

Kompetens

kompetens (ytterst av senlat. *compete'ntia* 'sammanträffande', 'överensstämmelse', av *co'mpeto* 'sammanträffa', 'vara ägnad', 'vara kompetent', 'räcka till'), skicklighet, **kunnighet**; som juridisk term laglig rätt att avgöra viss typ av ärende.

Kungsbacka Kommun – en halländsk kommun men en del av Göteborgsregionen

**Drygt 75 500 invånare
611 km²,
och en massa kust!**

**Sveriges 27:e kommun i folkmängd
Tillväxt med ca 1 000 pers/år
Stor grupp med barnfamiljer**

**20 000 pers utpendlar
6 500 inpendlar**

**Drygt 7 500 aktiva företag
Ca 400 branscher representerade,
få arbetsplatser med mer än 50 anställda**

**Mycket handel och många små produktionsenheter
Hög andel egen- och nyföretagande**

Relativt låg arbetslöshet, men högre bland yngre vuxna

**Borgerlig majoritet med
Moderaterna som största parti**

Kungsbacka Kommun

5 830 anställda

14 nämnder

11 nämnder med tillhörande förvaltning

Gymnasie & Vuxenutbildningsförvaltningen

Ansvarar för planering, utveckling och drift av

Aranägsymnasiet

Elof Lindälvs gymnasium

Gymnasiesärskola

Kulturskola

Komvux

Kompetenscentrum

*Gymnasie & Vuxenutbildning har 11 ledamöter
i nämnden och 450 anställda i förvaltningen.
Omsätter ca 10 % av kommunens totala omsättning,
ca 500 000 000 SEK.*

Kompetenscentrum

Består av 3 enheter

- Vuxenutbildning

en beställarorganisation som auktoriserar utbildningsleverantörer varje halvår, idag 14 st. leverantörer av gymnasiala kurser och SFI. Ca 400-450 reguljära kurser + icke reguljära

- Vägledningsenhet

Oberoende Vägledningsenhet som servar alla skolformer och vuxna i Kungsbacka med studie- yrkes och karriärplanering

- Arbetsmarknadsenhet

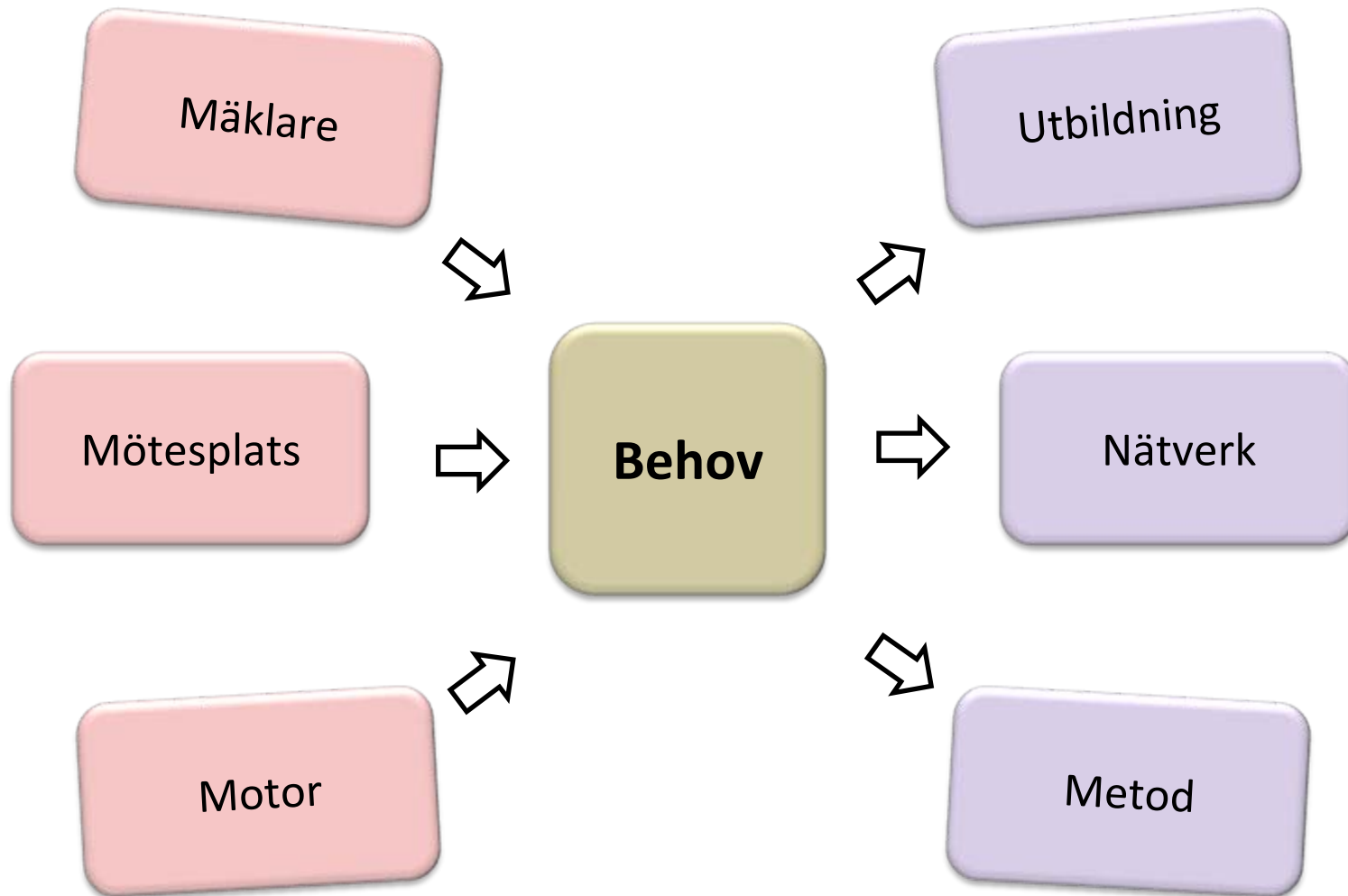
(inkl. integrationsenhet)
uppdrag av IFO, (Socialtjänst), Arbetsförmedling, Försäkringskassa eller liknande

**Stimulera och stödja företag
att sätta kompetens
högre på agendan!**

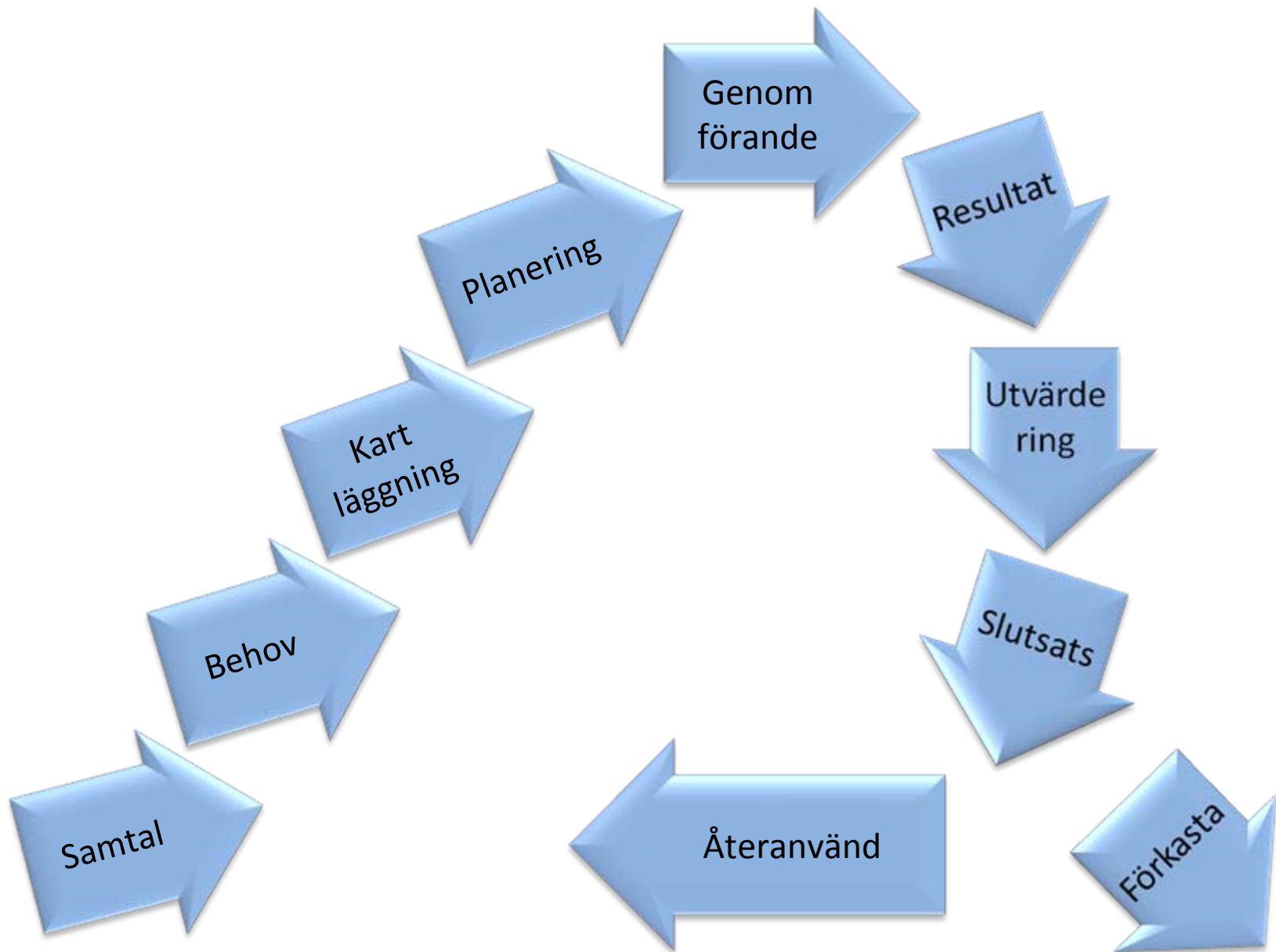
**Skapa en arena
för kompetensfrågor...**

**.. och en infrastruktur för
anpassad kompetenshöjning!**

Kompetensutveckling med
tydligt tillväxtperspektiv









Nätverka!

Var en aktör som är med
”där det händer”
Utbildning måste vara vid förhandlingsbordet

Deltar bl.a i sammanhang där
följande behandlas:

- utbildning
- företagsutveckling
- företagsstödjande
- arbetsmarknadsfrågor

Fokus!

Fokusera på
företagets verklighet
börja med nutid, och fortsätt
med önskad framtid
och utveckling

Försök att se företags USP, (unique selling point)
Vad skiljer dem från andra



Tänk på att utbildning oftast är ett medel
inte ett självändamål för de flesta verksamheter

Respekt!

Många företag och organisationer lever under hård press när det gäller tid och resurser

Viktigt att respektera detta.

För de allra flesta företagare så är deras verksamhet långt mer än ett jobb!

Visa företaget
respekt, så får man
respekt tillbaka

Kvalité!

”Allt lärande är en process
med en början,
men sällan ett tydligt slut”

” Quick fix” i nödfall
men blir sällan så lyckade

Insikter kommer efterhand
oftast i samband med väl
genomförda aktiviteter

Innehåll!

Många organisationer frågar bara efter
”lägsta” nivån för sina behov

Ofta kommer fortsättning när första delen upplevts positivt
Problematisera behoven efter hand



Kompetens och kvalifikation
viktigare än kunskap!
Lägg hellre till efter hand än
planera allt direkt!

Metod!

Formatet många gånger viktigare än man tror.
Variation viktig beroende på målgrupp.

Bra initialt att använda beprövade,
för att sedan fortsätta med bäst lämpade

Nätverk,
distans,
flexstudier,
arbetsrotation,
datasimuleringar,
workshops
etc.

"Låt berget
komma till
Mohammed"

Ha stor flexibilitet när det gäller tid, rum och innehåll

Individualisera!

Alla vill bli betraktade som unika,
så ock företag

Jämför inte för mycket vid behovsanalysen
men prata gärna om "best cases"

Kompetensutveckling som en konkurrensfördel kräver att man
respekterar företagets unikit

Anpassningar och speciallösningar går dock att
återanvända i nya kläder

Leverans!



För att få näringslivets acceptans krävs ett långsiktigt perspektiv ifrån sin organisation

Alltför många resursindragningar eller organisationsförändringar påverkar företagets förtroende för offentligheten

Legitimitetsbygge tar tid,
kräver hårt jobb
och uthållighet

Exempel!

Soloföretagare till 100 pers-företag

Distansstudier till rent
arbetsplatsförlagda utbildningar utan böcker

Basfärdigheter som datavana till mer
kvalificerade som ex. cadkonstruktion

Teoristudier till rena yrkesprogram, (oftast enstaka kurser)

Data, språk, ekonomi, sälj, vård, naturbruk, el,
vvs, bygg, transport, elektronik, m.m.

Tyvärr alltför lite skapande!

Vår utmaning –

få företag och organisationer att äga
förmågan till långsiktig
kompetensunderhåll själva,
och förstå vikten av ett hållbart
kompetensarbete

Få beställarkompetens av utbildning

Flytta kompetens-
utveckling från HR-
kontot till
Marknadskontot

Vårt önskade resultat –

Fler växande
företag och individer
som lätt kan använda vår
tydliga infrastruktur av
olika utbildningsvägar!

Tack för
mig!