

Regionalt strategiske og lokalt koordinerende samarbejder mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitikken

Indholdsfortegnelse

1. Baggrund	2
2. Regionale strategiske og lokale koordinerende samarbejder mellem relevante parter	5
2.1 Lokale koordinerende samarbejder	7
2.2 Regionale strategiske partnerskaber	8
2.2.1 Samarbejde om videnopsamling, -systematisering og -formidling	12

1. Baggrund

Dansk konkurrenceevne diskuteres ihærdigt, og det antages, at den er udfordret af lav vækst i produktiviteten. Produktivitetskommissionens afsluttende betænkning er entydig i sine konklusioner og anbefalinger. Både forskere og praktikere har efterhånden nået en fælles erkendelse: Drivkraften for produktionen er medarbejdernes kompetencer, for uden udvikling af medarbejdernes kompetencer til at generere nye ideer og få dem implementeret bliver arbejdet med at forbedre produktiviteten ikke succesfuld. Kompetencer er forudsætningen for al innovativ virksomhedsudvikling, ligesom de er afgørende for realiseringen af produktivitetsfremmende tiltag.

Det vil sige, der skal skabes et styrket kompetencematch, hvor virksomhederne i højere grad sikres adgang til de rette kompetencer. Med et styrket kompetencematch sikres, at de efterspurgte kompetencer er til rådighed på arbejdsmarkedet, og at vi er proaktive i forhold til flaskehalse. Kompetencematchet skal bidrage til at styrke nyuddannedes jobparathed, opkvalificering af medarbejdere samt ledige, der skal hjælpes derhen, hvor jobåbningerne er. Et effektivt og styrket kompetencematch, der tager udgangspunkt i virksomhedernes behov, forudsætter et samarbejde i indsatserne inden for erhvervsfremme, uddannelse og beskæftigelse. En indsats mhp en sådan koordinering vil derfor være væsentlig ifht. adresseringen af hele kompetenceudviklingsindsatsen.

Det er i dag aktører fra hovedsageligt tre systemer, erhvervs-, beskæftigelses- samt uddannelsessystemet, der arbejder med produktivitsudvikling i virksomhederne, men indsatserne er pt. ikke koordinerede, da systemerne, fx jobcentre, væksthuse og uddannelsesinstitutioner arbejder med hver sine og forskellige mål. En bedre regional koordination mellem disse vil medvirke til at løse udfordringerne for produktiviteten. Vi kan tale om en kompetencebaseret vækstpolitik bestående af de tre politikområder:

Kompetencebaseret vækstpolitik



Der har da også både nationalt, regionalt og kommunalt siden 90'erne været fokus på integration af disse politikområder, uden at det rigtigt er lykkedes i praksis. Senest har Leo Larsen-udvalget peget på vigtigheden af, at indsatsen koordineres regionalt. Et styrket

regionalt samarbejde på tværs af erhvervsfremme-, uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen vil bidrage til:

- Et mere effektivt kompetencematch via en fælles koordineret indsats om at kvalificere arbejdsstyrken, så den matcher virksomhedernes efterspørgsel på kompetencer på kort og på længere sigt.
- En målrettet og differentieret indsats, herunder en professionalisering af aktørernes virksomhedsrettede indsats for at sikre, at den bliver mere effektiv og efterspørgselsstyret på kort sigt - så der ikke opstår flaskehalsproblemer - og mere innovativt styrende på længere sigt - så der kommer samlet balance på arbejdsmarkedet.
- At sikre én indgang for virksomhederne til offentlig service vedrørende kompetencematchet (rekruttering og opkvalificering).

Også Carsten Koch udvalget peger på behovet for et bredt samarbejde: "Med udviklingen af arbejdsmarkedet i Danmark er der behov for at udvide samarbejdet på tværs af kommunegrænser og for en større grad af koordination ved tværgående problemstillinger. Det drejer sig blandt andet om samarbejdet med områdets uddannelsesinstitutioner fx VEU institutioner, rekruttering på tværs af kommunegrænser og løsning af specialopgaver på tværs af jobcentrene." Det blev i den nyligt vedtagne beskæftigelsesreform til de nye Regionale Arbejdsmarkedsråd, hvoraf der er to i Region Midtjylland, et i hhv. øst og vest.

De tre systemer har imidlertid hver deres rationale:

- *Beskæftigelsespolitikken* har et udbudsfokus, dvs der er fokus på hovedsageligt borgervendte drifts- og udviklingsopgaver i forhold aktivering af ledige. Den styres af både staten og kommunerne. Staten sætter rammerne i form af lovgivning og ikke mindst fastsættelse af refusionerne til kommunerne. Kommunerne styrer selv den konkrete aktivitetstilrettelæggelse og omfanget heraf i kraft af egne økonomiske og politiske prioriteringer af beskæftigelsesområdet. Rationalet er det kortsigtede samfundsøkonomiske: kortest mulig vej til beskæftigelse. Med Carsten Koch-udvalgets forslag ses et skift fra kontrol til tillid samt et skift mod at sætte virksomhedernes behov for arbejdskraftallokering i centrum, et forslag der afspejles i beskæftigelsesreformen, hvor der er kommet fokus på servicering af virksomhederne ifht. rekruttering af arbejdskraft.
- *Erhvervspolitikken* fokuserer på gode rammebetingelser og støtteordninger for virksomhederne. Den reguleres af Lov om erhvervsfremme, men udmøntes og bestemmes konkret af de 6 regionale vækstfora samt kommuner og udføres af væksthuse og de kommunale erhvervsserviceenheder. Rationalet er hovedsageligt at fremme erhvervsbetingelserne med afsæt i et mere langsigtet samfundsmæssigt.
- *Uddannelsespolitikken* har et aftager- og efterspørgselsfokus og er trepartsstyret. Den reguleres via lovgivning af staten, men udføres af bl.a VEU centrene i et formaliseret samarbejde mellem selvstændige institutioner, der alle styres af taxameterbevillinger, hvilket sætter institutionerne i en indbyrdes konkurrencesituation, samtidig med at de politisk og strategisk skal samarbejde om indsatsen. Rationalet bliver derfor en sammenblanding af det kortsigtede virksomhedsøkonomiske, ikke røde tal på bundlinjen, og det lidt mere langsigtede samfundsmæssige: balance mellem udbud og efterspørgsel efter kvalifikationer.

De forskellige rationale kan vises grafisk på denne måde:

Store og små siloer

... Babushka-problematikken i de danske vejledningssystemer



Disse forskellige rationaler besværliggør en sammentænkt og koordineret indsats. Der er kort sagt for meget "klumpspil" på midtbanen, og der mangler en fælles taktik og strategi. Ikke desto mindre er det koordineret samspil og samarbejde, der giver resultater. I evalueringen af KompetenceMidt (New Insight 2009, 2010) dokumenteres den positive sammenhæng mellem samarbejdet i den opsøgende indsats og et bedre resultat heraf, dvs. flere i uddannelse. Der identificeres en meget stærk og sikker sammenhæng mellem uddannelsesinstitutionernes samarbejde om at dække virksomhedernes behov og sandsynligheden for, at virksomhederne vælger at benytte VEU.

- De virksomheder, der har været i kontakt med flere uddannelsesinstitutioner, har dobbelt så stor sandsynlighed for efterfølgende at bruge VEU som dem, der er blevet betjent af den samme institution.
- Forklaringen er, at de virksomheder, der betjenes af flere institutioner i samarbejde, oplever et større fokus på netop deres problem og et større udbud af løsningsmuligheder. Dermed sikres virksomheden de bedste og mest relevante samarbejdspartnere, hvilket altså giver en positiv effekt – dvs. brug af VEU.

Disse resultater er udtryk for, at samarbejdet fortrinsvis mellem de forskellige uddannelsesinstitutioner i VEU centrene reelt har fungeret efter hensigten, og at antagelsen om, at samarbejde fører til mere VEU, rent faktisk bekræftes. Det er derfor en ganske realistisk forventning, at samarbejde styrker både kvalitet og effekt – og at samarbejdet ikke alene skal være mellem uddannelsesinstitutioner, men også skal omfatte samarbejde med aktører fra beskæftigelses- og erhvervsservicesystemerne.

Aktørsamarbejde på tværs af sektorskel og administrative grænser kan producere en kollektiv visdom, der fremmes ved fast institutionalisering. Her er en regional offentlig instans vigtig. F.eks. tilrettelægges beskæftigelsesindsatsen i dag ud fra et bekvemmelighedshensyn, hvor staten beslutter indhold og rammer, men ikke tager noget ansvar for implementeringen. Opgaveporteføljen synes ikke at være lagt til rette efter, hvilken organisering, der bedst varetager opgaven med en bredt funderet arbejdsmarkedsindsats, hvor der er sammenhæng og integration mellem erhvervs-, uddannelses- og beskæftigelsespolitik. Det mest egnede niveau bør have det relevante opgaveansvar, og de hensyn, der tales for her, fordrer fælles forståelse og koordinering med regional forankring.

2. Regionale strategiske og lokale koordinerende samarbejder mellem relevante parter

Den positiv effekt af et regionalt koordinerende samarbejde udstikker en retningspil for arbejdet med det fremtidige samarbejde. Men først skal formålet med den koordinerede indsats præciseres: formålet er at sikre virksomhedernes kompetenceforsyning, som er et lidt bredere begreb end kompetencebehov.

Kompetenceforsyning er alle de tiltag, som skal sikre tilgængeligheden af de kompetencer, der er nødvendige for at nå virksomhedens mål. Kompetenceforsyning handler derfor om virksomhedernes muligheder for at ansætte, uddanne eller efteruddanne medarbejdere mhp. at opnå den ønskede kompetence – og det handler om de systemer, som på den ene eller anden vis tilvejebringer eller formidler kompetencer og kompetente medarbejdere til virksomhederne.

Kompetenceforsyning er dermed et begreb, der rummer både de aktiviteter, som en virksomhed selv gennemfører for at tiltrække, udvikle, eller fastholde kompetencer og de omgivende systemers arbejde med at imødekomme virksomhedernes behov for kompetencer. I mere konkrete termer handler kompetenceforsyning således om virksomhedernes:

- Praksis for tiltrækning og rekruttering af personale
- Strategier og praksis for at videreudvikle og efteruddanne personale, fastholdelse
- Anvendelse af - og samspil med - uddannelsessystemet
- Muligheder for at tilpasse og organisere virksomheden på en måde, så den matcher udbuddet af og behovet for kompetencer.

Begrebet kompetenceforsyning er således i familie med begrebet kompetenceudvikling. Men hvor kompetenceudvikling er et middel til at sikre forsyningen (f.eks. ved at efteruddanne sine medarbejdere), så henviser kompetenceforsyning til en virksomheds totale muligheder for at matche sine kompetencebehov med et givet udbud. I denne sammenhæng er kompetenceudvikling kun én (blandt flere mulige) konkrete aktiviteter og strategier for at dække virksomhedens behov.

Begrebet kompetenceforsyning rummer således både en beskæftigelsesmæssig og en uddannelsesmæssig dimension. Når en virksomhed skal have dækket sit behov for kompetent arbejdskraft, så kan den gøre dette på flere måder og gennem et samspil med "uddannelsesmarkedet" og/eller "arbejdsmarkedet"

En måde at forstå forholdet mellem udbud og efterspørgsel i kompetenceforsyningen er ved at skelne mellem på den ene side ændringer i de ydre vilkår, der påvirker virksomhederne, og på den anden side interne forhold i virksomhedernes personalepolitik og -praksis med hensyn til rekruttering og kompetenceudvikling.

Det kan illustreres i nedenstående figur:

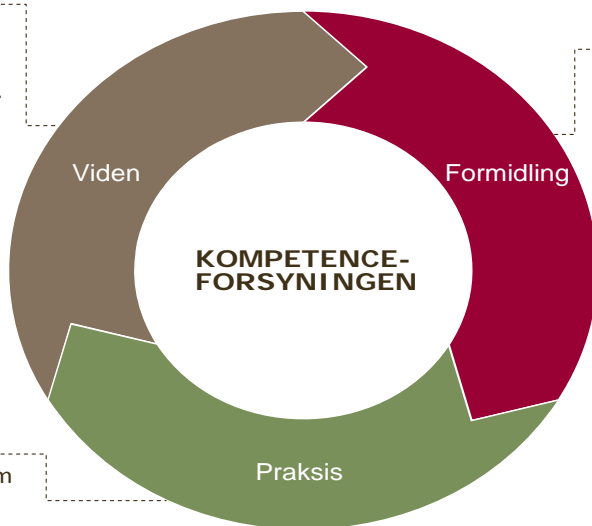


At arbejde professionelt med virksomhedernes kompetenceforsyning, kræver således viden, ikke bare om virksomhedernes her og nu kompetencebehov og praksis ifht. at tilfredsstille disse behov, men også om de markeder og den konkurrencesituation, de befinder sig på og i nu og mere langsigtet og de implikationer, det giver for deres samlede kompetenceforsyning. Det vil sige opsamling af viden f.eks. fra den opsøgende virksomhed, systematisering heraf samt endelig videreformidling er et vigtigt fundament for arbejdet. Det kan illustreres i nedenstående figur:



Viden

Indsamle, producere og koordinere viden. Pege på vidensbehov og iværksætte nye indsatser.



Formidling

Fælles platform for videns-formidling. Opkvalificering og kompetence-udvikling af det opsøgende arbejde (udd.+ beskæft.+ erhverv)

Praksis

Anvende viden som et redskab i det opsøgende arbejde

Det indebærer også, at der må etableres en *kreativ vidensbank* for arbejdsmarkedet. I dag ligger der uhyre megen relevant information og erfaring hos de enkelte aktører, men den bliver ikke samlet op og omsat til systematiseret viden for virksomheds- og arbejdsmarkedsindsatsen. Det kalder på et fælles sekretariatsarbejde.

Det vil på denne baggrund give mening at styrke samarbejdet i retning af "lokale partnerskaber", karakteriseret ved tætte, tillidsfulde og forpligtende samarbejdsrelationer

mellem de forskellige aktører. Det vil sige at gøre det mere forpligtende og formaliseret end tilfældet er i dag. Der er således behov for både:

- *samtækning* (fælles forståelser),
- *samordning* (koordineret adfærd) og
- *samarbejde* (kooperation).

Samtækningen dvs. en fælles forståelse af ikke bare egen rolle, men også de andres og samspillet mellem alle tre samt forståelse for nødvendigheden af at koordinere og samarbejde kræver først og fremmest en ledelsesmæssig indsats i samtlige systemer: koordinering og samarbejde skal prioriteres og ikke mindst skal det italesættes. Derudover vil en fælles videndeling og uddannelsesindsats være nødvendig.

Samordningen bør være todelt og omfatte:

1) Forpligtende regionale *strategiske* partnerskaber, der opstiller relevante mål for at styrke kompetenceforsyningen. Både kort- og langsigtet. Det skal ske med udgangspunkt i den regionale erhvervsstrukturelle udvikling, virksomhedernes efterspørgsel efter kompetencer samt udviklingen på arbejdsmarkedet. Ifht. ovenstående figur vil det være her, der genereres, peges på behov for samt formidles viden. Regioner og vækstfora vil være relevante til at tage initiativ til at koordinere samarbejdet. (se et senere afsnit)

2) Tværgående lokale koordinerende samarbejder om den *udførende*, praksis- og virksomhedsrettede indsats. Iht. ovenstående figur er det her, der indsamles viden og nok så væsentligt, den anvendes i den daglige praksis i arbejdet med virksomhederne.

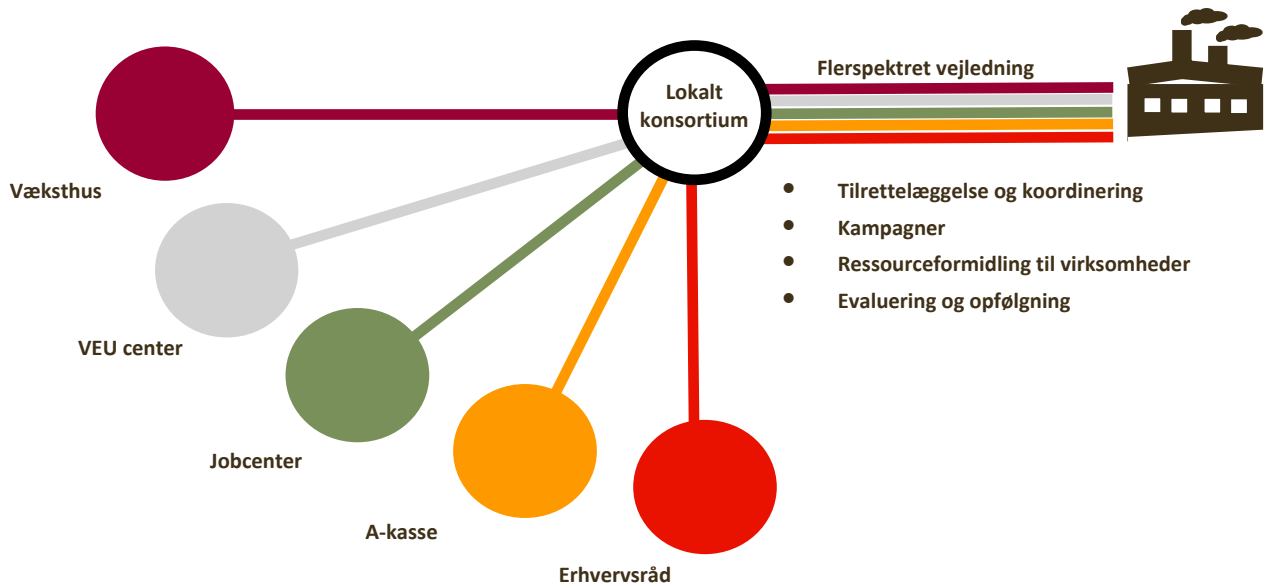
2.1. Lokale koordinerende samarbejder

Disse samarbejder skal være organiseret omkring relevante arbejdskraftoplande og arbejde efter fælles mål. Samarbejdet eller Kooperationen vil udvikles i disse samarbejder, idet målet er, at det daglige arbejde med rådgivning af virksomhederne i praksis skal udføres i et reelt samarbejde mellem de tre systemer, så der for virksomhederne bliver tale om en sammenhængende helhedsorienteret indsats med baggrund i og fokus på deres kort- og langsigtede behov iht kompetenceforsyning og vækst.

Et koordinerende samarbejde har til formål at sikre den nødvendige koordinering i de offentlige systemers kontakt til virksomhederne; herunder at forbedre kvaliteten af den offentlige ydelse, som virksomheden modtager, men også at forpligte virksomhederne på helheden. F.eks. sådan at det ikke kan lade sig gøre for en virksomhed at modtage eksempelvis en vækstpakke, uden at den også tager stilling til en relevant kompetenceudviklingsstrategi. Samarbejdet dvs. organiseringen og gennemførelsen af den virksomhedsopsøgende indsats kan udlægges til lokale konsortier, koordinerende samarbejder, med deltagelse af forskellige konsulenttyper fra fx væksthus, VEU-center, jobcenter, lokal erhvervsservice etc.. Der skal sikres en allokering af ressourcer til drift af disse konsortier. Samarbejdet drøfter og beslutter den løsning og den service, der skal findes i forhold til konkrete virksomheder. Dette muliggør, at virksomheden kan få en institutionsuafhængig og flerspektret indsats med mulighed for flere og evt. sammenhængende og sammentænkte tilbud.

De koordinerende samarbejder kan forsigtigt sammenlignes med de rehabiliteringsteams, der er indført på førtidspensionsområdet med den nye reform, hvor kommunernes forskellige forvaltninger, jobcentrene og regionernes sundhedskordinator skal sidde for at sikre det, man kunne kalde 360 graders vurdering af den enkelte borgers situation.

Lokale koordinerende samarbejder



I samarbejdet flyttes fokus altså fra kun at beskæftige sig med koordinering af det opsøgende arbejde – til at inddrage hele processen omkring virksomhedens kompetenceforsyning og vækstpotentiale. Dermed ændres også rollerne for både institutionerne og de enkelte konsulenter. De står i dette delte samarbejde med et ansvar for, at den offentlige service, der leveres, ikke bare er relevant ifht den enkelte institutions ydelser, men at hele kæden understøtter virksomhedens behov, og at resultatet bliver anvendt af den enkelte og implementeret i virksomheden.

- Placeringen og organiseringen af den udførende virksomhedsrettede indsats i samarbejderne bestemmes af de regionale arbejdskraftoplange
- Det enkelte samarbejdes primære opgave er den udførende virksomhedsrettede indsats, herunder at sikre én indgang for virksomhederne til den offentlige virksomhedsservice. Dvs fokus på virksomhedernes behov inden for alle aktørernes områder
- Endvidere kan konsortierne gennemføre kampagner om uddannelsesbehov og opkvalificeringsmuligheder, f.eks. ved større anlægsinvesteringer, fyringsrunder mv.
- Det regionale samarbejde kan være omdrejningspunkt for vidensopsamling og vidensspredning om gode erfaringer, muligheder og værktøjer.

2.2 Regionale strategiske partnerskaber

Også på det strategiske område har de tre systemer opgaver, der overlapper, hvorfor en koordinering også her vil være på sin plads, hvis kvaliteten i det opsøgende arbejde generelt skal styrkes.

En højere kvalitet i de virksomhedsrettede serviceydelser kræver en mere vidtstrakt videndeling som vist i figuren ovenfor og et styrket regionalt samarbejde mellem alle de

offentligt finansierede aktører, som arbejder med rådgivning og vejledning af virksomheder (dvs. erhvervsfremme-, uddannelses- og beskæftigelsesaktører).

Virksomhederne skal opleve at være i centrum for en offentlig rådgivningsindsats, der har som sin primære målsætning at understøtte deres vækstmuligheder i bred forstand – aktuelt og i fremtiden. I denne sammenhæng skal rådgivningssystemerne være en rådgivningsmæssig kapacitet, der har viden om - og kan vejlede virksomhederne i forhold til både nutidige og fremtidige behov for bl.a. kompetenceforsyning. Forudsætningen herfor er dog et langt mere fleksibelt system med en mere samarbejdsorienteret organisering – såvel fagligt som geografisk.

Vækstforum er det organ, der overvåger erhvervsudviklingen og understøtter væksten regionalt, og vækstforum skal udarbejde strategi og handlingsplan for vækst, understøttet af en analyseindsats. I vækstforaene deltager repræsentanter fra Regionsrådet, erhvervsliv, arbejdsmarkedets parter, kommuner samt viden institutioner.

VEU-centrenes hovedopgaver er tværinstitutionelt at tilrettelægge og gennemføre de grundlæggende erhvervsrettede og almene voksenuddannelser ud fra den virksomhedsopsøgende indsats og voksnes særlige uddannelses- og kompetencebehov, men også at afdække behov for og koordinere analysearbejde. VEU-centrene kan endvidere løse opgaver i samarbejde med offentlige myndigheder og aktører på det lokale og regionale arbejdsmarked. VEU-centerrådene er partssammensat, men også med repræsentation fra vækstforaene. Parternes opgavevaretagelse i skolebestyrelserne er dog ikke altid garanteret for målretning af indsatsen, hvor deres rolle nogle gange begrænses til at udmønte den finansministerielle budgetstyring på lokalt niveau. Det er anderledes og fælles strategiske satsninger, der kaldes på.

De nye Regionale Arbejdsmarkedsråd (RAR) skal rådgive kommunalbestyrelserne i forbindelse med udvikling af arbejdsmarkedsindsatsen, sikre en effektiv og sammenhængende arbejdsmarkedsindsats på tværs af kommunegrænser, fagområder og a-kasser samt sikre koordination og sammenhæng mellem beskæftigelses-, uddannelses- og erhvervsområdet. Rådene får tildelt både "cash" og kompetencer, bl.a. til uddannelsessatsninger for arbejdskraftoplandet. RAR'ene har repræsentanter for arbejdsgivere, arbejdstagere, kommunerne i området, handicaporganisationerne, Vækstforum og uddannelsesinstitutioner i området.

Det vil sige, vi har her tre forskellige organer, der alle har til opgave at sikre sammenhæng i og koordinering af indsatsen de tre imellem. Det vil derfor være oplagt med et formaliseret samarbejde. Hvis politikområderne ikke bliver synkroniseret på forståelses- og praksissiden, kommer der ingen synergieffekter. Tunnelsyn og "silo"-tænkning vil fortsætte. Og der vil blive satset forskelligt. Derfor vil det være relevant og nødvendigt at udbygge samarbejdet på en række områder:

- Der bør etableres samarbejder mellem de regionale arbejdsmarkedsråd og de regionale VEU-centre. Begge organiseringer arbejder opsøgende med de lokale og regionale virksomheders kompetenceforsyning.
- Der bør etableres samarbejder mellem de lokale og regionale erhvervsserviceenheder og beskæftigelsessystemet (Jobcentre-LES samt RAR-Væksthus). Begge organiseringer arbejder rådgivende og vejledende i forhold til virksomhedernes behovsafklaring.
- Der bør etableres samarbejder mellem RAR/jobcentre og arbejdsløsheds-kasserne. Arbejdsløsheds-kasserne har det nære branchekendskab, som virksomhederne efterspørger. Den nye beskæftigelsesreform inddrager A-kasserne i kontaktføløbet med de ledige, så et sådant samarbejde må være på vej.

- Der bør etableres et formelt samarbejde mellem de øvrige regionalpolitiske aktører, der arbejder med virksomheder, vækst og beskæftigelse, herunder ikke mindst det Regionale Vækstforum og Regionsråd og i Midtjylland Kompetencerådet.

Den seneste vækstpartnerskabsaftale mellem de regionale vækstfora og regeringen sætter fokus på, at parterne skal arbejde sammen om at styrke sammenhængen mellem erhvervsfremme-, uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen. Således er det planen, at Erhvervs- og Vækstministeriet, Undervisningsministeriet og Beskæftigelsesministeriet nedsætter en arbejdsgruppe, der i dialog med vækstforum, VEU-centre og de nye regionale arbejdsmarkedsråd senest i foråret 2015 skal udarbejde et beslutningsgrundlag for at styrke samarbejdet om den virksomhedsrettede kompetenceindsats. Beslutningsgrundlaget skal forholde sig til:

- fælles analyser og kortlægning af det regionale arbejdsmarkeds kompetencebehov
- tilrettelæggelse af tilbud på baggrund af virksomhedernes behov
- videndeling blandt medarbejdere i de tre systemer
- afdækning af, om et fælles digitalt værktøj kan understøtte en koordineret kontakt til virksomhederne.

Alle opgaver som i dette papir tidligere er beskrevet som værende opgaver for henholdsvis den regionalt strategiske eller den lokalt koordinerende indsats.

I region Midtjylland har vi etableret Det Midtjyske Kompetenceråd, som har repræsentation fra alle tre systemer. Kompetencerådet har til opgave at rådgive Vækstforum i spørgsmål om uddannelsesindsats samt arbejde med koordinering af indsatserne i de tre systemer.

I Region Midtjylland har vi endvidere det såkaldte Vidensnetværk, et organ bestående af embedsmænd fra de tre systemer, der har til formål at:

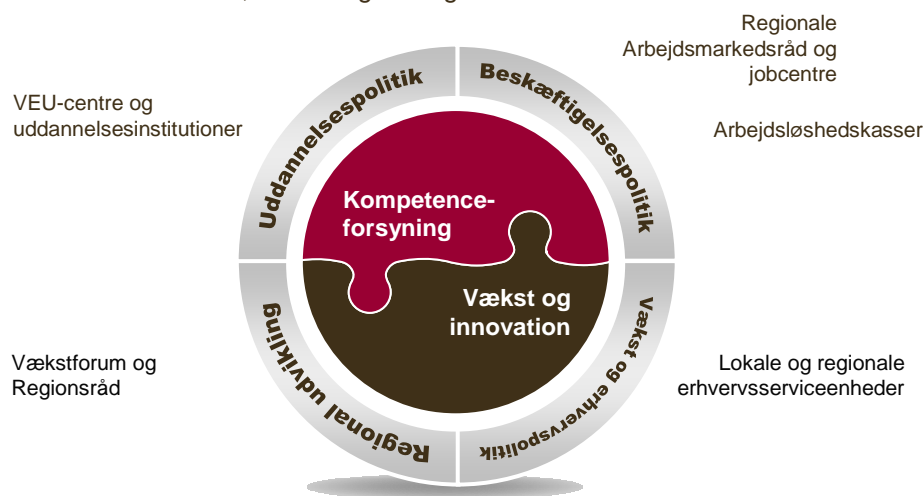
- Skabe overblik over viden om kompetencebehov ift. voksen- og efteruddannelsesområdet aktuelt og på kortere og længere sigt, som kan medvirke til at kvalificere indsatsen inden for uddannelses-, beskæftigelses- og erhvervsservicesystemet i Midtjylland.
- Formidle viden målrettet de relevante interessenters behov inden for de tre systemer.
- Koordinere analyseaktiviteter inden for området.

Det er planen at udvide samarbejdet med repræsentanter fra A-kasserne iht. beskæftigelsesreformen.

Vi er altså på vej til et regionalt samarbejde med følgende elementer:

Det regionale samarbejde

Mellem uddannelse, beskæftigelse og erhverv

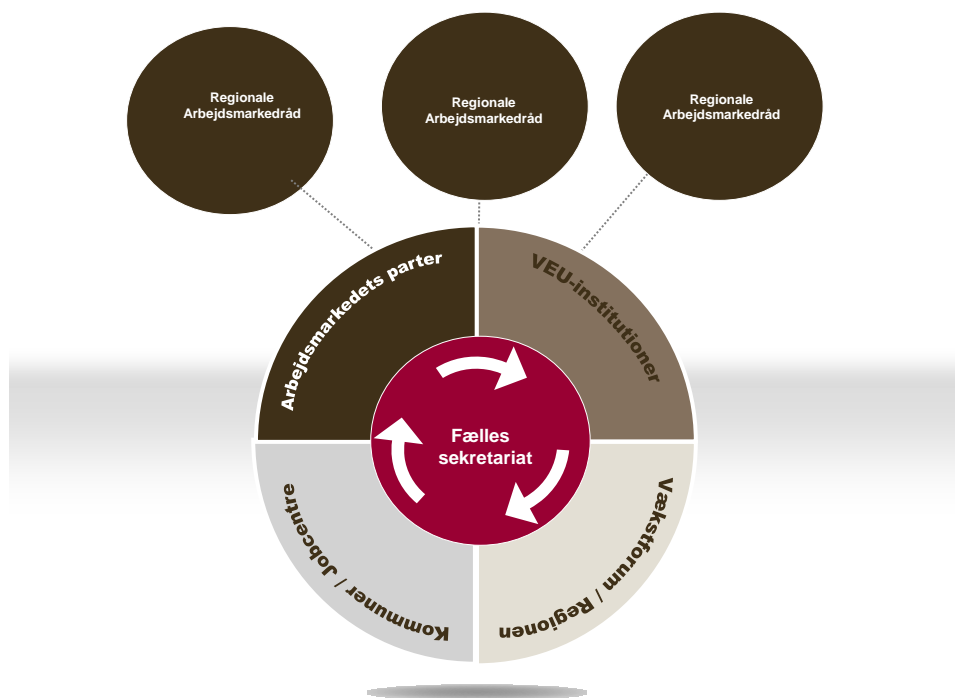


Men det vil være af stor betydning, at der skabes et formelt samarbejde mellem politikområdernes respektive organer både mht. en række opgaver, der bedst løses i samarbejde og ifht. koordinering af de forskellige organers opgavevaretagelse.

Det Midtjyske Kompetenceråd kan varetage en sådan opgave, især hvis koordineringen forankres i et sekretariat bestående af embedsmænd fra de tre systemer, dvs at der etableres en form for et fællessekretariat, der afdækker behov for og gennemfører analyser bl.a. af ikke bare nuværende men også fremtidige behov for arbejdskraft i områdets virksomheder, sikrer koordinering af indsatserne samt kommer med input til arbejdet. Der etableres et sekretariat pr region, dvs i de tilfælde som her i Region Midtjylland, hvor der er flere RAR'er i en region, er der tale om et fællessekretariat. Det kunne professionalisere arbejdet. Sekretariatet forankres i regionen, der allerede råder over kompetencer og ressourcer til en sådan opgave.

Med Kompetencerådets sekretariatet organisatorisk placeret i forlængelse af det Regionale Vækstforums sekretariat dvs. i regionerne, så er vi et godt skridt på vejen til at skabe en sammenhæng mellem de tre politikområder med mulighed for at høste gevinsten af den synergi, som dette samarbejde vil kaste af sig i form af øget vækst og beskæftigelse.

Nedenstående figur viser et muligt bud på et sådant fælles sekretariat.



Et fælles sekretariat kan danne rammen om mere konkrete samarbejder – ikke mindst på analysefronten, men også i forbindelse med større rekrutteringsopgaver, hvor det er nødvendigt at indtænke et regionalt perspektiv, fx i forbindelse med større anlægsopgaver jf. Leo Larsen udvalgets anbefalinger.

Skal rådgivningssystemernes opgave om at sikre virksomhedernes kompetenceforsyning løftes, så kræver det et regionalt samarbejde. Og med en koordineret sekretariatsbetjening i forhold til de aktører, som allerede i dag bidrager til at sikre virksomhederne medarbejdere med de rette kvalifikationer, vil det i højere grad være muligt for arbejdsmarkedet at fungere i en regional geografi på tværs af kommune- og institutionsgrænser.

2.2.1 Samarbejde om videnopsamling, -systematisering og -formidling

Et fremtidigt - og mere udvidet samarbejde - kunne tænkes at rumme mere konkrete analyse- og formidlingsopdrag om de regionale vækst- uddannelses- og beskæftigelsesvilkår – ligesom det kunne rumme en mere målrettet formidlingsforpligtigelse om analyser vedrørende virksomhedernes aktuelle betingelser og fremtidige arbejdskraftbehov, kompetenceforsyningen.

Ikke mindst på analyseområdet vil et sådant samarbejde være både ressourcebesparende og nyttigt for alle de aktører som beskæftiger sig med vejledning og rådgivning af virksomheder. En sammentænkning og koordinering af de mange analyseindsatser er ikke raketvidenskab. Der er i de fleste tilfælde slet ikke tale om ny viden (idet mange af disse analyser allerede eksisterer), men det ville være nyt at forsøge samle disse analyser på en måde, så de i højere grad kom virksomhederne til gode - gennem f.eks. gennem:

- En evidensbaseret indsigt i forholdene på de lokale og regionale arbejdsmarkeder
- En lettilgængelig viden om arbejdsstyrken fra eksisterende og/eller nye kilder
- En løbende vurdering af behovet for kompetencer lige præcist der hvor de bliver "brugt" (på arbejdsmarkedet) og "produceret" (på uddannelsesinstitutionerne). En løbende arbejdskraftsbalancemonitorering muliggør at man kan følge udviklingen i kompetencer

- i arbejdskraftoplande – og herigennem identificere behov for udviklingen af de menneskelige ressourcer i regionerne.
- Forbedrede muligheder for regionale benchmarks

I Region Midtjylland vil Vidensnetværket være det oplagte organ til at arbejde med disse opgaver.

Hvad enten det drejer sig om kompetenceforsyning til arbejdsmarkedet eller om vækst og innovation, så kræver vejledning og rådgivning af virksomhederne viden. Hvis rådgivningsindsatsen lokalt og regionalt skal tilbyde denne viden til virksomhederne, så er det nødvendigt ikke blot at indsamle viden, men også at systematisere, dele og formidle sin viden om kompetencesituationen på arbejdsmarkedet.

En fremtidig indsats på analyseområdet må derfor også i højere grad sammentænkes med en opkvalificerende indsats rettet mod de konsulenter, der udfører det opsøgende arbejde (inden for alle politikområderne). Derfor bør det overvejes yderligere at professionalisere virksomhedskonsulentfunktionen. Der er bl.a. behov for, at medarbejdere kan opbygge en faglig identitet, indgå i fagligt samarbejde, opbygge et fælles sprog, en fælles forståelse for virksomhedernes grundvilkår etc. Et element i denne professionalisering bør være en yderligere kompetenceudvikling af virksomhedskonsulenterne. Det er særligt relevant i forhold til at løfte opgaverne med at hjælpe virksomhederne til at arbejde mere strategisk med uddannelse - under hensyntagen til deres forskellige betingelser for at anvende VEU.

Den opkvalificerende indsats er i gang i Region Midtjylland i kraft Det Midtjyske Erhvervsudviklingsakademi (MEAmidt), der bl.a. tilbyder forskellige spor i en grundlæggende konsulentuddannelse samt uddannelsesaktiviteter for alle konsulenter.

Et led i en opkvalificerende indsats, der medvirker til at sikre koordinering, vil også være anvendelse af et fælles registreringssystem, hvori al virksomhedsopsøgende aktivitet registreres, så der sikres reel sammenhæng for den enkelte virksomhed. Det kunne f.eks. være erhvervsstyrelsens CRM system. Der foregår med sikkerhed også meget dobbeltarbejde i dag i de forskellige systemer, og det vil en fælles organisering også kunne modvirke.