finns i regionen.• Kompetenscentrum bidrar med information om utbildning, information om de grupper man har att arbeta med, information om planering framåt, bidrar med förståelse för de processer och ramverk man har att rätta sig efter kopplat till utbildning, att fånga upp utbildningsbehov och att starta efterfrågade utbildningar.• Utbildnings- och arbetslivsförvaltningens deltagande syftar till att bidra till att arbetskraft som behövs utbildas.
Region Gotland Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen	<ul style="list-style-type: none">• Gotland Folkhögskola kan bidra med information om planerade insatser, öka förståelse för de processer och ramverk de har att rätta sig efter inom utbildningsområdet samt att fånga upp utbildningsbehov och genomföra efterfrågade utbildningar.
Gotland Folkhögskola	<ul style="list-style-type: none">• Utbildnings- och arbetslivsförvaltningens deltagande syftar till att bidra till att arbetskraft som behövs utbildas.

Region Gotland Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen	<ul style="list-style-type: none">• Gymnasieskolan kan bidra med utbildning och yrkesförberedande program.• Syftet med gymnasieskolans deltagande är att genom samverkan verka för minskade glapp mellan gymnasiet, vuxenutbildning och arbetsmarknaden.
Gymnasieskolan	<ul style="list-style-type: none">• Utbildnings- och arbetslivsförvaltningens deltagande syftar till att bidra till att arbetskraft som behövs utbildas.
Svenskt Näringsliv	<ul style="list-style-type: none">• Svenskt Näringslivs deltagande syftar till att tillgodose kompetensförsörjningen för deras medlemmar.• Förväntningar är att det startas yrkesutbildningar som tillgodoser medlemmarnas intressen.
Tillväxt Gotland	<ul style="list-style-type: none">• Tillväxt Gotland vill att deltagandet ska mynna ut i konkreta matchningar som gynnar näringslivet.• Tillväxt Gotland bidrar med samlad bedömning från näringslivet och är länken till näringslivet.
Uppsala Universitet	<ul style="list-style-type: none">• Uppsala universitets förväntningar är att deltagandet i kompetensplattformen ska leda till en ökad kunskap om den lokala arbetsmarknadens och individens behov av kompetensutveckling och utbildning.• Den ökade kunskapen ger Uppsala Universitet möjlighet att fatta välgrundade beslut om aktiviteter som kan möta arbetsmarknaden och individers behov.• Uppsala universitet kan bidra med att säkerställa att de behov som identifieras och uttrycks i kompetensplattformens arbete förs vidare till universitetets fakulteter vilka gör bedömningen kring vilka utbildningar som kan startas

5.2 Andra möjliga relevanta aktörer och samarbetspartners som kan involveras i arbetsgrupper

Nedan följer en sammanställning av andra relevanta aktörer och samarbetspartners som antingen har visat intresse för kompetensförsörjningsarbete eller som kan vara relevanta för vissa prioriterade områden.

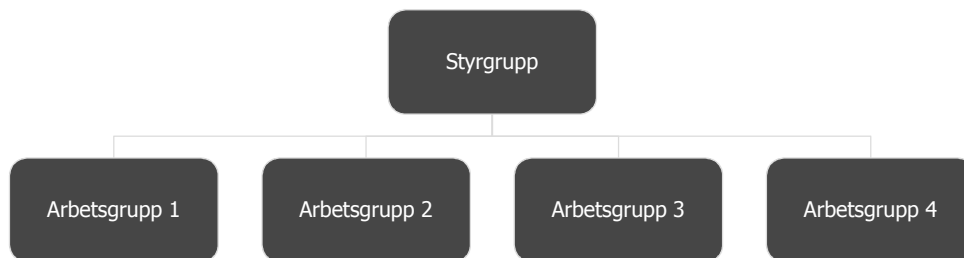
- Inflyttarbyrån
- Gotlands förenade besöksnäring
- De största arbetsgivarna inom regionen
- Eventuella andra branschorganisationer
- Byggmästarföreningen

Frågan om vilka aktörer som ska ingå i specifika arbetsgrupper kommer aktualiseras i takt med att prioriteringar för kompetensplattformen beslutas om. Beslut om vilka aktörer som involveras i styrgrupp respektive arbetsgrupper tas av samordnaren.

6. Kompetensplattformen är organiserad i en styrgrupp och arbetsgrupper

Ansvar för hur kompetensförsörjningsarbetet ska bedrivas är upp till kompetensplattformen att själv avgöra och styrs inte via regeringsuppdraget. Kompetensplattformen har heller ingen direkt beslutanderätt utan arbetet bedrivs genom dialog och samverkan. Arbetet i kompetensplattformen tar utgångspunkt i fastställda prioriteringar för aktuellt år och organiseringen av plattformen är flexibel i sin utformning. Grunden för organiseringen ser ut enligt nedanstående med en *styrgrupp* och ett antal *arbetsgrupper* kopplat till fastställda prioriteringar.

Figur 4. Kompetensplattformens organisering



6.1 Styrgrupp fastställer prioriteringar för kompetensplattformens arbete

Kompetensplattformens styrgrupp består av aktörerna som presenterats i avsnittet ovan. Region Gotland är sammankallande för denna grupp. Styrgruppen träffas tre gånger per år, under Q2, Q3 och under Q4. Årsarbetscykeln kan sägas börja under Q4 med att fastställa prioriteringar för nästkommande år samt ansvars- och arbetsfördelning utifrån prioriteringarna. Dessa prioriteringar ska ha en direkt koppling till Region Gotlands Tillväxtprogram och vara väl avgränsade med tydliga mål och arbetsbeskrivningar. Detta ska vara klart innan det nya kalenderåret börjar. Det är vid denna tidpunkt som denna handlingsplan uppdateras för nästkommande kalenderår. Under Q2 sker en avstämning och eventuella justeringar i styrgruppen och i arbetsgrupperna med utgångspunkt i prioriteringarna för året. Under Q3 sker en uppföljning av arbetet som genomförts fram tills dess.

6.2 Tillfälliga arbetsgrupper arbetar utifrån prioriteringarna

Utifrån prioriteringarna för året tillsätts ett antal arbetsgrupper av tillfällig och flexibel karaktär. Dessa kan innehålla aktörer som inte ingår i kompetensplattformens styrgrupp men som bedöms som relevanta för prioriteringsområdet som respektive arbetsgrupp jobbar med. Ett sådant exempel kan vara företrädare för de största arbetsgivarna på ön eller Inflyttarbyrån. Sammanställande för dessa arbetsgrupper är alltid någon av deltagarna i styrgruppen, men behöver inte vara någon från Region Gotland. Den sammankallande för arbetsgruppen är den som håller ihop arbetsgruppen och som säkerställer återkopplingen till styrgruppen. Arbetsgruppernas arbete sker löpande under året och gruppstorlek och mötesfrekvens styrs helt utifrån behov och prioriterat arbetsområde.

Ansvarig för kompetensplattformen inom Region Gotland säkerställer koordinering, av vad och på vilket sätt, samt att respektive arbetsgrupp konkretiserar sitt uppdrag i syfte att driva arbetet framåt. I första hand sker denna nödvändiga dialog med ansvarig för respektive arbetsgrupp.

En arbetsgrupp är en tillfällig konstellation som ska uppnå ett mål kopplat till ett prioriterat område som styrgruppen beslutat om.

6.3 Åtterrapporering sker till styrgruppen som följer upp utförandet i arbetsgrupperna

Som nämnts ovan bedrivs arbetet med kompetensförsörjningen genom dialog och samverkan. En viktig del i deltagandet är därför återrapportering till och från kompetensplattformen och respektive organisation. Det är respektive deltagares ansvar att detta görs på ett tillfredställande sätt.

En ytterligare viktig aspekt gäller utförande av aktiviteter kopplat till prioriterade områden. Kompetensplattformen fungerar som ett nav för samverkan mellan aktörer, men utförande av aktiviteter kan, och bör, ske i de deltagande aktörernas organisationer.

Den som är ansvarig för kompetensplattformen inom Region Gotland har däremot ansvaret för att sammankalla, strukturera, processleda arbetet samt informera om arbetet inom verksamheter som ligger utanför deltagande aktörers verksamheter eller medlemsverksamheter.

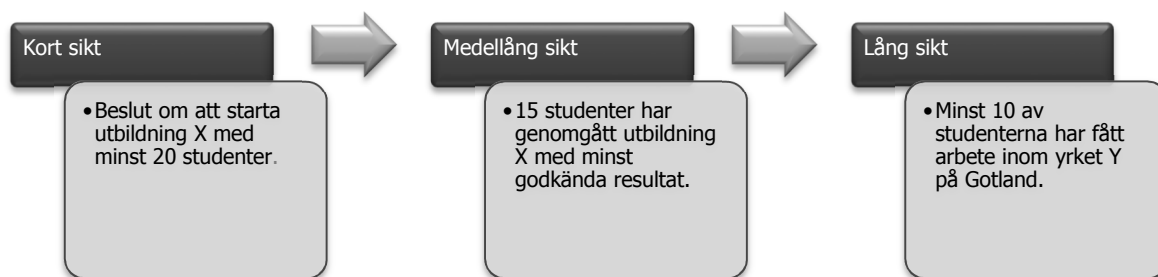
Modellen med en styrgrupp och arbetsgrupper som organiseras efter uttalade arbetsområden eller fokusområden förekommer i flera andra regioner.

7. Resultatet av kompetensplattformens arbete följs upp kontinuerligt

7.1 Resultat följs upp och kommuniceras strategiskt utifrån en uppföljningslogik

Kompetensförsörjningsarbetet har i de flesta fall ett relativt långt tidsperspektiv. Från det att ett kompetensbehov identifierats tills att personer exempelvis genomgått utbildning och kommit i arbete kan det gå flera år. För att hantera detta definieras önskvärda resultat på kort sikt (under året), medellång sikt (1-3 år), lång sikt (3 år-) kopplat till de prioriterade områdena. I bilden nedan illustreras hur sådana resultat kan se ut inom ett prioriterat insatsområde.

Figur 5. Resultat över tid



En annan aspekt som är viktig att ta i beaktande kring uppnådda resultat är att kompetensplattformen inte ensam kan förväntas skapa resultat. Istället är det så, vilket går att läsa under *Kompetensplattformens syfte och målsättning*, att kompetensplattformen ska *bidra till* de syften som definierats för kompetensplattformen. Då kompetensplattformen är ett samverkansforum med ett antal aktörer som på olika sätt arbetar för att uppnå syftena som definierats ovan kan det därför vara svårt att fastställa vad arbetet i kompetensplattformen resulterat i. Det är dock viktigt att ändå i största möjliga mån definiera vilka resultat som kompetensplattformen bidragit till, för att kunna utvärdera arbetet i kompetensplattformen.

7.2 Exempel på tidigare resultat som kompetensplattformen uppnått

Utifrån syftena och målsättningen med kompetensplattformen presenteras nedan en sammanställning av de resultat som kompetensplattformen varit med och bidragit till hittills. Dessa är:

- Systemvetarutbildning: En systemvetarutbildning har startats av Uppsala Universitet Campus Gotland efter att behovet av kompetens från främst offentliga arbetsgivare på ön identifierats.
- Arbetsmarknadsdagen Work Expo: Inflyttarbyrå anordnar årligen en arbetsmarknads-mässa mellan studenter och arbetsgivare med syfte att stimulera matchning.
- Arbetsmarknadskunskap: Region Gotland har genomfört ett pilotprojekt kring införande av arbetsmarknadskunskap för samtliga elever i åk. 9 under hösten 2014.
- Naturbruk och svenska: Kompetenscentrum erbjuder ett program i Naturbruk och svenska för de som inte har svenska som modersmål.
- Chaufförsutbildning: Utbildning av lastbilschaufförer.
- Drift- och underhållsutbildning: Kompetenscentrum har genomfört en utbildning av drift och underhåll på gymnasial nivå. Cirka 15 av 20 studenter har fått jobb på Gotland.
- Utökad undersköterskeutbildning: Antalet utbildningsplatser på vuxenutbildningen för undersjuksköterskor har dubblats efter identifierat behov i kompetensplattformen. Man erbjuder även extra språkstöd i utbildningen efter identifierat behov i kompetensplattformen. Skolverket genomför under 2016 en utbildning av ca 50 lärare och rektorer samt studie- och yrkesvägledare i syfte att utveckla stödet för elever att göra väl underbyggda studie- och yrkesval för framtiden.
- 6 dialogforum har genomförts i samarbete mellan Region Gotland och Arbetsförmedlingen i syfte att fånga arbetsgivares utmaningar kopplade till kompetensförsörjning.

8. Målbild för arbetet med kompetensförsörjning på Gotland

Gotländska arbetsgivare kan rekrytera personal med rätt kompetens. Samarbete kring utbildnings- och kompetensfrågor sker i ett väl fungerande system i syfte att analysera och matcha utbud och efterfrågan av kompetens och arbetskraft.

Utbildningar på olika nivåer som efterfrågas av arbetsgivare erbjuds, i lämpliga fall, genom flexibla former av gotländska utbildningsaktörer eller i samverkan med utbildningsaktörer på fastlandet. Arbetsmarknaden är rörlig där individer, både redan bosatta och inflyttade, ser möjliga karriärvägar på Gotland under sitt hela arbetsliv.

Det finns attraktiva arbetsgivare som hittar kompetens som bidrar till verksamhetens utveckling. Personer i arbetsför ålder som väljer att flytta till Gotland får ett relevant arbete. Universitetet är en naturlig tillväxtmotor, och en väl etablerad samverkanspartner för den gotländska arbetsmarknaden.

Uppsala universitet och Region Gotland har ett väl utvecklat och nära samarbete. Under perioden har antalet inskrivna studenter vid Uppsala universitet Campus Gotland ökat. Kännedomen om universitetets existens på Gotland är hög bland gotlänningar. Attityd och inställning till eftergymnasial- och högre utbildning är positiv, liksom bilden av och möjligheten till ett livslångt lärande. Utbildningsnivån på Gotland är höjd.

9. Nulägesanalysen 2016 utgår från utpekad riktning i Region Gotlands Tillväxtprogram

Årligen ska kompetensplattformen sammanställa en analys av nuläget i regionen i syfte att prioritera insatser för kommande arbete. Årets nulägesanalys tar sin utgångspunkt i Region Gotlands Tillväxtprogram där kompetensförsörjning är ett identifierat utvecklingsområde och där ett antal kompetensförsörjningsprojekt kommer att drivas med finansiellt stöd från Hållbara Gotland.

I Tillväxtprogrammet presenteras följande utmaningar och insatser som utgångspunkt för prioriteringar:

Utmaning: Att hållbarhetsarbetet blir en naturlig del av all utveckling och alla affärsmässiga beslut

Insatsområde:

- Utbildningsinsatser för höjd kunskapsnivå
- Metodutveckling för beslutsstöd
- Etablering av olika forum för kunskaps- och erfarenhetsutbyte

Utmaning: Antalet personer som efterfrågas inom olika branscher är få till antalet och behovet kan inte mötas av fasta utbildningar där ett stort antal personer examineras inom ett område årligen.

Insatsområde:

- Arbete för flexibla utbildningslösningar utifrån arbetsgivares kompetensbehov.

Utmaning: Småskaligheten gör att arbetsgivare saknar resurser för att arbeta strategiskt med sin kompetensförsörjning.

Insatsområde:

- Insatser som möter utmaningarna för små/medelstora företag gällande strategisk kompetensförsörjning exempelvis genom främjande av nätverk eller andra identifierade insatsbehov.

Utmaning: Arbetet med studie- och yrkesvägledning och samspelet mellan skola och arbetsliv behöver stärkas.

Insatsområde:

- Förutsättningar för mer välgrundade utbildnings- och yrkesval genom stärkt studie- och yrkesvägledning i grund- och gymnasieskola, till nyanlända samt medborgare som vill vidareutbilda sig i vuxen ålder.

Utmaning: Utbildningsnivån behöver höjas såväl för flickor och pojkar, som för kvinnor och män.

Insatsområde:

- Samsyn och samordning i form av gemensam målbild och prioriterade insatser av berörda aktörer, såsom grund- och gymnasieskola och universitet, för arbete mot en högre utbildningsnivå.

Utmaning: 90 procent av de inflyttande studenterna på Campus Gotland flyttar från ön efter genomförda studier.

Insatsområde:

- Etablering av ett nära och fördjupat samarbete mellan Uppsala universitet och Region Gotland.

Utmaning: Arbetsgivare uppger att de inte hittar den kompetens de efterfrågar

Insatsområde:

- Fortsatt arbete inom den regionala kompetensplattformen.
- Insatser för att ta tillvara nyanländas kompetens.
- Förbättrad samverkan mellan gymnasieskolan och näringslivet/arbetsmarknaden
- Genomförande av utredning som undersöker bärigheten för ett Teknikcollege eller liknande på Gotland

Utmaning: Arbetsgivare uppfattar att det är svårt att rekrytera kompetens från fastlandet.

Insatsområde:

- Analys kring utvecklingsbehov av strukturer och verksamheter som arbetar med att inspirera och stötta människor till en gotlandsflytt där personerna besitter kompetenser som de gotländska arbetsgivarna efterfrågar.
- En mer utvecklad struktur eller arbetssätt för att i större omfattning stötta personer som vill flytta till Gotland, samt medflyttande, att få ett för individen relevant arbete och etablera sig på Gotland.

Ovan nämnda insatser utgör underlag för kompetensplattformens styrgrupp att prioritera insatser utifrån inför kommande år.

10. Prioriteringar under året (uppdateras löpande under våren 2017)

Under 2017 kommer nedanstående punkter för prioriteringar att vara de projekt som kommer att arbetas med inom Hållbara Gotland. Prioriteringarna nedan kommer därför att fyllas på efter att kompetensförsörjningsprojekt inom Hållbara Gotland beviljas.

Med utgångspunkt i ovanstående nulägesanalys har följande prioriteringar identifierats för året:

1. Projektet "Höjd utbildningsnivå och förstärkt kompetensförsörjning för gotlands framtid".
2. Projekten "Strategiskt partnerskap mellan Uppsala universitet och Region Gotland".
3. Ta fram strategi för att koppla ihop studenter med mindre företag
4. Samarbete mellan Uppsala universitet och Arbetsförmedlingen för att öka antalet studenter att stanna på ön.

Nedan presenteras respektive prioritering, ansvarig, deltagare i arbetsgrupp, samt förväntade resultat för respektive prioritering.

10.1 Prioritering 1 – "Höjd utbildningsnivå och förstärkt kompetensförsörjning för Gotlands framtid".

Ansvarig: Utbildnings- och arbetslivsförvaltningen

Deltagare i arbetsgrupp: Projektmedarbetare i förvaltningen

Förväntat resultat på kort sikt:

Förväntat resultat på medellång sikt:

- Studie- och yrkesvägledningsarbetet genomsyrar arbetet i skolans alla stadier.
- Utbildningsmodeller (YH och college) för att möta arbetsgivares kompetensbehov utifrån den småskaliga näringslivskontexten är skapade.
- Ökade möjligheter för elever att göra väl underbyggda val.

- En struktur för ett nära, ömsesidigt och långsiktigt samarbete mellan skola och arbetsgivare är etablerat.

Förväntat resultat på lång sikt:

- Förbättrat matchningsresultat som mäts i Företagarnas Företagsbarometer och Svenskt Näringslivs Rekryteringsenkäten.
- Andelen unga som går vidare till högskolestudier inom 3 år efter avslutat gymnasium är höjd.
- Utbildningsnivån är höjd bland de gotländska invånarna.
- Arbetsgivare hittar i ökad utsträckning rätt kompetens.

10.2 Prioritering 2 "Strategiskt partnerskap mellan Uppsala universitet och Region Gotland".

Ansvarig: Uppsala universitet och Region Gotland

Deltagare i arbetsgrupp: Partnerskapsledare från Uppsala universitet och Region Gotland

Förväntat resultat på kort sikt:-

Förväntat resultat på medellång sikt:

- Vid projektets slut finns det upparbetade samarbeten med fokus på kunskapsutbyte mellan regionens samtliga förvaltningar samt mellan minst 10 institutioner på Uppsala universitet.
- Kvaliteten på forskning, utbildning såväl som Region Gotlands verksamhet höjs vilket sammantaget bidrar till den regionala utvecklingen.
- Minst 20 procent av helårsstudenterna väljer att bosätta sig på Gotland och bidra till den regionala utvecklingen och målsättningen om ökad befolkning.
- 20 projektarbeten/examensarbeten har genomförts inom regionens samtliga förvaltningar.
- En struktur finns framarbetad för bedömning om forskning kan bidra vid uppstart av nya projekt inom Region Gotlands verksamheter.
- Begreppet "test-ö" är definierat och kommunicerat i samarbete mellan Uppsala universitet och Region Gotland.
- Minst ett gemensamt forskningsprojekt har påbörjats inom respektive arena, Blått centrum, Grönt centrum samt Science park Gotland.

Förväntat resultat på lång sikt:

- En höjd utbildningsnivå

10.3 Prioritering 3 "Ta fram strategi för att koppla ihop studenter med mindre företag"

Ansvarig: Olle Jansson och Andreas Unger

Deltagare i arbetsgrupp:

Förväntat resultat på kort sikt:

- Ökat samarbete mellan akademi och näringsliv.
- Kvalitetshöjande effekter i enskilda företag.

Förväntat resultat på medellång sikt:

- Fler studenter stannar på ön.

Förväntat resultat på lång sikt:

- Ökad förståelse mellan akademi och näringsliv.

10.4 Prioritering 4 "Samarbete mellan Uppsala universitet och Arbetsförmedlingen för att öka antalet studenter att stanna på ön."

Ansvarig: Olle Jansson och Lena Broén

Deltagare i arbetsgrupp:

Förväntat resultat på kort sikt:

Förväntat resultat på medellång sikt: Fler studenter stannar på ön efter avslutade studier.

Förväntat resultat på lång sikt:

Förväntade resultat inom respektive prioriterat område följs årligen upp inför denna handlingsplan (Q4). En avstämning av de förväntade resultat sker även under Q2 och Q3 då styrgruppen för kompetensplattformen träffas.