



## Aktivetsbeskrivelse

<b>Procedure for gennemførelse af aktiviteter</b>	<b>2</b>
<b>Hovedaktivitet 1 - Kompetenceudvikling</b>	<b>3</b>
<i>Aktivitet 1.1 - Metodutveckling för kompetensförsörjning</i>	3
<i>Aktivitet 1.1.1 – Mobila Yrkeslärare</i>	5
<i>Aktivitet 1.2 - Kompetensmäklarutbildning</i>	7
<i>Aktivitet 1.3 - Realkompetencevurdering</i>	11
Del 1. Realkompetencevurdering i forhold til uddannelsessystemet	11
Del 2. Realkompetenceafklaring i forhold til arbejdsmarked (Validering)	13
<b>Hovedaktivitet 2 – Udvikling af netværk</b>	<b>15</b>
<i>Aktivitet 2.1 - Organisering af netværk</i>	15
<b>Hovedaktivitet 3 – Forbedringer hos virksomhederne</b>	<b>17</b>
<i>Aktivitet 3.1 - Jobrotationsordninger</i>	17
<i>Aktivitet 3.2 – Fremtidens Kompetencebehov</i>	21
Aktivitet 3.2.1 Analyse af fremtidens kompetencebehov	21
Aktivitet 3.2.2 Kompetanse om bærekraftig udvikling	22
Aktivitet 3.2.3 Strategisk uddannelsesplanlægning i virksomhederne	23
<b>Hovedaktivitet 4 - Informationsformidling</b>	<b>27</b>
<i>Aktivitet 4.1 - Markedsføring af uddannelsesinstitutionernes tilbud</i>	29
<i>Aktivitet 4.2 - Projektets hjemmeside</i>	30
<i>Aktivitet 4.3 - Projektevaluering, aktiv følgeforskning</i>	31
<b>Hovedaktivitet 5 – Projektledelse</b>	<b>34</b>
<i>Aktivitet 5.1 - Administration, budget og økonomi</i>	34
<i>Aktivitet 5.2 - Projektledelse, konferencer og møder</i>	35

## Procedure for gennemførelse af aktiviteter

Projektets hoved- og delaktiviteter gennemføres sideløbende med henblik på at nå de tre sammenhængende mål med projektet.

Gennemførelsen af hver aktivitet vil blive udført efter følgende skabelon:

### 1. Opstartsmøde

Den ansvarlige for aktiviteten afholder opstartsmøde for de øvrige interesserede partnere i efteråret 2010. Alle deltagerne i projektet er aktive inden for størstedelen af aktiviteterne, hvilket er forudsætningen for at sikre den fælles grænseoverskridende merværdi. Opstartsmødet afholdes som døgnseminar fra 12.00-12.00 og giver således plads til både formelle og uformelle diskussioner af aktivitetens nærmere indhold og gennemførelse.

### 2. Organisering

På opstartsmødet etableres en styregruppe for aktiviteten med en deltager fra hvert land. Styregruppen ledes af den ansvarlige for aktiviteten. Styregruppen afholder de nødvendige møder for at sikre detailplanlægningen af aktiviteten, og medlemmerne af styregruppen holder opfølgings/planlægningsmøder med deltagerne i sit eget land for at sikre kommunikationen mellem partnerne og for at sikre den lokale gennemførelse af aktiviteten.

### 3. Gennemførelse

Kursusaktiviteter gennemføres som fælles aktiviteter. Virksomhedsrettede initiativer gennemføres lokalt, men organiseres som i øvrigt beskrevet. Styregruppen mødes jævnligt for at gøre status projektgennemførelsen og for at sammenligne erfaringer og formidle best practice vedrørende de lokalt udførte initiativer.

### 4. Samordning på tværs af enkeltaktiviteter

Den overordnede projektstyregruppe, der beskrives nærmere under aktivitet 5.2, har ansvaret for at samle erfaringerne fra de enkelte aktiviteter styregrupper og samordne disse. Dette sker enten ved at projektstyregruppens medlemmer selv er repræsenterede i delaktiviteterne, eller ved at medlemmer fra de enkelte aktiviteter styregrupper indkaldes til deltagelse i projektstyregruppemøderne.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



## Hovedaktivitet 1 - Kompetenceudvikling

### **Aktivitet 1.1 - Metodudveckling för kompetensförsörjning**

Ledes af Trollhättan Kommun.

**Bakgrund** – Västra Götaland i Sverige har inom kort tid ställts inför stora utmaningar, t.ex. var en av regionens viktigaste arbetsgivare (SAAB) nära att gå i konkurs hösten 2009. En kris i denna storlek påverkar hela regionen och oroväckande många underleverantörer. Samtidigt ökar efterfrågan på yrkesutbildning för vuxna och elevunderlaget till gymnasieskolan minskar.

För att kunna tillgodose framtida utmaningar och förändringar i samhället måste utbildningsorganisationerna arbeta mer behovsanpassat både på lång och kort sikt. Vi behöver utveckla nya metoder i flexibelt lärande, bli tydliga i vad vi kan erbjuda samt erbjuda en större tillgänglighet.

Trollhättan vill därför utveckla en modell för "klusterorganisation" inom frivilliga skolformer. Den nya programstrukturen i Sverige, GY 2011 kommer att ligga som grund för utvecklingsarbetet.

**Syfte**- Genom en klusterorganisation hoppas vi kunna erbjuda mer utbildning samt bättre använda de kompetenser som finns i organisationen. Detta i sin tur ger oss större potential i att möta företag och organisationer, samt att vi kan behålla och utveckla kompetens i hög- och lågkonjunktur. Genom att delta i SkanKomp får vi kunskap om vad som sker i våra Nordiska grannländer och kan tillsammans med dem utveckla nya arbetsätt och metoder.

**Mål** - När projektet avslutas 2013 hoppas vi att klusterorganisationen är välutvecklad med tydliga branschråd. Blended Learning (flexibelt lärande) skall vara en naturlig arbetsmetod. Vi jobbar strategiskt med uppsökande verksamhet och uppfattas som en flexibel och behovsanpassad utbildningsorganisation i vår region. Förhoppningsvis har vi även startat nya utvecklingsprojekt tillsammans med partners vi lär känna inom SkanKomp.

För att lyckas med processen inom aktivitet 1.1 prioriteras följande punkter:

- **Ta fram förklaringsmodell för klusterorganisation "modellkluster"**  
*2010 - Med hjälp av en illustratör har vi tagit fram grafiska bilder som beskriver hur en övergång till klusterorganisation skall utvecklas. Bilderna kommer att vidareutvecklas under projektets gång samt används i det interna och externa informationsarbetet.*
- **Utveckla Blended Learning**  
*2010-2011 – En arbetsgrupp är tillsatt för att jobba med strategiska och övergripande frågor kring metoder och verktyg. Kontaktpersoner från Sverige, Norge och Danmark kommer att bjudas in till ett aktivitetmöte under våren 2011.  
2011-2013 – Metoder och verktyg kommer att testas i pilotgrupper  
**18-19 oktober 2011** – En konferens om Blended Learning kommer att hållas för samtliga partners.*

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



- **Hur påverkas 15 åringen av klusterorganisationen?** (Följeforskning)  
2011 – 2013 En arbetsgrupp är tillsatt för att ta fram en uppdragsbeskrivning till följeforskning. Vi kommer att titta på följande infallsvinkel.  
– Hur uppfattar 15 åringen tänkbara yrkesvägar utifrån gymnasieprogram?  
Nu – 2013, Blir det tydligare med en klusterorganisation?
- **Utveckla nya utbildningar**  
2010 – 2013 Genom samverkan mellan vuxenutbildning och gymnasieskola kan utbildningsorganisationernas kompetens användas inom ett ökat område. Detta tror vi kan vara en nyckel till att erbjuda ett större utbildningsutbud.  
2011 – 2013 Fortsatt och ökat utvecklingsarbete skall ske i en helhet samt på klusternivå.
- **Skapa tydlighet mot företag och organisationer**  
2011-2012 – Uppsökande verksamhet mot företag och organisationer. Stor vikt kommer att läggas på hur man jobbar med detta inom aktivitet 1.2.  
Bransch/yrkesspecifika nätverk kommer att starta.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



## **Aktivitet 1.1.1 – Mobila Yrkeslärare**

Ledes af Laholms Kommun

Efterfrågan på yrkesutbildning steg dramatiskt under den förra högkonjunkturen. En fortsatt stor efterfrågan på yrkesutbildning är högst trolig när lågkonjunkturen vänder. I dagsläget finns också ett högt tryck på yrkesutbildning i och med regeringens stora satsning på Yrkesvux. Den förväntade ökningen av intresset för yrkesutbildning beror främst på politiskt tryck, ändrade attityder till hantverksyrken, stora pensionsavgångar samt brist på kvalificerad arbetskraft.

En flaskhals i detta sammanhang är den stora bristen på utbildade och behöriga yrkeslärare. De flesta yrkeslärare idag har en bakgrund som praktiskt utövande yrkesmän, utan tillräcklig formell lärarutbildning. Detta skapar problem, främst i samband med myndighetsutövning i form av betygsättande, men även i fråga om pedagogiska färdigheter.

För att övervinna denna flaskhals finns en idé att sambruka behöriga yrkeslärare inom en hel region, där mobila yrkeslärare skulle kunna verka inom samtliga kommuner. Grundtanken är att deltagarna inte flyttar sig, utan lärarna.

Övergripande verksamhetsidé

Den övergripande idén vilar på en vidareutveckling av det koncept för Arbetsintegrerat Lärande (AIL) som provats främst på Västkusten. Grundidén i AIL är att så stor del av utbildningen som möjligt ska bedrivas på en arbetsplats, även teoretiska moment. Deltagaren placeras på ett företag med en i förväg utsedd handledare som närmsta kontakt.

Kunskapsutvecklingen sker i den miljö som utbildningen syftar till att ge kompetens inom och de olika kursmomenten genomförs i så stor utsträckning som möjligt i den takt och den ordning som bestämt av arbetsplatsens villkor.

I modellen Mobila Yrkeslärare skulle arbetssättet vidareutvecklas genom att möjliggöra studier på arbetsplatsen i ännu högre grad. Genom att utveckla ännu ett led i stödet för deltagaren, nämligen ett nätverk av experter inom olika yrkeskategorier och branscher.

Aktiviteten genomföres i nær sammenhæng med delaktivitet 1.1, Metodutveckling för kompetensförsörjning, under ledelse af Trollhättan.

Der er i 2010 afholdt opstartworkshop i Göteborg, hvor ca. 60 personer deltog.

### **Plan för 2011**

Bearbetning av ämnesplaner och kurser pågår. Framtaget material testas tillsammans med yrkeslärare och handledare.

Ett stort antal yrkeslärare är engagerade som referenspersoner och ingår i olika grupperingar som projektgruppen kontinuerligt står i kontakt med.

Även handledare som är kopplade till yrkeslärarna har involverats i arbetet och handledarutbildning planeras. Stor vikt läggs vid deltagandet i programråden.

Samarbete med Göteborgs universitet håller på att formas och träff med företrädare från Skolverket är inplanerat under våren. Även samarbete med tidigare projekt AIL, arbetsintegrerat lärande.

Under hösten 2011 planeras seminarier samt ett erfarenhetsutbyte med Trollhättan.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



Nationellt kommer vuxenutbildningen i Sverige att kunna söka riktat statsbidrag för Lärlingsutbildning för vuxna. En särskild förordning är föreslagen och kommer att gälla 2011 – 2013. Inom ramen för denna utbildningsform ges projektet möjlighet att få pröva arbetsmetoden.

I oktober 2011 og november 2012 afholdes døgn-seminarer i Sverige (1 overnatning) om emnet.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



EUROPEISKA  
UNIONEN  
Europeiska  
regionala  
utvecklingsfonden



Interreg IVA  
ÖRESUND – KÄTTEGAT – SKAGERRÅK



**SkanKomp**  
SKANDINAVISK KOMPETENCEUDVIKLINGSNETVERK

## **Aktivitet 1.2 - Kompetensmäklarutbildning**

Ledes af Learnmark (tidl. VIA)

### **Formål:**

Formålet med aktiviteten er, at opkvalificere uddannelsesudbydere på en måde, så de bliver bedre til at forstå virksomhedernes behov – og dermed bedre til at sikre et match mellem udbud af og efterspørgsel på kompetenceudvikling.

Således fokuserer aktiviteten på en professionalisering af den opsøgende virksomhed, og af de aktører hos uddannelsesinstitutionen som beskæftiger sig hermed.

Det indebærer, at uddannelsesinstitutionernes medarbejdere introduceres til et kundeorienteret perspektiv og uddannes i bedre at forstå brancher, virksomheder, medarbejdere og virksomhedsorganisering. Deltagerne får mulighed for at udvikle nye metoder og forbedre gamle i forhold til:

- at indgå i dialog med virksomheder om uddannelses-/kompetenceudviklingsbehov og muligheder
- at kommunikere med virksomhedernes om både erkendte og ikke-erkendte kompetenceudviklingsbehov
- at bistå virksomhederne i strategisk uddannelsesplanlægning
- at være på forkant med tendenserne i virksomhedernes efterspørgsel på kompetencer og efter- og videreuddannelse

### **Baggrund:**

Der er i de senere år sket en stor forandring i den måde de forskellige AMU-udbydere i Danmark samarbejder med brugerne – både virksomheder og enkeltkursister. Udviklingen går fra SALG til VEJLEDNING – og det betyder, at alle de medarbejdere på uddannelsesinstitutionen der har kunde- og virksomhedskontakt (både faglærere, administrativt personale og konsulenter) skal have et godt kendskab til både lokale, regionale og nationale tilbud.

Udviklingen går i retning af en endnu mere dialogbaseret kontakt med virksomhederne med fokus på afdækning af eksisterende og kommende behov for kompetenceudvikling, samt udvikling af skræddersyede forløb - snarere end fokus på afsætning af eksisterende kurser/tilbud. Med Kompetensmäklarutbildningen får projektets deltagere mulighed for at komme på forkant med udviklingen og bibeholde et godt forhold til virksomhederne med en målrettet udvikling af egne organisationer til endnu bedre dialog med virksomhederne. Gennem at "tage vores egen medicin" – som uddannelsesudbydere/samordnare - og kompetenceudvikle os selv, fremtidssikres et fortsat godt samarbejde med arbejdsmarkedets parter; og dermed mulighederne for relevant livslang læring/kompetenceudvikling på arbejdsmarkedet.

Der er, på de fleste uddannelsesinstitutioner, mange forskellige typer af medarbejdere som jævnligt har virksomhedskontakt. Der skelnes i denne sammenhæng mellem tre medarbejdergrupper:

- **Generalister** (f.eks. uddannelses- og virksomhedskonsulenter)

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



Fokus i virksomhedskontakten er oftest afdækning af behov, vejledning og rådgivning om muligheder og gennemførelse af uddannelsesplanlægning. Udvikling i afsættet fra salg af egne ydelser i retning af øget vejledning.

- **Fagspecialister** (undervisere/faglærere)

Fokus i virksomhedskontakten er ofte med afsæt i eget fagområde – og omhandler oftest konkret planlægning og gennemførelse af uddannelsesforløb.

- **Administratorer** (f.eks. kursussekretærer og andet administrativt personale)

Fokus i virksomhedskontakten er ofte servicering af kursister og virksomheder når disse henvender sig med konkrete spørgsmål – og vejledning om specifikke områder indenfor eget (ofte fagligt afgrænsede) ansvarsområde.

Det betyder, at der samlet set kan være stor forskel på, hvordan virksomheder og enkeltkursister oplever mødet med uddannelsesinstitutionen – afhængig af hvem de kommer i kontakt med, om afhængigt af om de oplever kontakten som dialog- eller bestillerbaseret.

### Mål

Målet med aktiviteten er derfor en professionalisering af det opsøgende arbejde - som varetages af de tre forskellige medarbejdergrupper – så de deltagende uddannelsesudbydere/-samordnere bliver bedre til at afdække og forstå virksomhedernes kompetenceudviklingsbehov; og til at reagere på dem. Fokus er således på intern kompetenceudvikling af uddannelsesinstitutioner - og målene således også knyttet til en intern udvikling. Det er også et mål for aktiviteten, at uddannelsens indhold og form skal være interessant, meningsgivende og være potentielt værdiskabende for deltagere fra både Danmark, Sverige og Norge.

Helt konkret skal formål og mål opnås gennem:

- Udvikling af kompetenceudviklingsforløb på 9 dage afholdt som 3 kurser/seminarer á 3 dage.
- Gennemførelse af forløbet en gang i 2011 og en gang i 2012.
- 40 deltagere på hvert kursus. (Kan være samme deltagere som har valgt at deltage i alle kurser, eller det kan være forskellige deltagere)
- Repræsentation fra alle de tre forskellige medarbejdergrupper i de tre lande med virksomhedskontakt beskrevet herover

Det er endvidere et mål for aktiviteten, at deltagerne aktivt anvender/implementerer ny viden - hentet gennem deltagelse i kompetenceudviklingsforløbet - i egen uddannelsesinstitution. Dette mål skal understøttes gennem anvendelse af et læringskoncept, hvor den enkelte deltager får mulighed for at arbejde med konkrete mål og handleplaner for eget arbejde med udvikling af virksomhedskontakten i hjemorganisation.

Målopfyldelsen på dette område tænkes dokumenteret gennem:

- afdækning af deltagernes forventninger/bevæggrunde for deltagelse forud for afviklingen af modulerne
- deltagerevaluering af forløbet i umiddelbar forlængelse af det enkelte modul (dvs. evaluering ved afslutning af hvert moduls sidste kursusdag)
- opfølgning på deltagernes forventninger i relation til deres udviklede handlingsplaner/eget initiativ (gennemføres som interviews med min. 10 deltagere i hhv. 2011 og 2012)

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



I den oprindelige ansøgning forventedes 145 medarbejdere indenfor projektet at deltage i Kompetensmäklarutbildningen. Dette antal er i løbet af planlægningsfasen justeret, således at der i 2011 udbydes 40 pladser på hvert kursus. Det giver mulighed for at min. 40 (hvis samme medarbejdere deltager på alle tre kurser) og max. 120 (hvis ingen deltager på mere end et kursus) kan gennemføre uddannelsen i 2011. Det er aftalt at pladsantallet kan tilpasses/udvides (ved hjælp af deltagerbetaling) i 2012. Dette diskuteres med projektledelsen - på baggrund af tilmeldinger og forhåndsforventninger fra partnerne omkring 2012 – i sidste kvartal af 2011.

## Indhold

Der gennemføres en opstartworkshop for medarbejdere i projektet som har virksomhedskontakt. Målet med opstartworkshopen er, at deltagerne fremkommer med ideer og ønsker til indhold i kompetencemægleruddannelsen.

I den oprindelige projektansøgning skitseredes et forløb med gennemførelse af indledende forundersøgelse blandt aktørerne med virksomhedskontakt på uddannelsesinstitutionerne. Formålet med denne survey var at afdække disse aktørers eksisterende kendskab til opbygningen af voksen efteruddannelsessystemet. På baggrund af de mange rigtig gode input og konkrete forslag fra opstartworkshopen – samt erkendelsen af, at der er stor forskel på de tre landes systemer, og at en uddannelse skulle være relevant på tværs af grænserne – blev det besluttet ikke at gennemføre surveyen.

Indholdet i kurset vil være praksisorienteret og en blanding af teori og konkrete værktøjer. For at sikre effekt i deltagernes egen organisation, arbejdes med et læringskoncept hvor den enkelte skal arbejde med konkrete mål og handleplaner for integrationen af den nye viden i egen hverdag og praktisk anvendelse i egne opgaver.

## Tidsplan:

2011	Opstartworkshop	September
	Opsamling på workshop og programsætning af uddannelsen på baggrund af deltagernes tilkendegivelser	Oktober – November
	Aftaler med oplægsholdere for 2011	December 2010
	Udsendelse af invitationer og beskrivelse af indhold i uddannelsen	Januar 2011
	Deadline for tilmeldinger til 2011 (Hvis ikke alle pladser på alle kurser fyldes i første omgang udsendes invitation igen op til de kurser hvor der er tomme pladser.)	1 Marts
	Afdækning af deltagernes forventninger/bevæggrunde for deltagelse – skriftligt spørgeskema udsendt pr. mail. (Der tages her højde for, at nogle deltagere gennemfører et kursus og nogle gennemfører alle tre)	Marts
	Gennemførelse af workshop 1	4., 5. og 6. April
	Gennemførelse af workshop 2	23., 24. og 25. August
	Gennemførelse af workshop 3	15., 16. og 17. November
	Opfølgning på deltagernes forventninger i relation til deres udviklede handlingsplaner/eget initiativ (gennemføres som skriftligt spørgeskema udsendt pr. mail til samtlige	December 2011 – Marts 2012

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



	deltagere kombineret med interviews med min. 10 deltagere)	
	Evaluerings af det samlede forløb på baggrund af tovholders egne observationer og deltagernes tilbagemeldinger – samt eventuel tilretning af indhold og form.	December 2011 – Marts 2012

2012	Aftaler med oplægsholdere for 2012 baseret på evaluering af forløbet i 2011.	Januar 2012
	Udsendelse af invitationer og beskrivelse af indhold i uddannelsen	Januar - Februar
	Deadline for tilmeldinger til 2012 (Hvis ikke alle pladser på alle kurser fyldes i første omgang udsendes invitation igen op til de kurser hvor der er tomme pladser.)	Marts (primo)
	Afdækning af deltagernes forventninger/bevæggrunde for deltagelse – skriftligt spørgeskema udsendt pr. mail. (Der tages her højde for, at nogle deltagere gennemfører et kursus og nogle gennemfører alle tre)	Marts (ultimo)
	Gennemførelse af workshop 1	April
	Gennemførelse af workshop 2	September 2012
	Gennemførelse af workshop 3	November
	Opfølgning på deltagernes forventninger i relation til deres udviklede handlingsplaner/eget initiativ (gennemføres som skriftligt spørgeskema udsendt pr. mail til samtlige deltagere kombineret med interviews med min. 10 deltagere)	December 2012 – Marts 2013
	Evaluerings af det samlede forløb på baggrund af tovholders egne observationer og deltagernes tilbagemeldinger.	December 2012 – Marts 2013

Der tages forbehold for ændringer og løbende tilretninger. Datoerne for workshops i 2011 ligger fast.

**OBS:**

VIA Erhvervsuddannelser er pr. 31.12.10 udspaltet fra VIA University College og fusioneret med BCH. Den nye sammenlagte institution kommer til at hedde Learnmark.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



### **Aktivitet 1.3 - Realkompetencevurdering**

Ledes af Arendal Kommune

Den samlede aktiviteten fokuserer på å oppkvalisere utdannelsesstilbydere slik at de gi ansatte i virksomheter og andre som deltar i voksenopplæring en relevant og effektiv opplæring ved at deres:

- Realkompetanse vurderes
- Det tilbys tilpasset (skreddersydd) opplæring ut fra gitt kompetanse og ønskede sluttmaal

Aktiviteten inneholder to ulike former for validering:

- realkompetansevurdering opp i mot det formelle utdannelsessystemets fagplaner/mål
- realkompetanseavklaring opp i mot andre mål, virksomhetens og/eller den ansattes behov for ny kompetanse

I workshopen i Arendal 16. og 17. november 2010, ble de to ulike tilnærningene drøftet. Det ble bestemt at Norge skulle gjennomføre en konferanse med fokus på realkompetansevurdering i forhold til det formelle utdannelsessystemet.

Realkompetanseavklaring i forhold til arbeidsmarkedet inngår delvis i andre arbeidspakkene. 20. januar 2011 ble det avholdt et møte i København hvor oppfølging av denne arbeidspakke 1.3 ble drøftet. Konklusjonen var :

- at realkompetanseavklaring på ulike vis berøres i flere arbeidspakker, men temaet er bare sentralt 3.2 under Strategisk kompetanseplanlegging
- Realkompetansevurdering i forhold til utdannelsessystemet ( ARK Anerkjennelse av RealKompetanse) er det primære fokus i 1.3

Den videre beskrivelsen av denne arbeidspakken deles i to.

## **Del 1. Realkompetencevurdering i forhold til utdannelsessystemet**

### **Bakgrunn**

En del ufaglærte har via deres ervervsaktivitet opnaet mange kompetencer. Likeså har alle landende innvandrere med formell og uformell kompetanse som ikke helt matcher våre lands krav til godkjent yrkesutdanning.

Norge har siden 2002 utarbeidet et system hvor en i realkompetencevurdering måler disse kompetencer i forhold til det ordinære utdannelsessystem. I en realkompetenceavklaring måles kunnskap og ferdigheter i forhold til utdannelsessystemet og i forhold til konkrete jobbfunksjoner. Alle voksne som i Norge ønsker å ta et fagbrev eller gjennomføre videregående opplæring har rett til å bli realkompetansevurdert.

I Sverige kommer det ny lov om hvordan realkompetansevurdering skal gjennomføres fra 2012. Danmark har innført ARK fra 2009. Begge landene har over lengre tid utprøvd ulike ordninger.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



I 2009 ble det regi av Nordisk Råd sin Nordvux komite nedsatt en ekspertgruppe som skulle se på : " *Udfordringer i arbejdet med anerkendelse af realkompetence (ARK)/validering i de nordiske lande*". Notat fra Nordvux 2010 peker blant annet på følgende utfordringer:

- a) Information på alle niveauer
- b) Vejledning (rådgivning og karrierevejledning)
- c) Kompetenceudvikling (af dem som arbejder med afklaringen)
- d) Metodeudvikling (i dag er metoderne meget forskellige fra land til land – og også mellem skolerne i samme land/kommune)
- e) Samspillet mellem uddannelsesinstitution og virksomhed (for lidt vejledning og information til virksomhederne)
- f) Samspillet med 3. sektor (manglende opmærksomhed på hvad folk har med sig fra andre steder end den virksomhed realkompetencevurderingen sker indenfor)
- g) Pædagogiske kompetencer (hvordan kan man skræddersy forløb til kandidaterne når folk er så forskellige/hvordan håndterer man folks forskellighed i tilrettelæggelsen af vurderingerne)
- h) Holdninger (hvordan ser underviserne på opgaven med realkompetencevurdering? )
- i) Ressourcer

### **Mål for "Realkompetencevurdering i forhold til uddannelsessystemet", ARK.**

Overordnet mål for denne arbeidspakken er tosidig:

For Danmark og Sverige:

- Sverige har etterspurt informasjon/ kompetanse om det systemet Norge har utprøvd over 9 år
- Utdanningskonsulenter i begge land kan blive bedre til at benytte sig af redskabene for realkompetansevurdering, selv om de ikke adopterer det norske system

For Norge:

- Å få et kritisk blikk på egen praksis slik at denne kan bedres
- Å lære litt om hvordan de to andre nordiske landene arbeider med personer som har del-kompetanse (det vil si ikke godkjent utdanning)

Samlet regner vi med at alle tre landene vil få en bedre innsikt i utfordringen:

*"Hvordan bidra til at personer med manglende formell kompetanse, men med god faglig innsikt, kan få en kort vei til formell godkjent kompetanse?"*

Konkrete målsettinger for arbeidspakken blir at deltakerne får:

- Høyere kompetanse om ARK generelt, metodikk og verktøy
- Innsyn i praktisk gjennomføring av ARK
- Vilje og holdninger til implementering av ARK i egen virksomhet
- Informasjonsstrategier

I forbindelse med utviklingen af denne aktivitet kan muligheden for meritoverførsel af realkompetencer mellem landene også indgå som et emne.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



## Workshop og aktiviteter

### Gjennomførte

16. og 17. november 2010 arrangert Arendal kommune oppstartsworkshop. Som nevnt kom det fram behov for avklaringer i forhold til a) Realkompetencevurdering i forhold til uddannelsessystemet og b) Realkompetenceafklaring i forhold til arbeidsmarked (Validering). Det ble derfor arrangert et møte for videre avklaring i København den 20. 01.2011. Det vises konklusjoner tatt med i innledningen av denne beskrivelsen.

### Kommende aktiviteter – konferanse september 2011

Arendal kommune skal gjennomføre en konferanse 19. – 21.09.2011 med tema: *Realkompetencevurdering i forhold til uddannelsessystemet.*

Konferansen vil fokusere på de mål og tema som er nevnt under punktet mål.

Skisse til program er:

- Innledende fordrag på nordisk/svensk/dansk/ norsk nivå med fokus på overblikk og/eller på hva det enkelte land spesielt kan bidra med.
- Kompetanse om ARK generelt, metodikk og verktøy + praktiske eksempler
- Workshop – implementering og informasjonsspredning.

Det forventes, at ca 120 medarbejdere kommer til at delta i forløbene vedrørende realkompetencer.

### Evaluering

Etter konferansen vil en gjennomføre en evaluering. Denne danner grunnlag for videre arbeid med teamet. Se også evaluering punkt 1.3.2.

## Del 2. Realkompetenceafklaring i forhold til arbeidsmarked (Validering)

### Bakgrunn:

Gjennom mange år har tilbydere på ulike vis forsøkt å tilpasse seg arbeidsmarkedet. Framtidens kompetansebehov og knappe ressurser krever nå en større proffesjonalitet. Konkurransen i markedet tilsier at de som blir best på skreddersøm av opplæring vinner.

### Mål

Overordnet målsetting er å tilby den enkelte og virksomhetene den kompetansen de har behov for. Ved realkompetanseavklaring vil en kunne få avdekket et behov. Kvaliteten på avklaringen må bli bedre. Verken virksomheter eller enkeltpersoner vil bidra med tid og penger på opplæring som ikke er relavant og effektiv.

Ved realkompetansevalidering må aktøren :

- Ha kunnskap om strategisk kompetanseplanlegging
- Finne fram til målsetting for virksomheten og kandidaten
- Ha metoder og verktøy for kartlegging
- Kunne gjennomføre kartleggingen i praksis (god prosess)
- Kunne analysere kartleggingsresultat
- Tilby skreddersydd opplæring selv eller vise til andre tilbydere.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



**Workshop, møter og videre arbeid**

Det har som tidligere nevnt, vært to møter/workshop angående realkompetanse. (16.-17.2010 og 20.01.2011)

Foreløpig konklusjon er at Realkompetenceafklaring i forhold til arbeidsmarked (Validering) blir fulgt opp areidspakke 3.2 under Strategisk kompetanseplanlegging.

Vurdering av videre arbeid foretas senhøstes 2011, se neste punkt.

**Samlet evaluering av begge aktivitetene**

I november 2011 bør det fortas en samlet evaluering av teamaet "Realkompetencevurdering i forhold til uddannelsessystemet og realkompetenceafklaring i forhold til arbeidsmarked (Validering) ". Ansvarlige for arbeidspakkene som berører temaet må delta. Ut fra resultatet planlegges videre arbeid.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



EUROPEISKA  
UNIONEN  
Europeiska  
regionala  
utvecklingsfonden



Interreg IVA  
ÖRESUND – KATTEGAT – SKAGERRAK



SkanKomp  
SKANDINAVISK KOMPETENCEUDVIKLINGSNETVERK

## Hovedaktivitet 2 – Udvikling af netværk

### **Aktivitet 2.1 - Organisering af netværk**

Ledes af Tradium

Aktiviteten fokuserer på den målrettede dialog mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder, hvor uddannelsesinstitutionerne i samarbejde med bla. lokale erhvervsråd og andre interessenter har mulighed for sammen at skabe et forum, hvor strategisk kompetenceudvikling ses som en naturlig del af virksomhedens mulighed for at vækste og begå sig i et samfund med stigende fokus på kompetencer og udvikling. Gennem åben dialog om kompetenceudvikling og de behov virksomhederne ser i fremtiden, skabes et strategisk forum for det fortsatte samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og virksomheder. Udkommet af de fortløbende aktiviteter, skal lede hen mod etableringen af netværk, der løbende giver god indsigt i virksomhedernes behov og dermed mulighed for, for uddannelsesinstitutionerne, til stadighed at kunne udvikle netop de forløb virksomhederne har behov for i trit med udviklingen.

Netværkene vil fortsat inddrage regioner, kompetence- og læringscentre, erhvervsservice- og beskæftigelsesaktører i det omfang, det kan bidrage til en forstærkning af aktivitetens formål. Fokus vil fortsat være på udvikling af uddannelsesklynger og strategiske alliancer mellem deltagerne, set i den optik, at findes der et velfungerende samarbejde mellem uddannelsesinstitutionerne, erhvervsinstitutioner og andre interessenter behøver virksomhederne kun én kontakt, for at få adgang til resten af netværket – ikke bare lokalt og regionalt, men også nordisk.

Tradium og partnere har god erfaring med at etablere forskellige typer af netværk med virksomheder.

Vi vil i det fortsatte arbejde tage udgangspunkt i følgende modeller:

- Virksomhedsnetværk for ledere i små og mellemstore virksomheder – 3-10 møder om året med henblik på erfaringsudveksling og videndeling. Alt efter hvilket netværk og behovet i samme, vil der deltage konsulenter fra Tradium og/eller partnerne, herunder erhvervsservice, der, alt efter opgaven, vil varetage mødeindkaldelse og planlægning af møderne, ligesom de enkelte vil sikre relevante indlægsholdere til møderne.
- Virksomhedsnetværk, der er rettet mod specifikke brancher. Her tages der udgangspunkt i tværfaglige relevante "buzz" emner, som derfor har virksomhedernes interesse. Det vil f. eks være emner som Ledelse, LEAN, oplevelsesøkonomi, markedsføring på nettet o.lign.
- 2-3 Konferencer som inspiration til virksomhederne omkring udbyttet af network og videndeling med andre virksomheder, uddannelsesinstitutioner, erhvervsorganisationer o. lign.
- Netværkene kan ligeledes rumme regioner, kompetence- og læringscentre, erhvervsservice- og beskæftigelsesaktører. Fokus er på udvikling af uddannelsesklynger og strategiske alliancer mellem deltagerne. Når der findes et velfungerende samarbejde

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



mellem uddannelsesinstitutionerne behøver virksomhederne kun en kontakt for at få adgang til resten af netværket.

Det er i de forskellige typer af netværk vigtigt, at den enkelte deltager oplever, at få et målbart/håndgribeligt udbytte, det gerne skal give inspiration til at bruge strategisk kompetenceudvikling som en del af den interne vækststrategi og gennem visionen om læring = vækst får den implementeret på alle niveauer i virksomheden.

**Planlagte arrangementer:**

LEAN konference gennemføres af Tradium den 17. marts 2011.

Leder og HR konference, forventet i sept. 2011

Tradium arrangerer studiebesøg i Danmark for interesserede partnere. Forventet afholdt i efteråret/vinteren 2011 og 2012.

Det forventes, at 168 medarbejdere kommer til at deltage i aktiviteterne vedrørende udvikling af netværk, og at disse medarbejdere efterfølgende vil kunne indlemme ca. 1.365 virksomheder i netværk med partnerinstitutionerne.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



EUROPEISKA  
UNIONEN  
Europeiska  
regionala  
utvecklingsfonden



Interreg IVA  
ÖRESUND – KATTEGAT – SKAGERRAK



SkanKomp  
SKANDINAVISK KOMPETENCEUDVIKLINGSNETVERK

## Hovedaktivitet 3 – Forbedringer hos virksomhederne

### **Aktivitet 3.1 - Jobrotationsordninger**

Ledes af Mercantec

Formålet med delprojekt 3.1 Jobrotation er:

- At udvikle en anderledes tilgang til jobrotation, således at små og mellemstore virksomheder, (offentlige og private) får en målrettet og strategisk tilgang til uddannelse af virksomhedernes medarbejdere i overensstemmelse med virksomhedernes udviklingsplaner.
- At de små og mellemstore virksomheder tænker jobrotation i forhold til rekrutteringsgrundlag og fastholdelsespolitik for medarbejderne.
- At opkvalificere arbejdsstyrken, således at denne er attraktiv i forhold til virksomhederne.
- At undersøge, afprøve og vurdere betydningen af netværk mellem Jobcentre, Erhvervsråd, Regionale BeskæftigelsesRåd, Lokale BeskæftigelsesRåd, faglige organisationer, brancheorganisationer og uddannelsesinstitutioner i forhold til etablering og gennemførelse af jobrotationsprojekter.

Endvidere skal delprojektet sikre, at best practice bliver delt med de svenske og norske deltagere.

Projektet afsluttes juni 2013.

#### **Mål**

- Gennemførelse af minimum 14 jobrotationsforløb med i alt ca. 2.750 deltagere.
  - 95 % af rotationsvikarerne gennemfører forløbene.
- 20 % af rotationsvikarerne har varigt arbejde 2 måneder, efter at forløbene er afsluttet.
- Afprøvning af 2-4 forskellige modeller for organisatorisk set-up i forhold til at gøre jobrotation attraktivt for virksomhederne.
- Afholdelse af 2 studiebesøg hos nogle af de deltagende virksomheder.
- Jobrotationsinspirationskatalog, evt. www-baseret katalog.
- Involvering af minimum 4 forskellige brancheforeninger.

#### **Succeskriterier**

- Gennemførelse af minimum 14 jobrotationsforløb med i alt ca. 250 jobrotations- vikarer og 3.000 virksomhedsansatte deltagere, fordelt mellem nedenstående institutioner. Tidsrammen vil være minimum ét forløb i 2011 og minimum ét forløb i 2012 for hver af institutionerne.
- De 2 studiebesøg forventes afholdt i marts 2012 og marts 2013
- Jobrotationskatalog med "best practice-erfaringer og anbefalinger"
- Sikre udveksling af oplysninger om projekter i regionen – videndeling på tværs af VEU-centre og uddannelsesinstitutioner – fast punkt på konsulentmøderne i SkanKomp/VEU-centrene. (eksempelvis nyhedsbrev)

#### **Målgruppe**

- Små og mellemstore private og offentlige virksomheder (5 – 250 ansatte)
- Arbejdsstyrken med ingen eller kort uddannelse
- Arbejdssøgende

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



- Uddannelsesinstitutioner
- Jobcentre
- Erhvervsråd
- Faglige organisationer
- Brancheforeninger

### **Baggrund**

JOBROTATION er blot et ledelsesredskab til at opkvalificere nye kompetencer og øge jobtrivsel for ansatte: At få ny viden på en praksisnær måde ved (for en tid) at bytte job med en anden. I de sidste to årtier har vi i Danmark anvendt og udviklet en succesrig JOBROTATIONS-MODEL, som er en velafprøvet metode og finansieringsmodel for kompetenceløft. Ansatte deltager i efteruddannelse, mens ledige vikarer sikrer driften under de ansattes fravær.

Ordningen er dog i de seneste år gået lidt i glemmebogen, og netop dette vil projektet gøre op med.

Det attraktive i ordningen ligger dels i, at virksomheden får udført ordinært arbejde, mens de ansatte efteruddannes, dels i at jobrotationsydelsen kan bidrage til, at virksomheden kan medfinansiere sit kompetenceløft af ansatte efter at have betalt overenskomstmæssig løn til vikarerne.

Vikarerne udvælges af virksomhederne i samarbejde med Jobcentre eller A-kasser og skal have haft mindst tre måneders forudgående ledighed.

### **Projektet**

Der indledes med en analyse af arbejdsmarkedssituationen i de forskellige geografiske områder (inden for projektdeltagernes respektive geografiske område) med henblik på at ramme de erhvervsområder, hvor udviklingen er gunstig i forhold til beskæftigelse og udvikling.

På baggrund af analysen gennemføres der minimum 14 forløb fordelt på private og offentlige virksomheder, og erfaringerne fra disse forløb vil indgå i det videre udviklingsarbejde og vil være en del af det fundament, som kataloget vil blive bygget op omkring.

Forløbene for de involverede virksomheder kan angribes på forskellig vis afhængig af virksomhedsstørrelse etc. Et nyt tiltag vil være at gå branchevejen forstæet på den måde, at der skal sørges for, at de forskellige brancheforeninger kommer med ind i arbejdet for at få skabt den nødvendige viden og volumen i forbindelse med efteruddannelse.

### **Forløbsbeskrivelse**

Udarbejdelse af informationsmateriale og case-beskrivelse af et forløb, således at virksomheder og medarbejdere får et klart billede af, hvad jobrotation er og de fordele, det bringer.

Organisering af Jobrotationssetup.

Rekruttering

Der rekrutteres virksomheder, som ønsker at deltage i en række jobrotationsforløb.

Kompetenceafklaring af jobrotationsmedarbejder og uddannelsesplanlægning i forhold til virksomhederne.

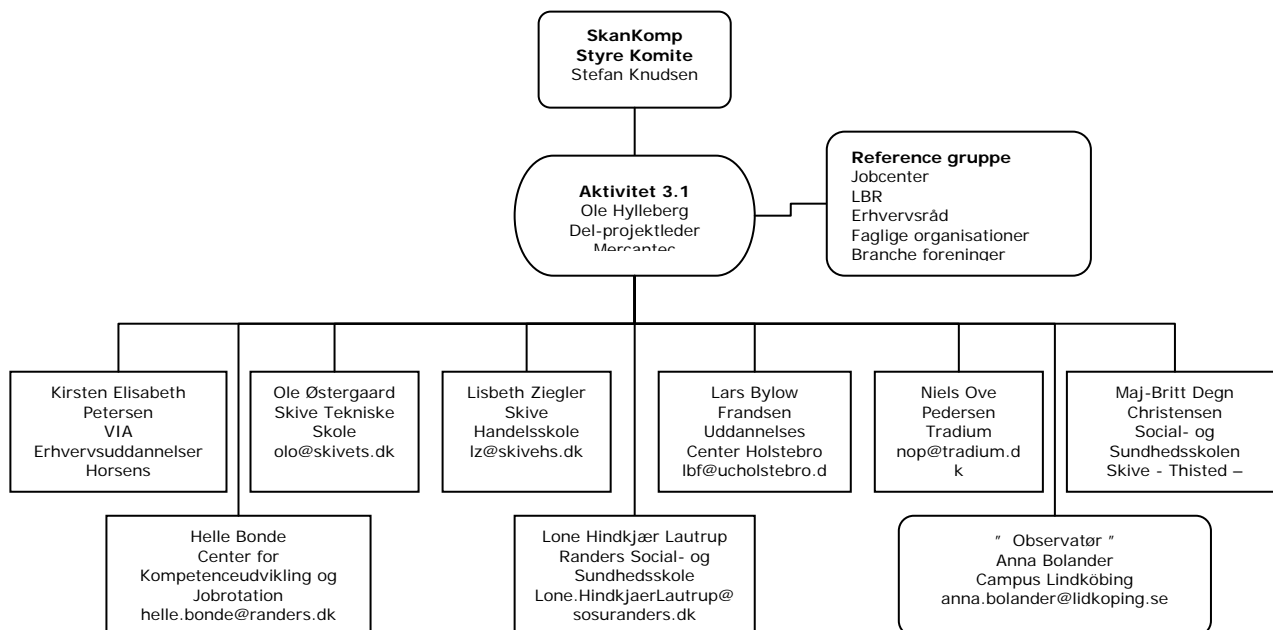
I samarbejde med virksomhederne, Jobcenteret og uddannelsescentrene udvælges og matches de nye jobrotationsvikarer med de virksomheder, de skal indgå i.

Jobrotationsforløbene analyseres, og nødvendige justeringer tilrettes løbende. På baggrund af disse forløb udarbejdes der et jobrotationskatalog, som skal medvirke til at udbrede konceptet blandt erhvervslivet, arbejdsstyrken, arbejdsledige, faglige organisationer samt brancheforeninger i projektets område.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



## Projektorganisation



### Mødefrekvens

Delprojektlederen sørger for, at der afholdes kvartalsmøder med projektgruppen og ved i øvrigt at være i løbende dialog med projektgruppen.

### Statusrapportering

Projektlederen indsender halvårlig statusrapportering til SkanKomp-sekretariatet, første gang den 31. januar 2011 i henhold til SkanKomps økonomivejledning.

I forbindelse med den halvårlige statusrapportering fremsender hver enkelt projektdeltager en kort status til projektlederen indeholdende følgende:

- Potentielle nye jobrotationsforløb
- Jobrotationsforløb:
  - Antal rotationsvikarer med kønsfordeling
  - Antal rotationsmedarbejdere med kønsfordeling
  - Forventet start
- Udfordringer
- Positiv feedback (den gode historie)

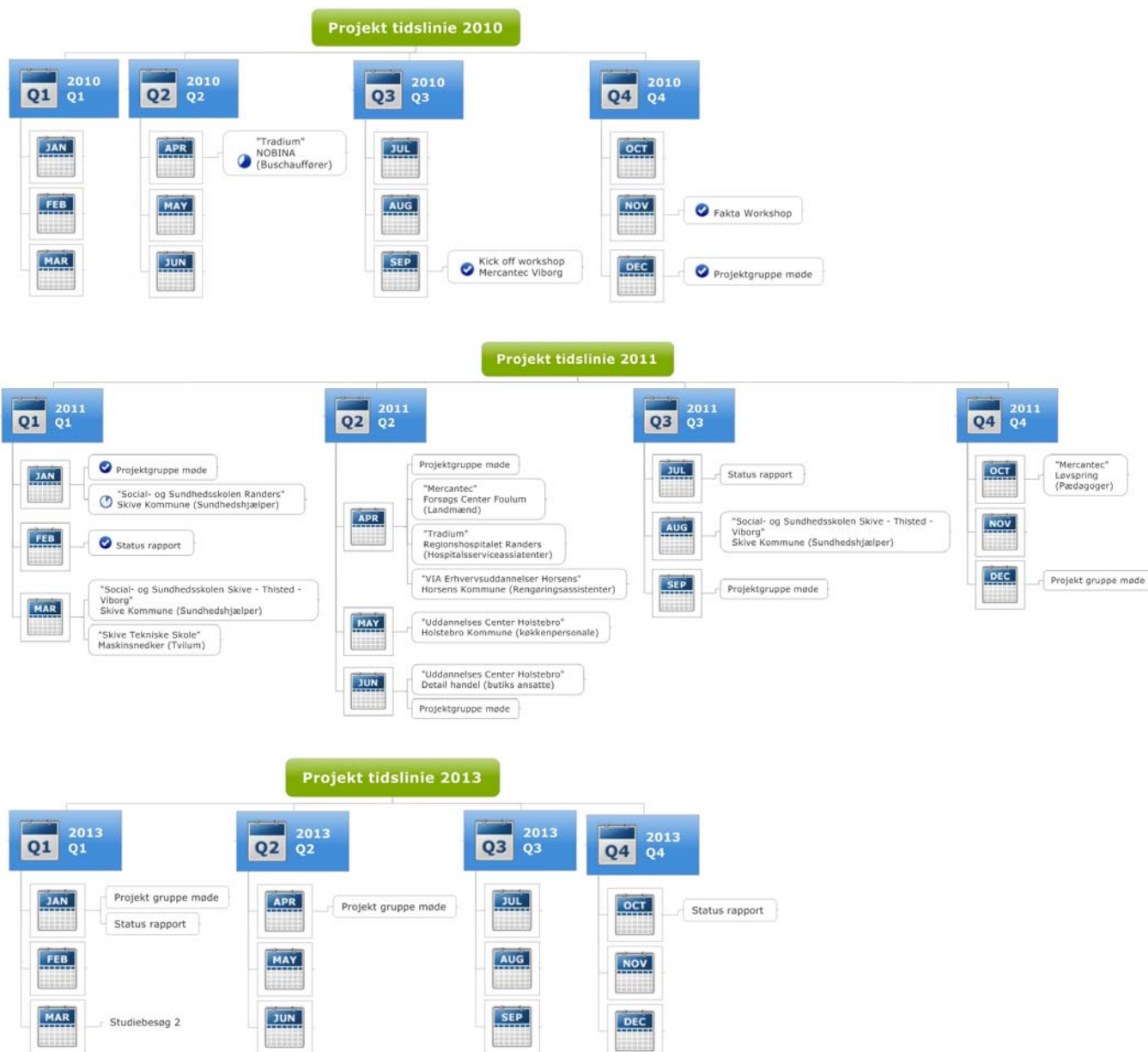
### Nyhedsbrev

Projektlederen vil minimum halvårligt udsende et informationsbrev, der vil blive offentliggjort på SkanKomps hjemmeside (<http://www.skankomp.eu/>).

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



## Projekttdislinje



Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



## **Aktivitet 3.2 – Fremtidens Kompetencebehov**

Nedenstående tekst er en omskrivning af den oprindelige aktivitetsbeskrivelse. Omskrivningen sker som følge af de erfaringer, der er gjort i praksis gennem projektets første seks måneder. Omskrivningen har til formål, at sikre en kontinuerlig og klar formålsforklaring for de enkelte undergrupper under aktivitet 3.2.

Indenfor aktivitet 3.2 ligger tre undergrupper:

- 3.2.1. Analyse af fremtidens kompetencebehov
- 3.2.2. Kompetanse om bærekraftig udvikling
- 3.2.3. Strategisk uddannelsesplanlægning i virksomhederne

### **Aktivitet 3.2.1 Analyse af fremtidens kompetencebehov**

Ledes af Region Midtjylland

Forskellige metoder til analyse af fremtidige scenariobaseret analyse af fremtidens kompetence- og beskæftigelsesbehov inden for en eller flere forskellige brancher.

Det er vigtigt for både virksomheder og uddannelsesinstitutioner at kende til fremtidige udviklinger inden for det område, som de beskæftiger sig med. Dette kendskab er selve forudsætningen for at arbejde med strategisk uddannelsesplanlægning. Strategisk uddannelsesplanlægning finder altid sted på baggrund af en form for analyse af fremtidens udvikling.

Analyseaktiviteten kan fokusere på både områder (fx brancher, klynger eller ressourceområder) og på metoder (fx forskellige former for fremskrivninger eller scenarier).

Analysen kan ligeledes indebære en sammenhængende kortlægning af virksomheders behov på et lokalt, regionalt eller nationalt niveau, ligesom den kan indebære en udvikling eller videreudvikling af allerede eksisterende kortlægningsværktøjer (behovsinventering).

Med udgangspunkt i en scenariometodik udarbejdes der et pilotprojekt for Region Midtjylland. Analysen (og analysemetoden som ligger til grund for analysen) fra Region Midtjylland anvendes som metodisk udgangspunkt for lignende analyser i de øvrige deltagende regioner/fylker/kommuner. Pilotprojektet skal sikre en solid og evidensbaseret viden om de fremtidige kompetencebehov i Region Midtjylland – en viden som kan anvendes til at målrette indsatsen i såvel Region Midtjylland, Beskæftigelsesregionen samt på uddannelsesinstitutionerne.

Pilotprojektet i Danmark har fokus på regionens fremadrettede vækstmuligheder, udviklingsbehov og kompetenceudvikling i år 2020-2025. Det vil fokusere på en række konkrete delmål, herunder:

- At gennemføre en scenarioproces for fremtidens personaleanvendelse i Region Midtjylland, hvor der udvikles specifikke scenarier for ressourceområderne Energi og Miljø, Fødevarer, Sundhed/it, Turisme og Industri. (Scenarioprocesen skal både

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



kvalificere de eksisterende ressourcegrupper arbejde og levere konkrete input til strategiske drøftelser i Regionen og Vækstforum).

- At udarbejde et antal eksemplariske show-cases, som bidrager til beskrivelsen af fremtidens kompetenceefterspørgsel i de midtjyske virksomheder. (Show-casene skal beskrive centrale jobprofiler og centrale kompetencekrav samt den jobglidning, der er sket inden for sektoren inden for de seneste år. Dermed gives et afsæt for i projektets tredje fase, hvor vi kvalificerer arbejdet med at sikre arbejdsstyrken de nødvendige kompetenceløft til arbejdsmarkedet i 2020.
- At gennemføre et forløb, som kvalificerer uddannelsesinstitutionernes arbejde og tilvejebringer konkrete forslag til relevante uddannelsesforløb, der imødekommer og påvirker virksomhedernes behov.

WESTUM ansvarar i Sverige för en analyse av detta genom att genomföra ett antal omvärldsanalysaktiviteter som innebär att deltagarna från kommuner får lära sig olika metoder för att kartlägga branscher, kommuner, kluster etc. Dessa metoder kan sedan användas av kommuner, regioner, Westum för att klargöra behov på olika och systematiska sätt

Ovenstående aktivitet sker som udgangspunkt i samarbejde med virksomhederne og er således med til at forbedre virksomhedernes bestillerkompetence inden for kompetenceudvikling.

### Aktivitet 3.2.2 Kompetanse om bærekraftig utvikling

Ledes af Arendal Kommune

Innefor dette temaet kan en ikke komme utenom kompetanse om miljø og bærekraftig utvikling. Alle virksomheter må i sin planlegging berøre dette fagområde.

Utdannelsesinstitusjonene som skal tenke på strategisk kompetanseplanlegging, mekle, kartlegge, tilby opplæring og så videre må ha kunnskaper om miljøspørsmål. Dette fordi framtidens produksjon i Norden må være bærekraftig og fordi kompetanse på dette området kan gi virksomhetene et fortrinn på verdensmarkedet.

Arendal er vertsby for UNEP GRID/Arendal –Norges største FN-relaterte virksomhet.

GRID/Arendal er tilknyttet FNs miljøprogram (UNEP), og Arendal er Norges FN-by. I Arendal har det over tid vært satset bevisst og bredt på miljø. Samtidig har Norge og norske byer mye å lære av Sverige og Danmark på dette feltet.

Utviklingen av robuste forretningskonsepter vil i fremtiden avhenge av bedriftens omstillingsevne og deres kompetanse på miljø og bærekraftig produkt og tjenesteutvikling. Arendal kommune vil derfor innenfor rammene av SkanKomp arrangere en to dagers konferanse med temaet:

#### **Kompetanse om miljø og bærekraftig utvikling – et fundament for framtidens virksomheter**

Målgruppen blir:

- Utdanningsinstitusjonene, ledere, lærere, konsulenter
- Virksomheter – offentlige og private, ledere og ansatte.

Mål for konferansen er:

- å øke offentlige og private virksomheters og utdanningsinstitusjoners innsikt i framtidens kompetansebehov innenfor miljø og bærekraftig utvikling.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



Det nedsettes en gruppe i Arendal for planlægning av konferansen hvor alle partnerne inviteres med til et oppstartsmøte.

Konferansen i Arendal blir den 30. mai (hel dag) og 31. mai (halv dag) 2011.

### **Aktivitet 3.2.3 Strategisk uddannelsesplanlægning i virksomhederne**

Ledes af Kursuscenteret Handelsskolen Silkeborg

#### **Baggrundsbeskrivelse**

Den tredje del af analyse- og kortlægningsaktiviteten involverer strategisk uddannelsesplanlægning hos private og offentlige små/mellemstore virksomheder.

Helt overordnet går de medvirkende uddannelsesinstitutioner i aktivitet 3.2.3 ind i de enkelte virksomheder og involverer sig aktivt i virksomhedens strategiske uddannelsesplanlægning.

Aktivitet 3.2.3 går aktivt ind og forholder sig til:

- Nuværende uddannelsessituation/niveau i virksomheden
- Behovsafdækning af fremtidige kompetencer og målsætninger
- Strategisk uddannelsesplanlægning i praksis (set i lyset af ambition, ønsker og formål)

Uddannelsesinstitutionernes samarbejde med virksomhederne er særligt tilrettet for at imødekomme de unikke behov, som den enkelte virksomhed har. Formålet er, at uddannelsesinstitutionerne og virksomheden i fællesskab udvikler og implementerer en proces for kompetenceudviklingen af virksomhedens medarbejdere, gerne med udgangspunkt i en overordnet strategi for virksomheden.

#### **Hvorfor Strategisk Kompetenceudvikling?**

Hvorfor skal vi kompetenceudvikle og hvorfor med strategisk fokus?

Formålet med strategisk tænkning er, at et klarere billede af vores ambitioner for fremtiden har indvirkning på, hvordan vi forvalter vores nuværende situation, vores virksomhed, vores ansatte, vores konkurrenter og den omverden vi befinder os i.

Enkle spørgsmål som: Hvad vil vi med vores virksomhed? hvad kan og gør vi lige nu? Og hvordan forestiller vi os, at fremtiden kunne se ud? - gør, at vi aktivt tegner et billede af, hvor vi er lige nu, og hvor vi kunne tænke os at være i fremtiden. Sættes dette i kompetenceudviklings-sammenhæng styrkes virksomhedernes samlede indsats på et overordnet virksomhedsniveau, og samtidig løftes den enkelte medarbejders uddannelsesniveau.

Udviklingen er klar. De ufaglærte arbejdspladser bliver færre og færre, og der er et overordnet behov for fokus på uddannelse af de skandinaviske arbejdsstyrker. Skandinaviske virksomheder ligger i en global konkurrence og al forskning tyder på, at det er vores unikke formåen til at kombinere vores eksisterende viden med ny viden, som skal skabe fremdrift i velfærd og velstand i det skandinaviske samfund.

Af andre faktorer gælder også, at flere og flere virksomheder ansætter medarbejdere på specielle vilkår – bl.a. har den offentlige sektor et mål om at ansætte 3% af deres medarbejdere på særlige vilkår. Det er derfor vigtigt at tænke både strategisk og helhedsorienteret på et overordnet virksomhedsniveau omkring det rummelige arbejdsmarked,

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



hvor der arbejdes med f.eks. CSR-strategi og kommunikation til virksomhedens medarbejdere, sygefraværssamtaler, konflikthåndtering, mangfoldighedsledelse, trivsel i team og virksomheden. På medarbejderniveau handler det om at skabe forståelse for mangfoldighedstanken, og hvordan trivsel skabes på den rummelige arbejdsplads og arbejde med mentoruddannelser.

I Region Midtjylland har kompetencecentrene oplevet en stor udfordring for lokale virksomheder, idet finanskrisen har bevirket, at mange virksomheder har fyret medarbejdere, og mange medarbejdere har været fyringstruede. I flere tilfælde har kompetencecentrene været involveret i at planlægge uddannelse for de fyrede i opsigelsesperioden og har dermed fået et godt billede af virksomhedens aktuelle situation. Virksomhederne har i mange tilfælde fået øjnene op for, at også de tilbageværende medarbejdere har brug for opkvalificering og dermed set fordelene ved at lave strategisk uddannelsesplanlægning.

At kombinere strategisk udvikling af virksomhederne, udvikling af medarbejdere i forhold til nye kompetencebehov sammenholdt med uddannelse, vil skabe en grænseoverskridende merværdi for både samfundet, virksomhederne og medarbejderne. **Derfor Strategisk Kompetenceudvikling...**

### Målsætninger: Hvordan løftes samarbejdet med virksomhederne?

Uddannelsesinstitutionerne har i første omgang fokus på den udadvendte rolle som formidler og vejleder af SkanKomp projektet og af strategisk uddannelsesplanlægning. Som følge af en længere dialog, hvor virksomhedens behov afdækkes, vil virksomheden få tilsendt et oplæg målrettet de specifikke behov. Dette kan være:

1. Almen vejledning om strategisk kompetenceudvikling (sammenhængen mellem den overordnede virksomhedsstrategi og den enkelte medarbejders udviklings- og uddannelsesmuligheder)
2. Virksomhedens fremtidige udviklingsstrategi (hvor er virksomheden på vej hen? – og har virksomheden de rette kompetencer til at komme derhen?)
3. Kompetencegab (hvilke kompetencer besidder medarbejderne i dag contra kompetencebehov i fremtiden?)
4. Uddannelsesplanlægning på medarbejderniveau og samlet for virksomheden
5. Hjælp til at finde konkrete uddannelser og kurser til medarbejderne/oprettelse af virksomhedshold
6. Fastholdelse af medarbejdere (fokus på, om det nuværende uddannelsesudbud matcher medarbejdernes ambitioner)
7. Afvikling af konkrete procesforløb
8. Tilbud om realkompetencevurdering og udvikling på de enkelte uddannelsesinstitutioner
9. Sparring med HR eller ledergruppe og løbende opfølgning og sparring med virksomheden

Der er en række målsætninger for de ovenstående aktiviteter:

- Det overordnede formål er, at samarbejdet mellem de enkelte uddannelsesinstitutioner og virksomhederne vil forme sig som et partnerskab, og at et sådant også vil fortsætte efter SkanKomp projektets ophør.
- Det er en overordnet målsætning fra uddannelsesinstitutionernes side at være med til at løfte enkelte partnervirksomheder på en række områder som: arbejdsmiljø og trivsel, fokus på CSR, strategisk fokus på ledelsesniveau, opgradering af

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



realkompetence-forholdene, langsigtet positiv effekt på bundlinjen samt fastholdelse af medarbejdere.

- Af kvantitative mål fremligger forventninger om, at omkring 184 medarbejdere fra uddannelsesinstitutionerne kommer til at deltage i aktiviteterne under Strategisk Uddannelsesplanlægning.
- Der forventes et samarbejde med ca. 1.573 virksomheder og institutioner under projektets treårige varighed.

Der er i aktivitet 3.2.3 to niveauer.

1. Det første er naturligvis *Hvad vi vil med projektet i forhold til eksterne samarbejdspartnere (virksomhederne)?*.
2. Det andet niveau er *Hvordan ønsker vi internt at løfte denne opgave*, altså intern uddannelsesinstitutionerne imellem? Dette betyder et forstærket fokus på intern videndeling og kompetenceudvikling internt i uddannelsesinstitutionerne.

### Rammerne for uddannelsesinstitutionerne

Under ledelse af Handelsskolen Silkeborg udvikles et fælles videndelingsforum for de implicerede uddannelsesinstitutioner. I den oprindelige aktivitetsbeskrivelse var det intentionen at udarbejde et fælles koncept for strategisk uddannelsesplanlægning, men nyere erfaring viser, at et specifikt koncept ikke rummer den diversitet, som uddannelsesinstitutionerne kan tilbyde. Denne erkendelse har medvirket til at sætte fokus på at udvikle og konceptualisere en overordnet ramme, der muliggør et videnuvekslingsforum, hvor de implicerede uddannelsesinstitutioner kan høste af hinandens erfaringer og bevare den eksisterende bredde. Det eksisterende arbejdsgrundlag i virksomhederne har stor indflydelse på den fornyede fleksibilitet i konsulentgruppens metodebrug. De nuværende erfaringer viser, at konsulenterne møder et bredt behovsspektrum. Dette kræver en stor fleksibilitet hos konsulenter og uddannelsesinstitutioner.

Der tilstræbes at udvikle overordnede rammer, hvor uddannelsesinstitutionerne kan indsætte cases, udveksle procesværktøjer, fremlægge arbejdsmodeller, og konsulenterne på tværs af faggrupper, uddannelsesinstitutioner og regioner kan optimere deres eksisterende viden og erfaringsgrundlag. Derudover er fokus på, at de kommende konferencer og studieture skal varetage konsulenternes behov, så de står bedst muligt rustet til at løfte de mange forskelligartede opgaver.

### Fokus på kompetenceudvikling af uddannelsesinstitutioner

For at kunne løfte den store opgave, som både rummer alt fra overordnede udviklingsstrategier til fokus på eksempelvis realkompetencevurderinger, kræves et overordnet fokus på konsulenternes "værktøjskasse". Et fagligt højt niveau hos konsulenterne giver et reflekteret og velfunderet udbud til de medvirkende virksomheder – og hermed højnes det samlede resultatniveau i de enkelte processer.

Mange af de medvirkende uddannelsesinstitutioner har i en årrække arbejdet med en del af de ovenstående aktiviteter, mens andre har haft fokus på mere specifikke opgaver. Der ligger derfor en spændende opgave i at lave et samlet løft - ikke blot af de medvirkende virksomheder men i lige så høj grad af de medvirkende uddannelsesinstitutioner. SkanKomp giver mulighed for at uddanne og motivere konsulenterne til at afprøve nye roller, nye værktøjer og nye arbejdsprocesser. Gennem fokus på videndeling uddannelsesinstitutionerne imellem vil de mange forskelligartede virksomhedssamarbejder skabe en unik situation, hvor variationen og kvantiteten af opgaver vil bidrage til den samlede kvalitetsforøgelse.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



Det skal understreges, at det ikke handler om at ensrette konsulenternes kompetencer, men i langt højere grad at nuancere og optimere de eksisterende fagligheder.

Det er en række målsætninger for det ovenstående fokus:

- Der er en klar målsætning om, at det nyetablerede netværk uddannelsesinstitutionerne imellem, vil fortsætte - også efter SkanKomp projektet ophører.
- Ved SkanKomp samarbejdets ophør forventes, at der er skabt en bred "værktøjskasse" til brug af fremtidige konsulenter i området strategisk kompetenceudvikling.
- De udarbejdede rammer skal være så konkrete, at virksomhederne får lettere ved at se deres fordel i at anvende tid og ressourcer på strategisk uddannelsesplanlægning.
- Målet er, at ikke kun deltagerne i denne aktivitet kan høste frugterne af arbejdet, men at den opnåede viden kan bredes ud til gavn for hele SkanKomp/Kattegat-Skagerrak-området.
- Et delmål med det tætte regionale samarbejde er en positiv synergieffekt på andre arbejdsområder og fremtidige projekter.

### Planlagte arrangementer for aktivitet 3.2.3

- Fælles opstartsmøde arrangeres af Handelsskolen Silkeborg. Afholdt i oktober 2010.
- Fælles konference for alle interesserede inden for Strategisk Kompetenceudvikling. Konferencen afholdes i Silkeborg i september 2011. Fokusområde: Strategi og Analyse
- Fælles konference og studietur for alle interesserede inden for Strategisk Kompetenceudvikling. Konferencen og studieturen forventes afholdt i Silkeborg marts 2012. Fokusområde: afventer beslutning
- Fælles konference for alle interesserede inden for Strategisk Kompetenceudvikling. Konferencen afholdes i Silkeborg i september 2012. Fokusområde: afventer beslutning
- Afsluttende konference for alle i SkanKomp. Konferencen afholdes i Silkeborg i marts 2013. Fokusområde: Evaluering, opsamling af læring og et blik ud i fremtiden.

Herudover vil partnerne i Silkeborg netværket tage initiativ til mindre møder for tovholdere ved de enkelte institutioner i hele SkanKomp, hvor der kontinuerligt arbejdes med udvikling af aktivitet 3.2.3

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



## Hovedaktivitet 4 - Informationsformidling

Ledes af Region Midtjylland

### A. Baggrund

Det er en selvstændig og vigtig opgave i projektet løbende at opsamle og informere om projektets indhold, muligheder, fremdrift og resultater. Til dette formål er der udarbejdet en overordnet informationsstrategi for projektet og der er udviklet og gennemført en række aktiviteter og procedurer som skal sikre en høj grad af synlighed og flow i informationsformidlingsaktiviteterne i det skandinaviske samarbejdsprojekt. Informationsstrategien for Skandinavisk kompetence er naturligvis blot en overordnet ramme, der har sit fokus på de generelle hensyn, som skal tilgodeses i projektets samlede kommunikation. Denne brede ramme kan rumme mange forskellige slags kommunikations- og informationsopgaver, og den giver plads til en vis forskellighed i forhold til såvel form som indhold blandt projektets mange deltagere. Informationsstrategien udpeger dog en fælles retning: At Skandinavisk Kompetenceudviklingsnetværk skal være en levende platform for en kommunikerende projektorganisation med såvel interne som eksterne kommunikations- og informationshensyn.

### B. Målsætninger & målgrupper

Det er målsætningen med hovedaktivitet 4, at sikre synlighed og den bedst mulige informationsformidling i alle processer vedrørende det skandinaviske samarbejde i projektet. Informationsstrategien for SkanKomp projektet skal føre til større kendskab til og lettere deltagelse i fællesskandinavisk udviklingssamarbejde hos såvel offentligheden som de institutioner, der deltager.

Det er en formidlingsmæssig målsætning, at der altid kan findes korrekte, opdaterede og gerne lettilgængelige informationer om projektet til brug for både borgere, virksomheder og uddannelsesinstitutioner i hele programområdet. SkanKomps informationsformidling retter sig mod 39 partnerinstitutioner i tre lande, borgere og virksomheder, som alle har forskellige informationsbehov. SkanKomps informationspraksis skal i videst muligt omfang imødekomme og dække disse behov. Vores informationspraksis skal altså tage udgangspunkt i modtagernes forskellige behov, forudsætninger og medievaner. Og den skal lægge vægt på, at styrke de elementer i projektpartnerernes hidtidige informationspraksis, der tager hensyn til denne forskellighed.

Projektets målgrupper er mange og forskellige. I første omgang kan det dog være hensigtsmæssigt, at skelne mellem interne og eksterne målgrupper. I praksis vil informationsaktiviteterne rette sig mod disse forskellige målgrupper, som alle på hver sin måde er vigtige for projektet.

- Politiske beslutningstagere
- Virksomheder og arbejdsgivere
- Udviklere og embedsmænd
- Samarbejdspartnere i projektet
- Pressen (en indirekte målgruppe, da den som udgangspunkt er bindeled til en række andre målgrupper)
- Borgere i de deltagende regioner og kommuner

I informationsaktiviteterne skelnes der mellem interne og eksterne kommunikationshensyn.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



Det vil sige:

- o Ekstern kommunikation i form af markedsføring af uddannelsesinstitutionernes tilbud overfor virksomhederne og omverdenen. Ekstern kommunikation om projektet (til borgere, virksomheder, interessenter mv)
- o Intern kommunikation i projektet (mellem partnere, lærere, institutioner mv)

Det er vigtigt at projektets formidlingsaktiviteter bidrager til sikring af en transfer af generel eller specifik viden om aktuelle udviklingsprojekter i de deltagende regioner. Men den målrettede formidlingsindsats skal også internt bidrage til at skabe en mere samlet identitet en ny projektorganisering og i en situation, hvor projektets deltagere skal udvikle nye uddannelsesprodukter og tilbyde problemløsning i samarbejde med øvrige aktører i andre regioner og andre lande.

Den interne informationsformidling koordineres af Region Midtjylland i samarbejde med projektstyregruppen og de ansvarlige for hver aktivitet.

### C. Aktiviteter, milepæle og status

Milepæle 2010	Projektfase	Aktivitet	Status
Projektstart: Intern og ekstern info.	Medio – ultimo 2010	Pressemeddelelser i forbindelse med godkendelse og opstart af projektet.	Ok
Projektstart: Intern og ekstern info.	Medio – ultimo 2010	Informationsmøder i partnerskabet indenfor aktiviteter og interessentgrupper.	Ok
Projektstart Intern og ekstern info.	Alle	Informationsmøder/præsentationsseminarer med politiske og administrative enheder, råd, etc.	Ok
Løbende information	Alle	Omtale af SkanKomp på partnernes hjemmesider, nyhedsbreve o. lign. før og efter start af projektet.	Ok
Projektmateriale r	Medio – ultimo 2010	Udvikling og godkendelse af projektlogoer	Ok
Projektmateriale r	Medio – ultimo 2010	Udvikling af skabeloner til word, powerpoint mv.	Ok
Projektmateriale r	Medio – ultimo 2010	Udvikling af manualer for brug af projektlogo mv.	Ok
Projektstart	Medio – ultimo 2010	Afholdelse af informationsmøder (orienteringsmøder og strategi) i DK og SE	Ok
Løbende udvikling	Alle	Etablering, udvikling og løbende opdatering af hjemmesiden <a href="http://www.skankomp.eu">www.skankomp.eu</a> . På hjemmesiden orienteres partnere og øvrige interessenter om aktiviteter og resultater i projektet og dets aktiviteter.	Ok
Projektstart	Ultimo 2010	Kick-off konference.	Ok
Forskning og evaluering: Løbende	Medio – ultimo 2010	Udbud af følgeforsknings- og evalueringsopgaverne	Ok
Projektstatus	Medio – ultimo 2010	Styregruppemøder og partnermøder	Ok

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



Milepæle 2011	Projektfase	Aktivitet	Status
Projektmateriale r	Primo 2011	Udvikling og tryk af projektbrochurer, roll-ups mv.	I gang
Projektstrategi	Primo 2011	Udfærdigelse af Informationsstrategi	Ok
Projektmateriale r	Medio 2011	Udarbejdelse af brochuremateriale/faktaark generelt (og evt. for enkelte aktiviteter).	I gang
Informationsarr.	Primo 2011	Projektpræsentation på KASK sekretariatets konference i Malmö	I gang
Kontrakter	Primo 2011	Etablering af samarbejdsaftale (kontrakt) med evalueringsgruppen.	I gang
Kontrakter	Primo 2011	Etablering af samarbejdsaftale (kontrakt) med følgeforskningsinstitution.	I gang
Informationsarr.	Primo 2011	Informationsmøde i Norge (Larvik).	I forb.
Milepæle 2012-13	Projektfase	Aktivitet	Status
Informationsarr.	Medio 2012	Midtvejskonference	-
Projektmateriale r	Medio 2013	Projektets slutrapport foreligger, og resultaterne herfra vil blive bredt kommunikeret til aktører i hele kask-programregionen.	-
Informationsarr.	Medio 2013	Afslutningskonference	-

## ***Aktivitet 4.1 - Markedsføring af uddannelsesinstitutionernes tilbud***

### **A. Baggrund**

En helt central del af virksomhedskontakten og det opsøgende arbejde handler om formidling – eller markedsføring – af de tilbud som uddannelsesinstitutionerne har. Aktiviteten 4.1. sigter derfor mod størst mulig udbredelse af viden om uddannelsesinstitutioners tilbud om kompetenceudvikling.

### **B. Målsætninger & målgrupper**

Markedsføring af uddannelsesinstitutionernes tilbud indebærer henvendelser til virksomhederne både direkte (top-down) og indirekte (bottom-up) ved eksempelvis omdelt materiale til borgerne el. opsøgende aktivitet på virksomhederne. Det drejer sig om at etablere organisatorisk og institutionelt sammentænkte markedsføringsløsninger, der tilgodeser både uddannelsesaktørernes og virksomhedernes behov for genkendelige konstruktioner. Det vil sige materialer, kampagner etc., som både borgere og virksomheder let kan orientere sig i forhold til, og som de implicerede partnere kan identificere sig med.

Markedsføringsaktiviteter retter sig mod:

- Udarbejdelsen af udbudsmaterialer; brochurer, pjecer etc.
- Udarbejdelsen af udbudsmaterialer på hjemmesider
- Udarbejdelsen af fælles kampagner (f.eks. rettet mod udvalgte brancher, områder eller lign.)
- Udarbejdelsen af fælles kontaktflader (f.eks. fælles telefonnumre)
- Udarbejdelsen af nye formidlingsteknologi hvor forskellige institutioners uddannelsesinformation er tilgængelig via fælles platforme
- Synliggørelse af de eksisterende rådgivningstilbud til borgere og virksomheder og udvikling af supplerende tilbud målrettet til virksomheder eller virksomhedsnetværk

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



Udviklingen og udarbejdelsen af sådanne fælles markedsføringsløsninger vil bidrage til synliggørelsen af partnerinstitutionernes bredde, og til at både virksomheder og borgere kan forholde sig noget "kendt" (én institution, én kontakt, én betegnelse) og genkendeligt.

Alle markedsføringsaktiviteter koordineres på regionalt plan med øvrige informations- kommunikations- og forskningsformidlingsaktiviteter. Aktiviteter kan eventuelt sammentænkes med andre arrangementer og events (miljø, integration, kultur og lignende).

### C. Aktiviteter, milepæle og status

Milepæle 2010-13	Projektfase	Aktivitet	Status
Markedsføring	Alle	Løbende udarbejdelse af markedsføringsmateriale og –aktiviteter på uddannelsesinstitutionerne.	I gang
Info. skemaer	Alle	Løbende indberetning af aktiviteter i kommunikationsskemaer (med henblik på afrapportering i statusrapporter)	I gang

## Aktivitet 4.2 - Projektets hjemmeside

### A. Baggrund

Projekthjemmesiden er et vigtigt omdrejningspunkt for projektet. På hjemmesiden skal alle målgrupper kunne finde opdaterede oplysninger om projektet, herunder links til samtlige partnere og disses uddannelsesaktiviteter. På hjemmesiden annonceres ligeledes konferencer, events, informationsmøder, workshops og øvrige aktiviteter. Projekthjemmesiden er dermed fundamentet for den interne kommunikation i projektet samt et mødested for projektpartnerne.

### B. Målsætninger & målgrupper

De primære målgrupper for projekthjemmesiden er projektpartnerne, projektmedarbejdere og samarbejdspartnere i de tre deltagende lande på deltagende (eller andre) institutioner.

Hjemmesiden fungerer som projektets interne informationsplatform og som et eksternt udstillingsvindue og informerer bl.a. om:

- Projektet, projektbeskrivelser, milepæle, partnere, uddannelses tilbud og lign.
- Projektets aktiviteter og økonomi
- Oversigter over igangværende aktiviteter
- Nyheder
- Arbejdet i styregruppen
- Projektrelevant information til deltagere
- Interne og eksterne aktiviteter
- Møder, seminarer, konferencer, publikationer mv.
- Skabeloner til time-registrering, logobrug etc.

Projekthjemmesiden skal underbygge det tværregionale skandinaviske samarbejde på tværs af regioner, kommuner, institutioner og landegrænser. Af denne grund er det et centralt krav til hjemmesiden, at den skal give et samlet overblik over f.eks. aktiviteter, ressourceforbrug og økonomi i projektet, overblik over aktiviteter, netværk og samtlige igangværende aktiviteter. Tillige bør den være enkelt at anvende.

### C. Aktiviteter, milepæle og status

Der er indkøbt og oprettet et website for Skandinavisk Kompetenceudviklingsnetværk på adressen: <http://www.skankomp.eu>. Sitet hostes af Region Midtjylland og anvender CMS systemet Synkron. I forlængelse heraf er der indgået en aftale i Regional Udvikling om sekretariatsbistand. Websitet er under

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



konstant udvikling og vil løbende blive opdateret med informationer, nyheder og øvrige ressourcer for deltagerne i Skandinavisk Kompetenceudviklingsnetværk. Der er i første omgang aftalt at sitet skal rumme: Beskrivelser af aktiviteter, beskrivelser af arrangementer og aktiviteter, kalender, nyhedsbrev, intranet, indbydelser til arrangementer, ressourcer for projektdeltagere (retningslinjer for eg. tidsregistrering og anvendelse af grafik etc.), forsknings- og evalueringspublikationer mv.

Milepæle 2010	Projektfase	Aktivitet	Status
Udvikling af hjemmeside	Alle	Oprettelse af intranetmodul på RM Synkron-server til intern kommunikation og videndeling i partnerskabet. Intranettet udgøres af en lukket del af Synkron til intern kommunikation/videndeling mellem partnerne.	Ok
Udvikling af hjemmeside	Alle	Etablering af debatforum på skankomp.eu	Ok
Drift af hjemmeside	Alle	Udvikling og løbende opdatering af hjemmesiden <a href="http://www.skankomp.eu">www.skankomp.eu</a> .	I gang
Udvikling af hjemmeside		Udvikling af nyhedsbrev m. projektrelevante informationer og nyheder (primært til projektpartnere).	I gang
Milepæle 2011-13	Projektfase	Aktivitet	Status
Drift af hjemmeside	Alle	Udvikling og løbende opdatering af hjemmesiden <a href="http://www.skankomp.eu">www.skankomp.eu</a> .	I gang

### **Aktivitet 4.3 - Projektevaluering, aktiv følgeforskning**

#### **A. Baggrund**

Et godt projekt og en god evaluering hører sammen. I Skandinavisk Kompetenceudviklingsnetværk tilgodeses dette ved at arbejde med følgeforskning og en systematisk projektevalueringssindsats (allerede fra starten af projektet). Dette vil sætte et bedre fokus på effekter af indsatser og interventioner og vil bidrage til at syntetisere den allerede foreliggende viden på området.

Det er væsentligt, at såvel evaluator som følgeforsker aktivt og praktisk bidrager med forskningsresultater og evalueringsdata som kan bruges til den overordnede styring af projektet. Fælles for begge indsatser er dog, at de tænkes ind i den generelle informationsstrategi for Skandinavisk kompetenceudviklingsnetværk

#### **B. Målsætninger & målgrupper**

Det overordnede mål for følgeforskningen er tilvejebringelsen af forskningsbaseret viden, som kan bruges i videreudvikling af arbejdet, samarbejdet og administrationen og ledelsen af projektet.

Følgeforskningssindsatsen skal løbende analysere og vurdere projektrelevante problemstillinger og processer ud fra en målsætning om at skabe ny viden, der kan anvendes i det fortsatte projektforsløb. Dette kan finde sted ved at følgeforskningen tilvejebringer undersøgelser som: a) Perspektiverer projektets formål, design, praktiske gennemførelse og resultater og b) Tilvejebringer disse i tæt samspil og dialog med projektets aktører og/eller udvalgte interessenter.

Følgeforskningssindsatsen skal ligeledes rumme en kritisk og fremadrettet diskussion af, hvilke krav man kan og bør stille til fremtidige kompetenceudviklingspolitiske dispositioner – ikke mindst til dem, der har karakter af større sammenhængende satsninger på regionalt niveau.

Det er et kendetegn ved forskningsopgaven, at den handler om:

- Produktionen af forskningsviden (m. fokus på forklaringer)
- Anvendelse af denne viden i projektet (informationsformidling i forhold til interne aktører)

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



Det er yderligere et kendetegn ved forskningsopgaven, at den er relativt "ubunden", dvs. at den/de forskere, som måtte vinde udbud/markedsscreening, selv er med til at formulere relevante forskningsopgaver. Forslag til forskningsopgaver kan fremsættes fra alle dele af projektorganisationen i en slags punktvis nedslag. De tilknyttede forskere kan i samråd med styregrupper vedtage et design for opgaven. Det er en fordel ved denne forskningstilknytningsmodel, at de formuleringen af forskningsopgaver knyttes direkte til de aktuelle vidensbehov som opstår i selve udviklingsarbejdet og at de deltagende praktikere/udviklere i projektet kan få forskningsblik på deres arbejde.

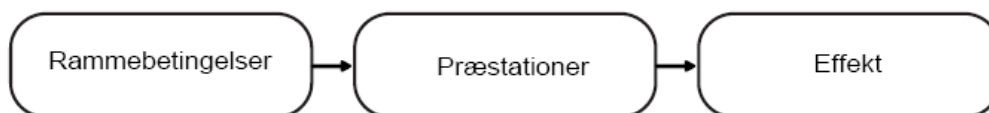
Målet for følgeforskningen er tilvejebringelsen af forskningsbaseret viden, som kan bruges i videreudvikling af arbejdet, samarbejdet og administrationen og ledelsen af projektet. Følgeforskningsindsatsen skal løbende analysere og vurdere projektrelevante problemstillinger og processer ud fra en målsætning om skabelse af ny viden, der kan anvendes i det fortsatte projektføreløb.

Det er et kendetegn ved evalueringsopgaven, at den er knyttet snævert til analyser af konkrete aktiviteter i projektet. Evalueringen skal således forholde sig til:

- Aktivitetsindikatorer (aktivitetstal, besøgsrapporter mv.).
- Projektets implementering og gennemførelse.
- Projektets organiseringsformer (dvs. hensigtsmæssigheden af det samlede organisatoriske setup, samspillet mellem uddannelsesaktører og virksomheder etc.
- Nationale/regionale rammebetingelser.
- Målsætninger og måltal.

At evaluere betyder i al enkelthed at standse op midt i eller efter ét af sine gøremål og vurdere om resultaterne står i et fornuftigt forhold til hensigt og anstrengelser. En evaluering er med andre ord en systematiseret og metodestyret feed-back. En evaluering kan rette sit fokus mod flere forskellige områder og inddrage varierende aspekter ved et forløb. Valget af fokus vil i vid udstrækning afhænge af evalueringens overordnede formål og spørgsmålene: Hvorfor skal der evalueres? Hvad skal der evalueres? Samt hvordan skal der evalueres?

Den forskningsbaserede evaluering af Skandinavisk Kompetencenetværk skal forholde sig til:



Den samlede projektevaluering skal således tilvejebringe:

- Viden om projektets aktiviteter
- Viden om disse aktiviteters effekter samt
- Viden om disse effekters betydning

### C. Aktiviteter, milepæle og status

Milepæle 2010	Projektfase	Aktivitet	Status
Forsk. & eval.	Ultimo 2010	Udbud af følgeforskningsopgave: Følgeforskningsopgaven i Skandinavisk Kompetenceudviklingsnetværk sendes i udbud i hele programregionen, dvs. opgaven annonceredes samtidigt i Danmark, Norge og Sverige.	Ok
Forsk. & eval.	Ultimo 2010	Udbud screenes og evaluator samt følgeforskningsgruppe etableres.	Ok
Forsk. & eval.	Ultimo 2010	Indledende møder m. forskere & evaluatore	Ok

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



Milepæle 2011-13	Projektfase	Aktivitet	Status
Forsk. & eval.	Primo 2011	Kontrakter udfærdiges og underskrives af forsker, evaluator samt lead partner.	I gang
Forsk.& eval.	Primo 2011	Etablering af procedurer for "punktforskningsprocessen", dvs. tematiseringen af forskningspublikationer og forskningspræsentationer	I gang
Forsk.& eval.	Primo 2011	Etablering af procedurer for evalueringspublikationer og evalueringspræsentationer	I gang
Forsk. & eval. Møder	Alle	Løbende møder og gennemgang af "punkt-forsknings" planer samt løbende publikation af artikler (on-line el. forlag)	-
Projektmaterialer	Ultimo 2013	Samling af publikationer og forskningspræsentationer (SkanKomp antologi)	-
Projektmaterialer	Ultimo 2012	Samling af evalueringspublikationer og evalueringspræsentationer (midtvejspublikation)	-
Projektmaterialer	Ultimo 2013	Projektets slutevaluering foreligger, og resultaterne præsenteres på afslutningskonference el. afsluttende forskningskonference.	-
Informationsarr.	Ultimo 2013	Projektets forskningsafrapportering foreligger, og resultaterne præsenteres på afslutningskonference el. afsluttende forskningskonference.	-

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



## Hovedaktivitet 5 – Projektledelse

Ledes af Region Midtjylland

Region Midtjylland i Danmark er Lead Partner for Skandinavisk Kompetenceudviklingsnetværk og har dermed det overordnede ansvar for projektets ledelse og administration. I Sverige er Netværket Westum samordnende partner og Norsk Projektejer er Arendal Kommune.

Den udførende del af projektet varetages af de partnere i projektet som er ansvarlige for aktiviteterne. Til den praktiske gennemførelse af projektet deltager således en række forskellige kompetenceudviklingsaktører fra de deltagende lande og regioner.

Til den praktiske gennemførelse af projektet nedsætter Lead Partner et administrativt sekretariat som ledes af en administrativ projektleder. I denne administrative enhed omsættes, i samarbejde og samråd med de respektive partnerinstitutioner og grupper initiativet i konkrete tiltag. De administrative opgaver vil hovedsageligt dreje sig om:

- Varetagelse af sekretærfunktionen for styregruppen
- Administration af timer og registrering af midler til aktiviteter
- Løbende opfølgning i forhold til målopnåelse.
- Koordinering og administration af det grænseoverskridende samarbejde
- Projektadministration og økonomisk administration, herunder kontakt til KASK sekretariatet
- Implementering af formidlings- og informationsstrategier, herunder evaluering og løbende aktivitetsopsamling
- Sikring og vedligeholdelse af eksterne kontakter (eksempelvis til forskningsinstitutioner, eksterne evaluatore eller lign.).

### ***Aktivitet 5.1 - Administration, budget og økonomi***

Lead partner etablerer et sekretariat med en administrativ projektleder, der varetager projektadministrationen i form af budgetopfølgning, rapportering, koordinering og indsamling af bilag og lignende fra svensk samordnende partner og norsk projektejer. Projektlederen fungerer samtidig som sekretær for projektets overordnede styregruppe.

Den svenske samordnende partner og den norske projektejer etablerer hver et sekretariat til at sekretariatsbetjene de nationale styregrupper og varetage kontakten til lead partners projektleder.

Leadpartner er ansvarlig for indsamling og fremsendelse af al nødvendig dokumentation for aktivitet til sekretariatet i Kungsbacka, herunder:

- Partnerskabserklæringer
- Timeregistreringer (som foretages månedsvis. Timeregistreringsskemaer udskrives, udfyldes af samtlige medarbejdere i projektet, underskrives (af medarbejder og overordnet) og sendes til Leadpartner (i DK) samordnende partner (i SE) og projektejer (i NO) månedsvis. Samordnende partner (i SE) og projektejer (i NO) videresender

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union



herefter en samlet opgørelse samt originale timeregistreringsskemaer og bilag til Leadpartner.

Samme procedure anvendes for betaling af udgifter på projektet. Først fremsendes kopier af betalte fakturaer til Leadpartner (i DK) samordnende partner (i SE) og projektejer (i NO). Herefter fremsendes opgørelse inkl. bilag til Leadpartner i Danmark. Udbetaling af midler finder sted efter sekretariatets behandling regnskabet. Herefter refunderes midlerne til projektets partnere.

For nærmere information omkring praktiske detaljer henvises til Økonomisk vejledning, tilgængelig på <http://www.skankomp.eu/værktøj/økonomi>.

### **Aktivitet 5.2 - Projektledelse, konferencer og møder**

Projektets overordnede ledelse sker i en fælles styregruppe bestående af otte repræsentanter fra lokalt, delregionalt og regionalt niveau. Styregruppen har det overordnede ansvar for projektets strategi og den overordnede erfaringsudveksling og træffer beslutninger med virkning for det samlede projekt, når dette er nødvendigt. Følgende personer deltager i styregruppen:

Bent Mikkelsen (repræsenterer lead partner, Region Midtjylland)  
 Brian Kjær Andreasen (repræsenterer lead partner, Region Midtjylland)  
 Trine Vester-Sørensen (repræsenterer de danske partnere)  
 Ulric Björck (repræsenterer svensk samordnende partner, Westum)  
 Jens Kleverud (repræsenterer svensk samordnende partner, Westum)  
 Titti Eklund (repræsenterer de svenske partnere)  
 Marie Tveiten (repræsenterer norsk projektejer, Arendal Kommune)  
 Ubesat (repræsenterer øvrige norske partnere)

Styregruppen mødes 3-4 gange årligt efter følgende vejledende plan:

August 2010 i Danmark, december 2010 i Sverige, marts 2011 i Sverige, juni 2011 i Sverige, september 2011 i Norge, januar 2012 i Sverige, maj 2012 i Danmark, september 2012 i Norge, januar 2013 i Sverige og maj 2013 i Danmark.

Der etableres ligeledes 3 nationale referencegrupper, hvor de forskellige partnere (kommuner, kommuneforeninger, regioner, uddannelsesinstitutioner) er repræsenterede. De tre nationale styregrupper varetager den nationale samordning af projektets aktiviteter. De nationale styregrupper mødes ca. 6 gange årligt.

Derudover forventes følgende konferencer afholdt (kl. 12 – 12 (1 overnatning))

Kick-off konference i Danmark, november 2010, afholdt med ca. 100 deltagere.

Midtvejskonference i Norge, april 2012

Afslutningskonference i Sverige, april 2013.

Til konferencerne forventes deltagelse fra 185 medarbejdere fra de deltagende institutioner, ligesom et vist antal eksterne aktører forventes at deltage.

Dette projekt medfinansieres af Den Europæiske Union

