

Anteckningar från workshop

Kompetensförsörjning i fjällen

26 oktober 2023, Olarsgården, Sälen

Vad har hänt sedan vi träffades i maj?

Älvdalen:

Älvdalens Utbildningscentrum: Förstudien om gymnasium-utbildning i Idre visar att det behövs ett bredare perspektiv som också inbegriper vuxenutbildning. Det var en inspirerande studieresa till Norge och att se den regionala strukturen som man har i Norge där samordning och samverkan sker. Utbildningsansvariga från Region Dalarna, Mora kommun, Älvdalens kommun samt gymnasieskolor bjuds in till ett «Idremöte» den 29 november för att diskutera resultatet från förstudien och vägen vidare.

En kartläggning av kompetensbehovet är på gång och görs tillsammans med Destinationsutveckling Idre.

Teams-möte med Utbildning Nord (vuxenutbildning) genomförs på måndag.

Man deltar i Interreg-projektet «Skogsjobb i gränslandet» där samma frågor tas upp men branschspecifikt för skogen.

AME-Älvdalen: Utbildning av ungdomar som inte har gymnasienivå kräver ett tätare samarbete med arbetsgivare. Förhoppningar finns att skapa kontakter under mötet.

Mora:

Restaurang och livsmedel – programmet för första gången på länge fullt , 10 elever.

Idre-elever pendlar till Mora men har ingenstans att bo. Utbildning blir lidande.

150 ungdomar som inte har gymnasiebehörighet. Många av dessa vill inte gå i skola. Ett tät samarbetet med näringslivet behövs!

Malung:

Hotel och turismprogrammet har många sökande men de allra flesta söker sig till och endast 1-2 söker till hotell. Branschen behöver göra mer för att locka elever!

Karrierecoenter Sör Österdal:

Vill utveckla ett gränsöverskridande kompetensforum och en gränsöverskridande karriervägledning (promota yrkesval som det finns behov för).

Kompetensforum Innlandet behöver startas upp igen

Det pågår ett arbete för att undersöka vilka utbildningstillbud som är mer attraktiva för vuxna och vilka som är mer attraktiva för ungdomar.

Innlandet Fylkeskommune:

Elevunderlaget sjunker. Fram till 2030 kommer antalet elever sjunka med 2000. Det finns behov att se över utbildningsutbudet.

Helårsanställningar kan åstadkommas genom bättre samarbete mellan aktörer inom kommunen.

Lindvallens Restauranger:

Satsar mycket på att skapa en positiv bild av branschen, att vara bra förebilder och erbjuder bra boende. Idag kan boende för alla erbjudas. Inställningen till jobbet är viktigare än utbildningen! Av 200 sökande rekryteras 50 varje år, upplärning sker i stor grad in-house. Ungdomar söker trygghet och det blir allt viktigare med lösningar för året-runt arbetsmöjligheter genom att erbjuda olika kombinationer.

Skistar:

Rekrytering av rätt inställning! Stor satsning på att sy ihop säsongsanställningar så att man kan komma tillbaka nästa år. Inom vissa grupper finns intresse att utbilda sig och få ett utbildningsbevis.

Rapport från studiebesöket hos Karrierecoenter Sör – Österdal:

Starkt ledarskap och samordning imponerade. Man vet vad man vill!

Stor fokus på att erbjuda utbildning där man bor.

Frihet för 19-24 åringar att avsluta studier som ungdom eller vuxen.

Det är en fördel att Karrierecoenter ligger i anslutning till gymnasieskolan. Bra med tät koppling av utbildningar för unga och för vuxna.

Det finns ett samordnat utbud och erbjudande!

Torsby:

Kompetensinventering hos företagen är på gång.

Hela utbildningserbudandet ses över: Korta utbildningar, långa utbildningar, se över gymnasieprogram, anpassa kommunens egna utbildningar m.m.

Aktivera hemmasittare genom spel (Skövde modell).

Region Dalarna:

Utbildningsbehovet förändras snabbt men planeringen går långsamt! Här kan du se antalet sökande till olika program i Dalarna de senaste 10 åren: [Microsoft Power BI](#)

Företagens utbildningar konkurrerar med annan utbildning. Bostadsbristen minskar flexibiliteten.

Grensetjensten:

Viktigt att identifiera vilken kompetens företagen söker. Den formella utbildningen säger inte alltid så mycket.

Inspirationsföreläsningar

Anja Skålé, Näringslivskontoret, Åre kommun

HR-nätverket: Nätverket arbetade med frågan om hur Åre kan bli tillräckligt attraktiv för att attrahera arbetskraft. Fungerade bra med de större aktörerna, men mindre företag var inte mogna och nätverket fungerar idag genom personliga kontakter.

Bostäder: Man gör försök att få privata att hyra ut bostäder till restauranger. Det är inte alldeles lätt att hitta passande objekt.

Personalaktiviteter: Trygghet och ett socialt nätverk är jätteviktig för att få personalen att komma tillbaka. Därför är det viktigt att företagen inte glömmet bort vikten av personalaktiviteter!

David Wiklund, Valfärdförvaltningen, Kramfors kommun

Kramfors kommun har under lång tid satsat på digitalisering av välfärdstjänster: Digitala lås, mobila trygghetslarm, digital tillsyn, m.m. David presenterade arbetet med läkemedelsroboten som har lett till betydande tids- och personalbesparingar. Nu är man först i Sverige med att testa en ny robot som också kan hantera tillsyn.

Ett lärcenter för välfärdsteknik har etablerats där personal kan utbildas i digitala lösningar. Det gör också att yrket blir intressant för nya grupper och får högre status.

Det viktigaste rådet från David är att satsa på en digital välfärdstjänst i taget. Se till att tekniken får sitt fulla potential innan du går in och starta något nytt. Lär av andra kommuner! På socialstyrelsens hemsida finns många goda exempel!

Elin Amrud, seniorrådgiver, Stasforvalteren i Innlandet

Elin presenterade «Kompetansenettverk – sammen utgör vi forskjell» inom helse- og omsorgstjenestene. Ett kompetensnätverk har bildats inom hälsesektorn.

Nätverket möts 4-5 gånger per år samt temamöten för att lösa konkreta uppgifter.

In nätverket ingår förutom statsforvalteren (samordnande). Sjukhuset Innlandet, Fagskolen, Fagförbundet, Högskolan Innlandet, Kommunenes Sentralforbund, Norges teknisk-naturvetenskaplige universitet, Norsk Sykepleierforbund.

Målet är att binda ihop nationell, regional och kommunal nivå och få till handling. Nätverket ställer frågan: Vilka hinder finns i din organisation och vad kan den bidra med.

Insatsområden: Väglederkompetense, praktikplatser, arbetskraft, utbildning där folk bor, arbetskraft och organisering av oppgifter.

För mer information, se bifogad fil.

Vad behöver göras? Grupparbeten

Grupp HUBB Idre :

Idén är att skapa en hubb som fokuserar på individen och ser till att människan/individen kan komma vidare. Hubben delar det stora och komplexa frågan om utbildning upp i hanterbara delar. Hubben finns på plats i Idre och samlar olika utbildningsaktörer och näringslivet. Exempelvis kan Hubben se till att längre utbildningar delas upp i små korta kurser som kan göras vid sidan av arbetslivet.

Kommunen har rådighet över Gymnasieskolan, Vuxenutbildning, arbetsmarknadsåtgärder, fjärrundervisning. Mycket kan göras om man vill.

Grupp1+4: Förbättrad samordning mellan bransch- utbildningsanordnare och kommun

Tveksam att ett stort kompetensforum är lösningen. Det finns risk att det bli för stort och det blir mest prat och lite verkstad och att satsningen så småningom rinner ut i sanden.

Hellre små fungerande konstellationer med personliga kontakter och nära kontakt till eleven. T.ex. kan 2-4 restauranger gå ihop och driva samverkan med skolorna.

Utbildningen måste bli mer flexibelt för att kunna synkas bättre med säsongen.

För att matcha personal "off season" bör samarbete med andra näringslivsaktörer startas upp.

Samverkan kring individen är viktigt! Även näringslivet behöver vara medveten om hur individen ska hanteras. Förhållningssättet är viktigt - hur arbetsgivare, utbildare och individ förhåller sig till varandra.

Bra om man kan få till yrkesbevis som gäller nationellt

Branschråd behöver också inkludera politiken.

Grupp2: Anpassa och synliggöra utbildningsmöjligheter

Fler kombinationsutbildningar inom vård (jobba och studera samtidigt) behövs.

Mer och bättre studie- och yrkesvägledning (gymnasium+vuxen) behövs. Exempelvis prova på miljöer (testmiljöer) och yrkesmässor.

IM-elever behöver särskilda insatser. Exempelvis någon sorts lärlingsmodell där man kan visa att man kan ha roligt på jobbet.

Använd modern teknik för att skapa utbildningar när elevantalet är lite:

- Fjärrundervisning där man delar på en lärare gör det möjligt att jobba med väldigt få elever. Ett exempel på detta är Gysam-net där fjärrundervisningen delas mellan flera kommuner.
- Småskaliga gymnasieutbildningar där Sv-No samarbetar

Det saknas gemensam kunskap om utbildningsmöjligheter. Utbildningsanordnare har i dag inget samarbete över gränsen.

- Kartläggning av vilka utbildningar som finns och vilka som finns behov av i gränsregionen och vilka som finns. Eventuellt kan dimensioneringsutredningen vara en input här?
- Höra med ungdomarna och deras behov. Samarbete mellan ungdomsråden över gränsen

Livslång utbildning behöver inkludera kortare utbildningar.

Grupp3: Synliggöra och marknadsföra jobb- och karriermöjligheter

Karriermässa finns det goda erfarenheter med. Gränsetjensten kan hjälpa till!

Karriecenter över gränsen. Förstudie om att utveckla karriervägledning över gränsen utifrån den norska modellen skulle behövas.

Vad händer nu – konkreta insatser:

Skistar, Lindvallens Restauranger och Arbetsmarknadsavdelning i Älvdalen har knytit kontakt och försöker samarbeta tätare.

Hubb-tankens är lite längre bort, men vi kan börja med de låg hängande frukter. Älvdalen och Torsby tar med sig idén till sina processer.

Grensetjensten genomför jobbmässor, två gånger per år. Det är bara att höra av sig om man vill arrangera en karriermässa.

Kartläggning av utbildningsmöjligheter/utbildningsanordnare: Region Dalarna och Fylkeskommune Innlandet tar fram en karta över utbildningsmöjligheter och karriervägar (på

Innlandet ✖ Dalarna

GRENSEKOMITEEN

plats utbildningar och tider). Underlaget behöver sedan diskuteras och tolkas. Utifrån detta kan det uppstå vidare utveckling.

Gränsöverskridande karriervägledning är något som Karrierecenter vill utveckla vidare. Gränskommittén kan hjälpa till att hitta partners på svensk sida.

Nästa möte

Digitalt uppföljningsmöte i februari 2024, Gränskommittén kallar.

