

Regional handlingsplan för kompetensförsörjning 2020–2024



Region Örebro län

Regional handlingsplan för kompetensförsörjning 2020 - 2024

Utgiven av: Region Örebro län, 2020

Region Örebro län
Box 1613, 701 16 Örebro
Besöksadress: Eklundavägen 1
Tel: 019-602 70 00

Örebroregionen – Sveriges hjärta

En attraktiv och pulserande region för alla



Prioriterade områden

Näringsliv och entreprenörskap			
Innovationskraft och specialisering			
Kunskapslyft och utbildning			
Kompetensförsörjning och matchning			
Social sammanhållning och demokrati			
Hälsofrämjande arbete och hälso- och sjukvård			
Konsumtion och försörjning			
Bostadsförsörjning och attraktiva miljöer			
Transporter och infrastruktur			
Upplevelser och evenemang			

Figur 1: Översiktsbild av regionala utvecklingsstrategin, RUS – kopplingen mellan vision, övergripande mål, effektmål och prioriterade områden. Denna handlingsplan adresserar främst det prioriterade området Kompetensförsörjning och matchning. Den bidrar även till att vi når flera av effektmålen.

Förord

För att vi ska bibehålla vår välfärd behöver arbetsgivare och branscher ges förutsättningar att växa. För att detta ska ske är det nödvändigt med en fungerande kompetensförsörjning.

Omvärlden står i ständig förändring där till exempel teknikutveckling, demografiska strömmar, en allt mer internationaliserad ekonomi och kriser påverkar dagens och morgondagens behov av kompetens.

Detta påverkar även hur vi tillsammans i länet behöver samarbeta för att vara en fortsatt konkurrenskraftig region och samtidigt vara hållbara i det vi gör.

Ett viktigt område för samverkan är hur utbildningarna över tid kan säkra att de bättre matchar arbetslivets efterfrågan inom bristyrken och regionala styrkeområden (våra innovationsstrategiska prioriteringar). Ett annat hur arbetsgivare kan arbeta strategiskt med sin egen kompetensförsörjning, kopplat till samhällets olika kompetensfrämjande aktörer.

Att möjliggöra för grupper som står utanför arbetslivet ett inträde till studier

och egen försörjning är en framtidsfråga för varje individ det berör, men även en stor möjlighet för arbetsgivare och branscher med kompetensbehov.

Regional handlingsplan för kompetensförsörjning tar sin utgångspunkt i ”Tillväxt och hållbar utveckling i Örebro län – Regional utvecklingsstrategi 2018-2030”.

Ett av de utpekade strategiskt viktiga utvecklingsområdena är 5.4 kompetensförsörjning och matchning. Den utgör plattformen och den gemensamma inriktningen för kompetensförsörjning i Örebro län.

I handlingsplanen lyfts tre strategiska inriktningar fram. Tillsammans med arbetsgivare, utbildningssystemets aktörer, statliga myndigheter och andra kompetensfrämjande aktörer har ett antal insatsområden identifierats. Utifrån insatsområdena utformas samverkan och förutsättningar för att stärka kompetensförsörjningen i länet.

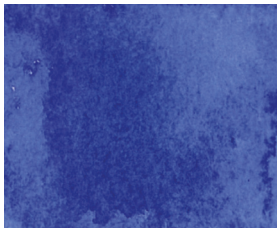
Tillsammans kan vi göra skillnad och bidra till en attraktiv och pulserande region för alla!

Irén Lejegren, Regionråd (S) och ordförande i Tillväxtnämnden Region Örebro län

Innehåll

Förord	5
Innehåll	6
Sammanfattning	7-8
Regional utvecklingsstrategi 2019–2030	9
Avgränsning och metod	10-11
Omvärld – var är vi och vart är vi på väg?	12-16
Strategiska inriktningar	17-25
Utveckling är något vi skapar tillsammans	26-28
Finansiering	29
Aktörer	30-32

Sammanfattning



I mars 2018 antogs den nya regionala utvecklingsstrategin ”Tillväxt och hållbar utveckling i Örebro län – Regional utvecklingsstrategi 2018-2030” (RUS). Den visar i vilken riktning vi tillsammans ska utveckla vårt län och ett prioriterat område är kompetensförsörjning och matchning. Det är detta område denna handlingsplan handlar om.

I ett regionalt tillväxtperspektiv handlar kompetensförsörjning i grunden om att kompetens matchar arbetsgivarnas efterfrågan, enkelt sett att skapa ett fungerande samspel mellan arbetssökande, utbildningsanordnare och arbetsgivare. Förutsättningarna för hur det fungerar hänger ihop med globala trender som gör sig påminda i vårt län, exempelvis demografiska förändringar, tekniska framsteg och ett ökat kunskapsbehov i arbetslivet för att nämna några aspekter.

Arbetet med kompetensförsörjningen i länet byggs primärt upp av de två ”systemen” utbildning och arbetsgivare, och även om det är många, och även om det är många aktörer inblandade är det kring dessa det mesta av arbetet indirekt eller direkt kretsar:

1. Möt efterfrågan på arbetskraft i bristyrken och regionala styrkeområden
2. Förbättra arbetsgivarnas strategiska arbete med kompetensförsörjning
3. Riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden

I handlingsplanen har strategisk inriktning 3 (riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden) arbetas in som ett genomsyrande perspektiv i de övriga två strategiska inriktningarna. Anledningen till detta är att frågan om hinder för utsatta grupper inte kan adresseras med mindre än att det ger konsekvenser på de främsta bärande systemen kring kompetensförsörjning, nämligen utbildningssystemet och arbetsgivarnas arbete med kompetensförsörjning, områden som är fokus inom inriktning 1 och 2.

För att nå målen i den regionala utvecklingsstrategin avseende kompetensförsörjning och matchning har länets aktörer tillsammans med Region Örebro län prioriterat fram följande insatsområden.

Regional utvecklingsstrategi 2019 – 2030



Möt arbetskraftsefterfrågan i bristyrken och regionala styrkeområden - insatsområden

- Utbildningslösningar där språk- och yrkeskunskaper integreras.
- Bristyrkesutbildningar i samverkan mellan utbildningssystemets aktörer och arbetsgivare inom uttalade bristyrken.
- Utbildningar som understödjer den fortsatta utvecklingen av länets styrkeområden.
- Normbrytande arbetssätt som ger ungdomar och vuxna relevant kunskap och större intresse och förståelse för utbildningar till bristyrken och regionala styrkeområden.
- Samverkan inom befintliga bransch- och programråd.
- Samverkanslösningar mellan utbildningsanordnare, branschorganisationer och arbetsgivare med syfte att synliggöra kompetensbehov och kontinuerligt lärande.
- Validering en del i utbildningsanordnares arbete med kompetensförsörjning.

Förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete – insatsområden

- Strukturer för arbetsgivares arbete med strategisk kompetensförsörjning
- Utvecklad rådgivning kring strategisk kompetensförsörjning inom det företagsfrämjande systemet.
- Samverkan mellan arbetsgivare, branscher och utbildningssystemets aktörer.
- Breddad rekrytering genom sänkta trösklar och stegförflyttning i arbetsorganisationen.
- Former för stödstrukturer på arbetsplatser som främjar lärande, inkludering och mångfald.
- Validering som del i rekrytering och kompetensutveckling.

För att möjliggöra för länets aktörer att driva utveckling kring nämnda insatsområden stöttar Region Örebro län genom omvärldsbevakning, dialog och forum samt uppföljning och lärande.

Regionfullmäktige antog i mars 2018 ”Tillväxt och hållbar utveckling i Örebro län – Regional utvecklingsstrategi 2018-2030” (RUS). Syftet med RUS är att skapa en gemensam vägvisare för hur länets kommuner, näringsliv, myndigheter, offentlig förvaltning, universitet och civilsamhälle tillsammans ska utveckla vårt län i den riktning vi vill. Mot social, ekologisk och ekonomisk hållbarhet och utifrån visionen ”Örebroregionen – Sveriges hjärta. En attraktiv och pulserande region för alla”.

Övergripande mål i RUS är Stark konkurrenskraft, Hög och jämlik livskvalitet och God resurseffektivitet vilket motsvarar de tre aspekterna av hållbarhet: ekonomisk, social och ekologisk. För att nå de övergripande målen och ett antal effektmål på samhällsnivå har aktörerna i länet enats om tio prioriterade områden. Denna handlingsplan tar sin utgångspunkt i det prioriterade området Kompetensförsörjning och matchning, 5.4 och syftar till att uppnå ett antal effektmål (se sidan 2).

Önskvärt läge är att år 2030 matchar utbildningsutbudets relevans och tillgänglighet länets bristyrken och regionala styrkeområden, och att arbetsgivarnas behov attraherar fler att utbilda sig i linje med dessa. Önskvärt läge år 2030 är att utbildningssystemets aktörer möter och stärker näringslivets och offentliga organisationers kompetensförsörjning. Vidare att arbetsgivarna arbetar strategiskt med rekrytering, kompetensutveckling och attraktivitet baserat på likabehandling och mångfald. Önskvärt läge år 2030 är ökade förutsättningar för egenförsörjning och ett gott liv, att vi tar tillvara hela befolkningens kompetens, kreativitet och erfarenhet. Vi har nått social sammanhållning och genom detta ökad ekonomisk konkurrenskraft. Arbetsgivare har större förmåga att möta behoven hos utsatta grupper och genom detta tas människors utbildning och kompetens bättre tillvara. Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för god regional utveckling och är ett genomsyrande perspektiv.



Avgränsning och metod

Avgränsning

Genomförandet av handlingsplanen utgår från utmaningar och mål och de strategiska insatsområden som är definierade i den regionala utvecklingsstrategin och utvecklingsområdet 5.4 kompetensförsörjning och matchning. Regeringen har gett Region Örebro län uppdraget att organisera och fastställa målsättningar för regionalt kompetensförsörjningsarbete i samverkan med bl.a. kommuner, arbetsliv, utbildningsaktörer, statliga myndigheter samt övriga berörda aktörer i länet. Den regionala utvecklingsstrategin uttrycker Örebro läns samlade vilja och fungerar som en gemensam plattform för länets aktörer. ”Tillväxt och hållbar utveckling i Örebro län, regional utvecklingsstrategi 2018-2030”. Handlingsplanen är framtagen i dialog med nämnda aktörer.

Den utgår även från internationella perspektiv som påverkar kompetensförsörjningen

regionalt. Utgångspunkten för handlingsplanen är arbetsgivares och branschens behov av kompetens på kort och lång sikt, och specifikt utbildningssystemets och arbetsgivarnas roll i det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Perspektiven integration och jämställdhet genomsyrar de utmaningar och förslag till framtida utvecklingsområden som kommer av handlingsplanen.

Det finns flera områden som kompetensförsörjning tangerar, områden som Region Örebro län tar fram andra handlingsplaner inom näringslivsutveckling, trafik och samhällsplanering, energi och klimat, kultur och ideell sektor, social välfärd och folkhälsa. Handlingsplanen för regional kompetensförsörjning förhåller sig till dessa och samverkan kan etableras där överlappningar och gemensamma utvecklingsområden identifieras. Exempelvis är pendling, bostäder och platsens attraktion viktiga grund-

förutsättningar för kompetensförsörjning, men de adresseras inte i handlingsplanen för kompetensförsörjning utan i andra dokument.

Ett annat exempel som hanteras i en annan handlingsplan är fler arbetsintegrerade sociala företag. Ytterligare exempel handlar om måluppfyllelse i skolan och insatsområdet inkluderande arbetsliv i handlingsplanen för folkhälsa.

I handlingsplanerna tas utgångspunkt i individperspektivet. I handlingsplanen för kompetensförsörjning tas utgångspunkt i arbetsgivare och utbildningssystemet, med förväntade effekter på individnivå.

Metod

Framtagande av handlingsplan har genomförts i en bred process där många aktörer involverats. Kommundialogerna genomfördes hö-

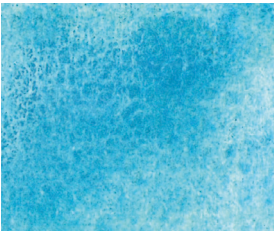
sten 2018 i samverkan med övriga samtal om genomförande av den Regionala utvecklingsstrategin.

Länets kommunledningar på tjänstemannasidan deltog. Under vintern 2019 genomfördes interna dialoger inom förvaltningen för Regional utveckling, dels med ledningsgruppen och dels med enskilda sakområdesansvariga. Våren 2019 genomfördes därefter ett antal aktörsdialoger. Sammantaget har samtliga dialoger bidragit till att utveckla förslag till handlingsplan.

Under försommaren 2019 fick även deltagande aktörer (se avsnittet Aktörer) möjlighet att komplettera textinnehåll.

Hösten 2019 skickades handlingsplanen ut på remiss till Partnerskapet för regional utveckling.





Omvärld – var är vi och vart är vi på väg?

Hur ska man förstå detta med kompetensförsörjning? Enkelt kan man säga att det handlar om hur utbudet av kompetens matchar arbetsgivarnas efterfrågan. Det handlar om ett samspel mellan arbetssökande, utbildningsanordnare och arbetsgivare.

Förutsättningarna för hur väl samspelet fungerar på den lokala och regionala nivån är samtidigt länkat till skeenden på nationell samt internationell nivå. Konjunkturvariationer, nationell och internationell politik, migrationsströmmar, kriser, teknologiska framsteg och spridning av tekniska innovationer, klimat- och miljöförändringar är exempel på sådana skeenden. Det är även aspekter av det som brukar relateras till globala megatrender.

Globaliseringen

Att möta den globala klimat-/miljöutmaningen på den regionala nivån kräver, som det slås fast i den regionala utvecklingsstrategin för Örebro län, långtgående förändringar som också ger direkta och indirekta implikationer för kompetensförsörjningen.

Globaliseringen ska ses som en process snarare än ett tillstånd, en process som flera forskare menar startade efter andra världskriget och tog reell fart efter oljekrisen på 1970-talet. De skeenden som sammanfattas i begreppet globalisering ökat över tid, och är mer påtaglig idag än någonsin tidigare. Globaliseringen påverkar så gott som alla aspekter av våra liv och vi kan knappast ställa oss utanför denna process, varken som individer eller samhälle.

Förändringar på arbetsmarknaden kopplade till

globaliseringen har blivit allt mer genomgripande under 2000-talet. Nya banbrytande företag, affärsidéer och teknologier påverkar och förändrar förutsättningarna för företag och behoven av kompetens i allt högre takt.

Nya villkor för produktion

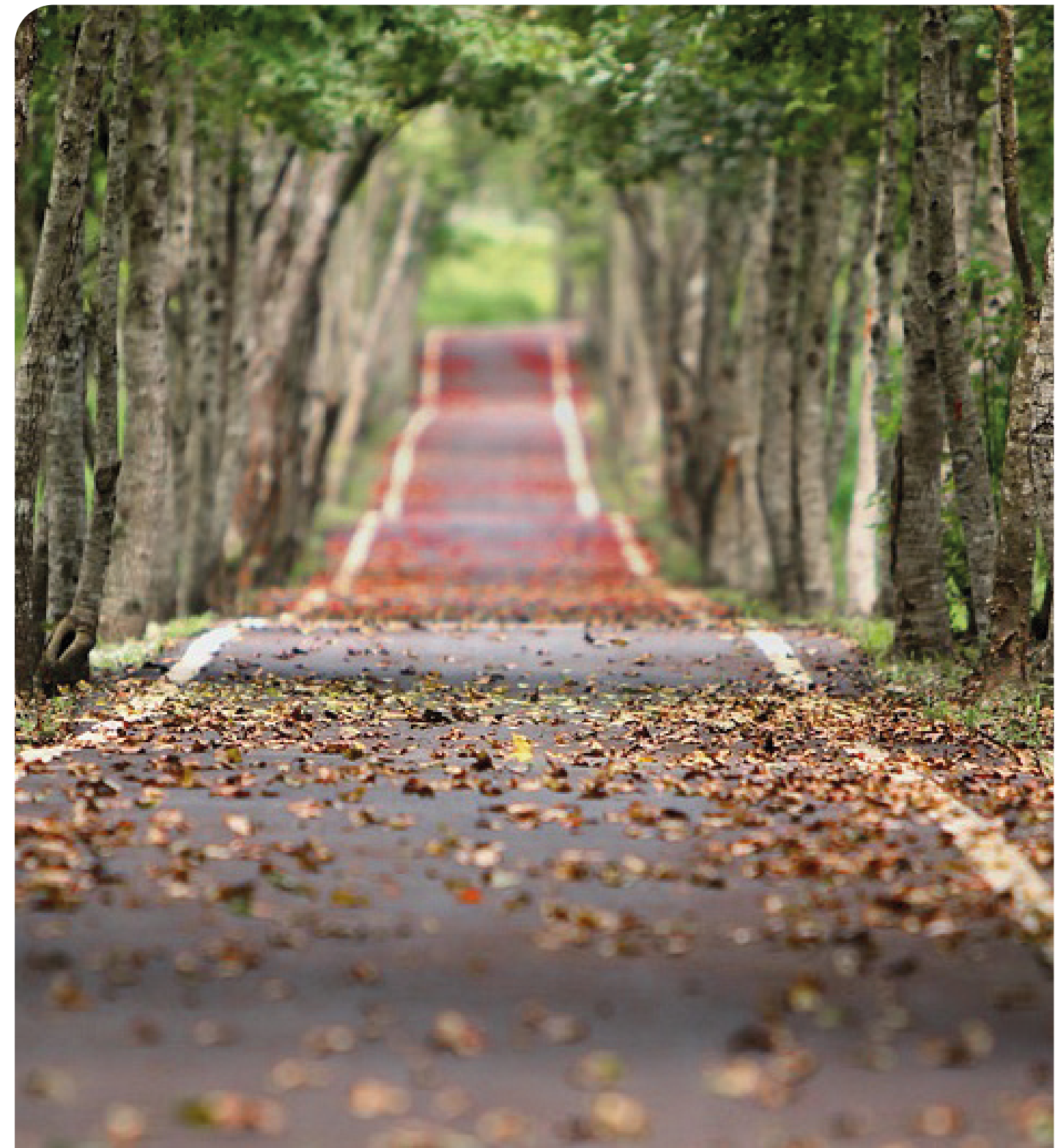
Så, vad betyder globaliseringen mer specifikt för den regionala kompetensförsörjningen i Örebro län? Det korta svaret är att frågan om matchning, samspelet mellan utveckling, utbud och efterfrågan av kompetens blir allt viktigare.

Det nya mönster som framträder i globaliseringsens spår är en global arbetsdelning där fler och mindre företag, med hög grad av specialiserad och teknikintensiv produktion, är involverade i produktionen. Avancerade logistiska system binder sedan samman delarna i global produktionskedja som leder fram till den slutliga produkten. Viktigt här är att understryka att samtidigt som fler producenter involveras är stora företag fortfarande är nyckelaktörer i systemet, bland annat som motorer för kunskapsutveckling, forskning och utveckling.

Ökat kunskapsbehov

För företag i Sverige och i Örebro län, blir specialiseringen tillsammans med effektivisering, kunskaps- och teknikutveckling alltmer viktiga komponenter för framgång, och en konkurrensfördel, på den globala arenan.

Avgörande för en hållbar position på en snabbt föränderlig och hårt konkurrensutsatt global marknad är också tillgång till rätt kompetens och kunskap. Det sistnämnda, kunskap, har i



samklang med teknikutveckling och nya produktionsformer kommit att bli en alltmer viktig produktionsfaktor, som gör utbildning, utbildningens kvalitet och resultat allt viktigare. Det gäller utbildning för dem som behöver kvalificera sig för inträde på arbetsmarknaden, men även för dem som redan finns där. I den nationella strategin för regional tillväxt slås det fast att den snabba utvecklingen på arbetsmarknaden gör att de som redan arbetar behöver kontinuerlig kompetensutveckling och komplettering av tidigare utbildning.

Regional specialisering

Den sammanvägda regionala styrkan på den globala arenan handlar till stor del om hur väl det regionala innovationssystemet, som bygger på samverkan mellan näringsliv, universitet och offentliga aktörer, fungerar och står sig i konkurrens med andra regioner. Även på den regionala nivån blir därför ”smart specialisering” viktigt, det vill säga en regional kraftsamling för innovation och tillväxt inom de områden där det finns störst potential. I Örebro län pekas två övergripande prioriteringar ut som särskilt gynnsamma i detta perspektiv: ”Autonoma, digitaliserade och intelligenta produktionssystem” samt ”Livsmedel i skärningen mellan hållbarhet, hälsa, miljö och måltid”.

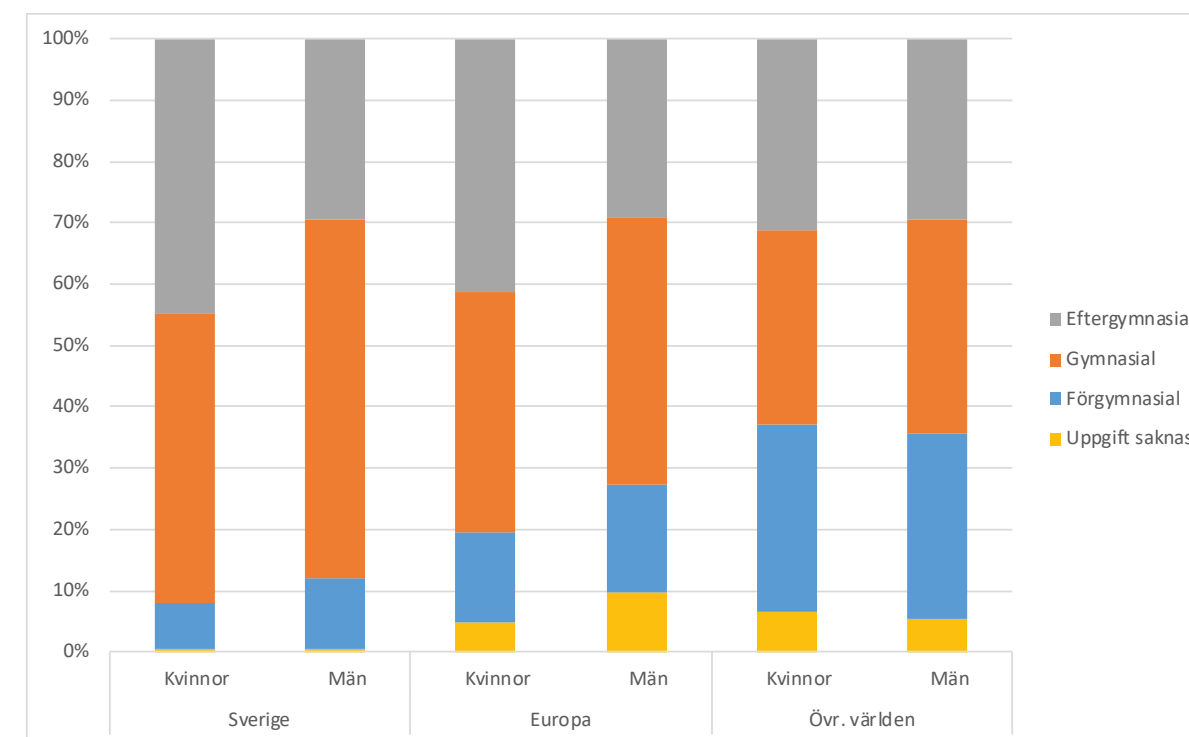
Demografiska utmaningar

En annan utmaning är ökande migrationsströmmar. I Örebro län var närmare 17 procent av befolkningen utrikesfödda varav hälften kvinnor och hälften män. Totalt sett ökade Örebro län sin befolkning under 2018 med 3 345 personer till 302 252 personer, en ökning som till stor del förklaras av invandring till länet, varav hälften kvinnor och hälften män.

Invandringen till länet är viktig och samtidigt en utmaning. Utifrån ett kompetensförsörjningsperspektiv behövs ett inflöde av människor i yrkesverksamma åldrar. Till den yrkesverksamma delen av befolkningen räknas vanligen de individer som finns inom åldrarna, 20-64 år. Detta åldersintervall utgör en bas för näringslivet och den offentliga sektorns arbetskraft. Inom intervallet finns nästan 70 procent av de utrikesfödda i länet. Bland svenskfödda är endast 53 procent inom de yrkesverksamma åldrarna. Alltså är det viktigt att de som kommer till länet från andra länder snabbt kommer i arbete. Idag går det alldeles för långsamt och en stor andel av de utrikesfödda i yrkesverksamma åldrar står utanför arbetsmarknaden.

Här finns flera utmaningar. Tittar vi på utbildningsnivån för den invandrade delen av befolkningen i länet så kan vi konstatera att den är på en betydligt lägre nivå än för svenskfödda. Etablering på arbetsmarknaden kräver ofta en längre utbildning, och en tydlig gräns går mellan dem som har respektive saknar en fullgjord gymnasieutbildning.

Figur 1: Utbildningsnivå, befolkning i Örebro län, 20-64 år, fördelad på födelseland/-region och kön, år 2018. Andel (%)*



* I diagrammet ingår ej individer för vilka det saknas uppgifter om utbildningsnivå. För svenskfödda handlar det om cirka 1 procent, för födda i Europa och övriga världen handlar det om 7-8 procent.

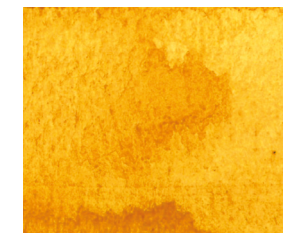
Ett särskilt viktigt område för utveckling är utbildningsinsatser riktade till personer utanför Europa. Nästan 30 procent i den gruppen saknar gymnasieutbildning, se figur 1.

Utvecklingsarbete inom detta område handlar om arbetsgivares strategiska kompetensförsörjningsarbete där man behöver bli ännu bättre på att precisera behovet av kompetens och att skapa förutsättningar på arbetsplatser för att ta emot utrikesfödd arbetskraft. Det handlar

också om att språkutbildning för nyanlända behöver bli effektivare och tydligare inriktad mot etablering på arbetsmarknaden.

Här finns utmaningar men samtidigt goda möjligheter att effektivisera och förbättra samverkan mellan aktörer inom utbildningssystemet och arbetsgivare, så att utbildningar och kompetensutveckling i högre utsträckning leder till en bättre matchning.

Strategiska inriktningar



Utmaningar för vård, skola och omsorg

Inom de skattefinansierade verksamheterna vård, skola och omsorg ser vi mycket stort behov av arbetskraft i dag och framåt. Enligt Arbetsförmedlingens prognos för arbetsmarknaden 2019, där man tillfrågat arbetsgivare inom dessa sektorer om rekryteringsbehovet, anger mellan 75 och drygt 90 procent att de behöver rekrytera.

För vård och omsorg utgör detta dubbla utmaningar. Dels lämnar en stor del av arbetskraften arbetsmarknaden och går i pension, dels rör sig allt större andelar av befolkningen mot de äldre-äldre åldrarna (80 år och äldre), som innebär att större grupper också kommer i behov av omsorg och sjukvård. Särskilt tydligt avspeglas denna allvarliga demografiska situation i vissa av de mindre kommunerna i länet.

En könsuppdelad arbetsmarknad

Den könsuppdelade arbetsmarknaden försvårar kompetensförsörjningen och begränsar regional hållbar tillväxt. Vissa yrken och branscher har varit, och är fortfarande, av tradition tydligt könskodade. Det begränsar valmöjligheter för arbetssökande och möjligheter att attrahera kompetent arbetskraft.

De traditionella könsmönstren återspeglas också i gymnasieskolans yrkesprogram. Med hjälp av matchningsindikatorerna går det att konstatera att de killar och tjejer i länet som gör icketraditionella utbildningsval på gymnasiet sällan blir kvar i yrket de utbildade sig till. Det

vill säga som utbildar sig till yrken där det egna könet är underrepresenterat, i stor utsträckning inte jobbar i ett yrke som matchar utbildningen. För att bryta denna könssegregation behöver vi kraftsamla både på utbildningssidan som på i yrkeslivet.

Den framtida kompetensförsörjningen

Kompetensförsörjningsarbetet behöver ha sikten inställt på den rådande arbetsmarknadens behov, men även på framtidens yrken. I detta är det viktigt att ha kunskap och förståelse för vad individer i dag och i morgon är intresserad av att studera och arbeta med. Även om vi långt ifrån kan vara helt säkra på hur arbetsmarknaden och behoven kommer att se ut, vet vi med stor säkerhet att arbetslivet kommer att vara allt mer digitalt och tekniskt avancerat.

Automation och robotisering kommer med stor sannolikhet att ersätta fler av dagens arbetsuppgifter. Arbetets innehåll kommer sannolikt även att kräva mer av kritisk och analytisk förmåga. En vanlig bedömning är att mänskliga förmågor som konsthärlighet, social förmåga, förmåga till samarbete och att använda erfarenheter och kunskaper från olika håll blir allt viktigare. Därav blir också det livslånga lärandet allt viktigare. Denna utveckling betonar ytterligare vikten av ökad och fördjupad samverkan mellan arbetsgivare och aktörer inom utbildningssystemet.

För att möta utmaningarna och nå målen avseende kompetensförsörjning i den regionala utvecklingsstrategin har tre strategiska inriktningar identifierats. På så sätt fokuserar vi våra insatser där vi menar att de gör störst nytta. Inriktningarna avgränsar också det annars så vida fält som kompetensförsörjning utgör. Praktiskt innebär detta att framtida gemensamma utvecklingsarbeten bör finnas inom ramen för dessa.

I förarbetet till denna handlingsplan har även länets olika kompetensfrämjande aktörer involverats för att ringa in möjliga insatsområden framåt. I det arbetet har de strategiska inriktningarna varit vägledande.

Möt arbetskraftsefterfrågan i bristyrken och regionala styrkeområden

Utbildningssystemet är ett kraftfullt verktyg för att möjliggöra och tillgängliggöra kompetens inom nuvarande bristyrken, för framtidens bristkompetenser och regionala styrkeområden. Samtliga aktörer inom utbildningssystemet har en viktig funktion i detta avseende. Det handlar om att skapa utbildningar som inte finns, dimensionera de som finns efter behov och förutsättningar och attrahera ungdomar och vuxna att utbilda sig inom områden där det finns efterfrågan och eller utvecklingskraft.

Även folkhögskolorna och studieförbunden har roll i detta, inte minst för det livslånga lärandet och för dem som står långt ifrån arbetsmarknaden. **Önskvärt läge år 2030** är att utbildningsutbudets relevans och tillgänglighet matchar länets bristyrken och regionala styrke-

områden, och att arbetsgivarnas behov attraherar fler att utbilda sig i linje med dessa.

Förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete

Önskvärt läge år 2030 är att utbildningssystemets aktörer möter och stärker näringslivets och offentliga organisationers kompetensförsörjning. Vidare att arbetsgivarna arbetar strategiskt med den egna kompetensförsörjningen. Arbetsgivare har en särskilt viktig roll i det regionala kompetensförsörjningsarbetet, inte minst genom att definiera kompetensbehoven och kommunicera dessa mot bland annat utbildningssystemet. De har också en viktig roll i att påverka utbildningsinnehåll och praktik genom deltagande i olika råd eller styrelser.

Riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden

Särskilt utsatta grupper är unga, kvinnor och män födda utanför Europa, långtidsarbetslösa i åldern 55-64, personer med förgymnasial utbildning och personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Medan många branscher och arbetsgivare saknar kompetens finns människor som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden.

Till detta tillkommer att många utbildningar och branscher är könssegregerade vilket ytterligare försvårar en bredare etablering på arbetsmarknaden. **Önskvärt läge år 2030** är ökade förutsättningar för egen försörjning och ett gott liv, att vi tar tillvara hela befolkningens kompetens, kreativitet och erfarenhet.

Vi har nått social sammanhållning och genom detta ökad ekonomisk konkurrenskraft. Arbetsgivare har större förmåga att möta behoven hos utsatta grupper och genom detta tas människors utbildning och kompetens bättre tillvara.

I handlingsplanen har strategisk inriktning 3 (riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden) arbetats in som ett genomsyrande perspektiv i de övriga två strategiska inriktningarna. Anledningen till detta är att frågan om hinder för utsatta grupper inte kan adresseras med mindre än att det ger konsekvenser på de två främsta bärande systemen kring kompetensförsörjning, nämligen utbildningssystemet och arbetsgivarnas arbete med kompetensförsörjning, områden som är fokus inom inriktning 1 och 2.

I nedanstående avsnitt fördjupas de strategiska inriktningarna genom att de mest angelägna utvecklingsområdena ramas in. Avsnitten konkretiseras slutligen med ett antal insatsområden. Insatsområdena ska ses som vägledande för det gemensamma utvecklingsarbete som behöver prioriteras för en bättre kompetensförsörjning och matchning.

Möt arbetskraftsefterfrågan i bristyrken och regionala styrkeområden

Utbildningsanordnares samverkan med andra aktörer är central

Att möta efterfrågan av kompetens hos branscher och arbetsgivare är ytterst anledningen till att vi arbetar med regionala kompetensför-

sörjningsarbetet. Det är utgångspunkten och slutmålet. Utbildningssystemets aktörer har en viktig funktion för fungerande samverkan. Det är viktigt att utbildningssystemets aktörer och arbetsgivare och branschföreträdare möter varandra i varierande former med syfte att förbättra förutsättningarna till matchning, skapa möjligheter för arbetsgivare att få tag i rätt kompetens och bidra till att innehållet i utbildningarna överensstämmer med behoven. Exempelvis genom program- och branschråd men även andra former. Vi vet att där dessa möten skapas och drivs kan nya och intressanta utvecklingsgrepp formas.

Nya integrerade utbildningslösningar som utgår från arbetsgivarnas behov

Bristen på arbetskraft är periodvis stor och många arbetsgivare och branscher har då svårt att få tag i rätt kompetens, samtidigt som många människor står utanför arbetsmarknaden. Utbildningarna bör vara nära kopplade till arbetsgivares behov.

En fördjupad samverkan mellan utbildningsanordnare och branscher/arbetsgivare kan utgöra grund för flexibla och stabila lösningar som leder människor till arbete snabbare och med större precision klarar delar av kompetensförsörjningen.

I detta arbete behöver arbetsgivarna ta en central roll genom att tydliggöra kompetensbehoven för utbildningssystemets aktörer, bidra i utbildningsplanering och i dimensioneringsarbete. De kan även bidra genom att sänka trösklarna i kombination med kompetensutveckling i arbetet och förflyttningsmöjligheter i interna



kompetenstrappor eller motsvarande. Här har utbildningssystemets aktörer stora möjligheter att bidra. En stor del av dem som är inskrivna på Arbetsförmedlingen och står utanför arbetsmarknaden är födda utomlands eller saknar förgymnasial utbildning. Ofta samverkar dessa faktorer och det innebär att utbildningsaktörer i samverkan med arbetsgivare behöver tänka nytt kring utbildningslösningar som förstärker anställningsbarhet och matchning genom integrerandet av språk- och yrkeskunskap. De offentliga arbetsgivarna, inte minst kommunerna, har stora kompetensförsörjningsbehov samtidigt som det finns många som uppbär försörjningsstöd. Att samverka mellan förvaltningar eller ansvarsområden, exempelvis vuxenutbildningen, arbetsmarknadsenheten, HR och andra verksamheter kan synliggöra vilka utvecklings-

möjligheter och kompetensförsörjningsbehov som finns. Samtidigt som det leder individer till egenförsörjning. Här har utbildningssystemet en viktig funktion som möjliggörare genom att erbjuda rätt och relevanta utbildningar.

Validering ett verktyg att nyttja

Validering är ett verktyg som många olika grupper kan nyttja, exempelvis utrikesfödda och andra individer i behov av omställning. Validering förbättrar matchningen på arbetsmarknaden genom att förkorta och anpassa utbildning och tillhandahålla dokumentation och betyg för formell behörighet till högre utbildning eller vissa yrkesroller.

Validering kan användas vid omställning för att hitta den bästa vägen mot ett nytt arbete eller i arbetsgivarnas strategiska kompetensför-

sörjningsarbete, exempelvis vid planering av utbildningsinsatser mot nya kvalifikationskrav. Här finns utvecklingspotential där utbildningssystemets aktörer spelar stor roll.

Intresse och kunskap om bristyrkesutbildningar behöver öka

För att arbetsgivare ska få tillgång till rätt kompetens behöver utbildningar inom bristyrken attrahera ungdomar och vuxna som av olika anledningar närmar sig utbildning, men även de som står utanför arbetsmarknaden, särskilt utrikesfödda. Kunskap och intresse för utbildningar som leder till arbete inom bristyrken behöver öka och utbildningssystemets aktörer och arbetsgivare och branscher kan tillsammans utveckla arbetet att attrahera människor till dessa utbildningar och yrken. I viss utsträckning sker detta redan, som exempel genom Arbetsmarknadskunskap i skolan och andra vägledningsfunktioner i skolor, och genom samverkansstrukturerna Teknikcollege och Vård- och omsorgscollege för att nämna några exempel. Arbetet behöver utvecklas och stärkas, inte minst för att bryta normerade studie- och yrkesval och öppna upp för utlandsfödda i än högre utsträckning.

För att skapa ett djupare intresse för bristyrkesutbildningar behöver kunskapen om dessa spridas på rätt platser och på målgruppsanpassade vis. Arbetsplatser behöver synliggöras för att framtida elever och studenter tydligare ska se kopplingen mellan studieval och framtida jobb. Generellt kan kopplingen mellan utbildning och arbete bättre speglas, inte minst där det råder felaktiga och förutfattade bilder om vad vissa yrken innebär. Vägledningsfunktioner-

na generellt, arbetsplatsförlagt lärande (APL) och handledning på arbetsplatserna är ytterligare områden som, om de förstärks, kan skapa bättre förutsättningar för inträde till bristyrkesutbildningar, färre avhopp från studier och ett ökat intresse för yrket.

Stärka programråden och mötesplatser

I bransch- och programråd ges arbetsgivare möjlighet att tillsammans med utbildningsanordnare utveckla förutsättningar för utbildningar. Det kan handla om APL, handledning och utbildningarnas kontinuerliga aktualitet. Det är formaliserade miljöer för samverkan och här finns möjligheter att förstärka samarbetet för än bättre effekt i kompetensförsörjningen, exempelvis inom APL, handledning, genom ökat intresse för yrket och mindre avhopp från utbildningarna och överhuvudtaget elevernas inflytande i rådsarbetet. En nyckel kan vara att utveckla tydligare målsättningar mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare och en gemensam strategi som innefattar båda parter behov och incitament.

Utöver bransch- och programråden kan nya eller mindre etablerade former komplettera det rådsstrukturerna redan möjliggör. Då mindre arbetsgivare kan ha svårt att prioritera traditionella mötesformer kan mer flexibla och anpassade former tilltala dessa arbetsgivare att ge plats för samverkan med utbildningsanordnare.

Samverkan kan även stimulera till ökad kunskap och kompetens att möta utsatta gruppers behov och genom detta motverka diskriminering i såväl utbildningssystemet som arbetsplatser.

Utbildningssystemets aktörer och länets styrkeområden

Örebro läns innovationsstrategi har två prioriterade insatsområden: Autonoma, digitaliserade och intelligenta produktionssystem samt Livsmedel i skärningen mellan hållbarhet, hälsa, miljö och måltid. Genom satsningar och utvecklingsarbete inom dessa områden kommer framtidens kunskapsintensiva industriföretag, nästa generations lösningar inom vård och omsorg samt hållbara livsmedel att utvecklas. Det regionala utbildningsutbudet och det livslånga lärandet behöver gå i linje med de prioriterade insatsområdena. Det handlar om framtidens kompetensbehov och byggandet av kapacitet inom utbildningssystemet. Det kommer att bidra till att driva regional tillväxt och till att öka attraktionskraften som expansiv region i Europas kunskapsmässiga framkant.

Prioriterade branscher

Det finns branscher som vi särskilt behöver beakta utifrån ett nationellt och regionalt perspektiv. Inom industri- och livsmedelsbranschen finns exempelvis regionala satsningar och särskilda handlingsplaner. Kompetensförsörjningsfrågorna är centrala i branscherna och en förutsättning för tillväxt och utveckling. En nationell strategi för besöksnäringen kommer att tas fram vilket kan påverka hur länets aktörer arbetar kring branschen framåt. Vidare är hälso- och sjukvårdsbranschen en regionalt viktig bransch med många bristyrken där bland annat universitet är en viktig

del i utbildningssystemet. Att utbildningssystemets aktörer kliver in eller tar fortsatt roll i samverkan kring dessa branscher blir en viktig del för branschernas möjlighet att växa och utvecklas.

Insatsområden

Utbildningssystemets aktörer är särskilt viktiga för att initiera utveckling kring följande insatsområden. Exempelvis Gysam (kommunsamverkan), REKO (kommunsamverkan), Folkhögskolor, Studieförbund, aktörer inom Yrkehögskolan, Örebro universitet och Region Örebro län.

- Utbildningslösningar där språk- och yrkeskunskaper integreras.
- Utbildning inom bristyrken i samverkan mellan utbildningssystemets aktörer och arbetsgivare inom uttalade bristyrken.
- Utbildningar som understödjer den fortsatta utvecklingen av länets styrkeområden.
- Normbrytande arbetssätt som ger ungdomar och vuxna relevant kunskap och större intresse och förståelse för utbildningar till bristyrken och regionala styrkeområden.
- Samverkan inom befintliga bransch- och programråd.
- Samverkanslösningar mellan utbildningsanordnare, branschorganisationer och arbetsgivare med syfte att synliggöra kompetensbehov och kontinuerligt lärande.
- Validering en del i utbildningsanordnares arbete med kompetensförsörjning.

Förbättra arbetsgivarnas strategiska arbete

Arbetsgivarna, oavsett om de är privata eller offentliga, har en särställning i det regionala kompetensförsörjningsarbetet. De anställer, de ser behoven på kort och lång sikt och de kan påverka utbildningssystemet och andra kompetensfrämjande aktörer att arbeta för bättre matchning. Utan vetskapen om arbetsgivarnas behov försvåras arbetet med att förbättra matchningen, men engagerade arbetsgivare som arbetar strategiskt med den egna kompetensförsörjningen skapar bra förutsättningar för omgivningen att bidra.

Arbetsgivarens strategiska kompetensförsörjningsarbete är nyckeln

Arbetsgivarnas egna strategiska kompetensförsörjningsarbete är en nödvändig ingrediens. Att veta vilka kompetensbehov som finns på kort och lång sikt är en av flera grundförutsättningar för verksamheten, och även för omgivande kompetensfrämjande aktörer. Det handlar om volymer, kompetenskrav i relation till verksamhetens behov och mål. Det handlar också om organisatoriska förutsättningar, att säkra ett livslångt lärande och att befintlig kompetens nyttjas effektivast. Vidare handlar det om att arbeta med att vara en attraktiv arbetsgivare för tillgängliga och blivande kompetenser, ett arbete som kan ske på många sätt, exempelvis i samarbete med utbildningsanordnare, med andra arbetsgivare eller aktörer som tar roll i att attrahera kompetens till länets arbetsgivare och branscher.

Offentlig sektor har de största kompetensbehoven

Offentliga arbetsgivare har mycket stora rekryteringsbehov, behov som rör sig inom verksamheter som är bärande inom välfärden, exempelvis vård, skola och omsorg. I relation till andra branscher är dessa behov mycket höga. Det är av särskild vikt att offentliga arbetsgivare har god kännedom om sina behov på kort och lång sikt och goda förutsättningar att arbeta strategisk med kompetensförsörjning. Detta kan ge stärkta möjligheter att mer samlat samverka och driva utveckling tillsammans med bland annat utbildningssystemets aktörer.

Bland de offentliga arbetsgivarna bör kommunerna särskilt lyftas fram. Dels är de i regel den största arbetsgivaren i den givna geografin och dels är de bärare av flera viktiga roller: arbetsgivare, lokalt tillväxtansvariga och utbildningsanordnare. Roller som kan och borde samverka kring kompetensförsörjningen.

Företagsfrämjande systemet kan ta roll

Under många år har kompetensförsörjningen varit en av de främsta anledningarna till att företag har haft svårt att växa. Brist på kompetens är och kommer att vara ett tillväxthinder under de kommande åren. I ljuset av detta är det särskilt viktigt att arbetsgivare i allt högre utsträckning arbetar strategisk med sin egen kompetensförsörjning. Detta är lättare för arbetsgivare med egna resurser, som exempelvis en HR-avdelning eller andra liknande inre förutsättningar.

För företag utan stödresurser blir arbetet kring strategisk kompetensförsörjning betydligt svårare. I dessa fall vore det önskvärt om det företagsfrämjande systemet utvecklade eller förstärkte förutsättningarna att ge rådgivning kring hur företag kan utveckla sina kunskaper och på så vis öka förutsättningarna till en högre tillväxttakt.

Det företagsfrämjande systemet utgörs av aktörer som genom bland annat offentligt stöd bidrar med informationsinsatser för att starta, driva och utveckla företag; exempelvis Almi och Business Region Örebro.

Breddad rekrytering och kompetensutveckling

Samtidigt som arbetsgivare är i stora behov av kompetenser för att växa och utvecklas står många människor i dag utanför arbetsmarknaden. Människor vars kompetenser och erfarenheter inte nyttjas till fullo men som med stöd från såväl arbetsgivare som utbildningssystemet, kunde ges förutsättningar att bidra till branschens och arbetsgivares utveckling. För detta krävs att arbetsuppgifter definieras, konkretiseras och renodlas.

Resultatet kan vara en mer effektiv organisering där hanteringen av kompetens och verksamhet förbättras. Exempelvis genom nya sätt att tänka kring kompetensbehov. Sammantaget kunde detta skapa bättre förutsättningar till rätt kompetens på rätt plats och mer hållbart kompetensförsörjningsarbete.

Kontinuerlig kompetensutveckling som kopplas till möjligheten till individuell steg-



förflyttning kan bidra till rörlighet och förlängt yrkesliv inom personalstyrkan. Det kan handla om att arbeta med kompetensbaserad rekrytering, möjliggöra kompetensväxling, differentierade och nya uppgifter och kompetensprofiler, validera personal och i samverkan med bland andra utbildningssystemets aktörer nyttja strukturer för utbildning på arbetsplatsen såsom flexibla uppdragsutbildningar och språkutbildning på arbetsplatsen, utbildning av handledare och lärlingsutbildningar.

Stödstrukturer på arbetsplatserna

För att kunna omsätta individers kompetens och lotsa in dem i en organisation på ett långsiktigt sätt behövs stödstrukturer. Inte minst när det handlar om studenter som genomför sin APL eller anställda som är språksvaga. I yrken och branscher där kompetensbristen är stor behöver arbetsgivare sannolikt bli bättre på att möjliggöra för dessa grupper att få möjlighet att utvecklas långsiktigt på en arbetsplats

genom att tillhandahålla rätt stöd och förutsättningar.

Två stödstrukturer av flera som kan vara viktiga i dessa sammanhang är handledning kring APL och former för språkstöd. En välfungerande handledning kan vara en utslagsgivande faktor för fortsatt intresse för yrket, men också skapa goda associationer kring arbetsgivaren vilket ökar arbetsgivarens attraktionskraft som framtida arbetsplats.

Språkstöd på arbetsplatsen kan skapa förutsättningar för en arbetsgivare att anställa kompetent arbetskraft trots att individerna brister i språkkunskaper. Språkstöd på arbetsplatsen kan alltså, om det organiseras på ett hållbart sätt, skapa utrymme för en arbetsgivare att arbeta mer breddat med rekrytering och kompetensförsörjning i stort. På så vis kan utbudet av arbetskraft öka.

Validering ett verktyg att nyttja

Branschvalidering är ett bra verktyg för arbetsgivare och branscher eftersom det fokuserar på deras egna krav på yrkeskompetens. Därför bör branschvalidering vara ett tidigt val när individer ska ges möjlighet till inträde på arbetsmarknaden. Framförallt inom bristbranscher och med koppling till att ta tillvara utrikesföddas kunskaper och erfarenheter. Det finns behov av att öka kunskapen om, och nyttjandet av de möjligheter som finns kring branschvalidering. Företag och arbetsorganisationer kan också använda branschvalidering internt för att effektivisera sin kompetensförsörjning.



Insatsområden

Strukturer för arbetsgivares arbete med strategisk kompetensförsörjning

- Utvecklad rådgivning kring strategisk kompetensförsörjning inom det företagsfrämjande systemet.
- Samverkan mellan arbetsgivare, branscher och utbildningssystemets aktörer.
- Breddad rekrytering genom sänkta trösklar och stegförflyttning i arbetsorganisationen.
- Former för stödstrukturer på arbetsplatser som främjar lärande, inkludering och mångfald.
- Validering som del i rekrytering och kompetensutveckling.

Arbetsgivare, branschorganisationer och kompetensfrämjande aktörer är särskilt viktiga för att initiera utveckling kring följande insatsområden. Exempelvis Almi, Arbetsförmedlingen, Business Region Örebro, Handelskammaren Mälardalen, kommuner och Region Örebro län.

Utveckling är något vi skapar tillsammans

Uppdrag och villkor från staten

Region Örebro län har från regeringen uppdraget att organisera och fastställa målsättningar för regionalt kompetensförsörjningsarbete i samverkan med bl.a. kommuner, arbetsliv, utbildningsaktörer, statliga myndigheter samt övriga berörda aktörer i länet. Samt särskilda fokusområden är att bidra till att etablera effektiva strukturer för validering, medverka i planering av utbud och inriktning inom regionalt yrkesvux inom kommunal vuxenutbildning och bidra till etablering av lärcentra.

I ett av villkoren för regionalt yrkesvux inom kommunal vuxenutbildning och Myndigheten för yrkeshögskolan framgår att kommunerna och myndigheten ska genomföra samråd med Region Örebro län, som regionalt utvecklingsansvarig aktör.

Förutsättningar för genomförande

Handlingsplanen är en ram som möjliggör att utvecklings- och förändringsarbete tydligare kan definieras, initieras och därefter drivas mot gemensam målbild. En majoritet av det utvecklings- och förbättringsarbete som sker måste genomföras av länets olika aktörer (se kapitel Aktörer).

Det är viktigt att politiker och beslutsfattare efterfrågar resultat kopplat till handlingsplanen, samt bidrar med förutsättningar för aktörers medverkan. Utvecklings- och förändringsidéer kan drivas och implementeras i verksamhetsplaner och projektplaner.

I Örebro län finns många aktörer som skapar utvecklingskraft inom kompetensförsörjning. Inte minst aktörer inom utbildningssystemet och branscher och arbetsgivare. Dessa har viktiga roller i det regionala arbetet och utan den ena eller den andra är det inte möjligt att åstadkomma djupare avtryck. Det är alltså viktigt att de tar initiativ och driver utvecklingen framåt, inte sällan i samverkan med varandra.

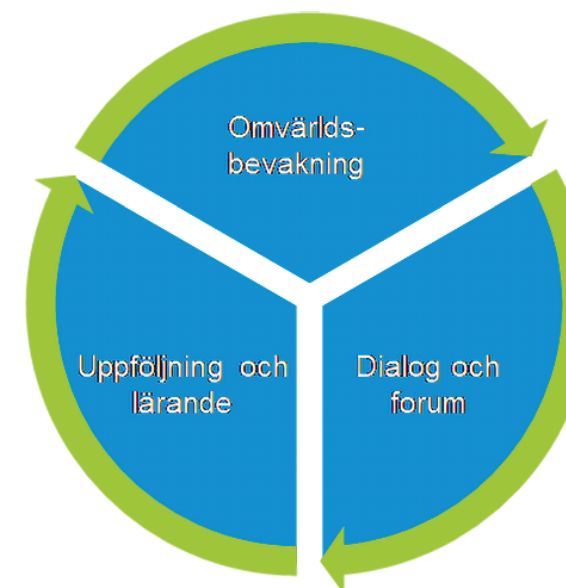
Utöver utbildningssystemets aktörer och branscher och arbetsgivare finns många andra som på olika sätt främjar kompetensförsörjningsarbetet regionalt (se kapitel Aktörer). Dessa har viktiga funktioner genom att de företräder eller stöttar näringslivet i bred bemärkelse, arbetsgivare/företag, utbildningsanordnare, lokalt tillväxtansvariga, individer eller som i Länsstyrelsens fall bär perspektiv som jämställdhet och integration.

Samtliga aktörer är viktiga och nyckeln till framgång är att alla finner sin roll i det regionala kompetensförsörjningspusslet. Att vi tillsammans drar åt samma håll och nyttjar varandras styrkor är det vi vill åstadkomma. Detta betyder att initiativ, insatser och åtaganden där samverkan krävs, välkomnas och uppmuntras från alla aktörer.

Vi vill göra det enklare för länets aktörer att driva utveckling

Region Örebro läns roll är att skapa förutsättningar för genomförandet av handlingsplanen. För att möjliggöra för länets aktörer att driva utveckling kommer vi att stötta genom omvärldsbevakning, dialog och forum samt

uppföljning och lärande. Region Örebro län har som utgångspunkt att återkommande genomföra aktiviteter med och för länets olika kompetensfrämjande aktörer, med syfte att bidra till utvecklings- och förändringsarbeten. Följande är exempel på stödjande aktiviteter.



Öppet kompetensforum för länets aktörer

Minst en gång per år bjuds länets aktörer in till gemensamt lärande och dialog kring arbetet med handlingsplanen, aktuella utvecklingsarbeten, omvärldsspaning och möjligheter framåt.

Rapport en gång vartannat år om läget i länet

Region Örebro län har som ambition att en gång vartannat år ta fram en översiktlig rapport kring nuläget avseende förutsättningarna för kompetensförsörjning i länet. Syftet är att stödja länets aktörer med relevant omvärlds-

spaning och skapa underlag för dialog. Det handlar om omvärldsfaktorer, demografiska förändringar, matchningsläget på arbetsmarknaden och aktuella bristbranscher.

Forum med branscher och arbetsgivare

Region Örebro län arrangerar olika mötesplatser där branschföreträdare och arbetsgivare möter utbildningssystemets aktörer och andra kompetensfrämjande aktörer för att diskutera branschens kompetensbehov och hur samverkan kan stärkas. Ambitionen är att i högre utsträckning interagera och använda digital teknik.

Fredagsakademi – forskning och dialog

Fredagsakademin är en mötesplats för inspiration och dialog om frågor som rör Örebro läns framtid. En gång per år kommer Region Örebro län att erbjuda en Fredagsakademi som vänder sig till engagerade och intresserade av att diskutera länets utveckling avseende kompetensförsörjning.

Projektagare av strategiska satsningar

Vissa utvecklingssatsningar i länet behöver ägas och drivas av Region Örebro län för att uppnå specifika effekter. Det kan handla om att andra aktörer inte har möjlighet att bära ett utvecklingsarbete, trots att det är strategiskt viktigt för länet. Det kan också handla om utvecklingssatsningar där det ge störst effektutfall med ett regionalt ägarskap. Två exempel under de senaste åren är Effektivare validering i Örebro län och Integration i regional kompetensförsörjning.

Förmobilisering av utvecklingssatsningar

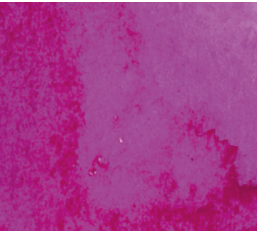
Region Örebro län kan i vissa fall bidra till utvecklingsarbetets tillkomst genom att i tidigt skede organisera för och medverka i förmobiliserande aktiviteter med andra aktörer. Det kan handla om information kring finansieringsmöjligheter eller att skapa forum för dialog.

Revidering av handlingsplanen

Vart fjärde år ses handlingsplanen över och vid behov revideras den vilket innebär att insatsområden utvärderas och omprövas tillsammans med länets aktörer. Syftet är att då ta ett nytt kliv i riktning mot de i den regionala utvecklingsstrategin definierade önskvärda effekter 2030.



Finansiering



Störst effekt av handlingsplanen får vi genom att medverkande aktörer avsätter egen tid och resurser. När genomförandet kräver extern finansiering kan aktörer behöva ansöka om projektmedel för att genomföra vissa insatser.

Det finns olika fonder, program och regionala utvecklingsmedel som kommer kunna bidra med finansiering i det gemensamma utvecklingsarbetet. EU:s strukturfonder har en viktig betydelse för att finansiera genomförandet av förändrings- och förbättringsarbetet som den regionala utvecklingsstrategin prioriterar.

Aktörer

Två direkt avgörande komponenter i kompetensförsörjningsarbetet är utbildningssystemet och arbetsgivare. Utan dessa finns ingen efterfrågan och inte mycket av kunskapsproduktion, något som givetvis är avgörande för möjligheten till matchning på arbetsmarknaden. Vid sidan av utbildningssystemets aktörer och arbetsgivare finns många viktiga aktörer som på olika vis arbetar för att främja arbetet med kompetensförsörjning. Nedan listas ett antal aktörer som bidrar till arbetet med kompetensförsörjning inom Örebro län. Samtliga har på något vis varit involverade i framtagandet av denna handlingsplan.

Almi

Almi Företagspartner AB ägs av staten och är moderbolag i en koncern med 16 regionala dotterbolag och underkoncernen Almi Invest. Almi erbjuder lån och affärsutveckling till företag med tillväxtpotential.

Arbetsförmedlingen

Regeringen är Arbetsförmedlingens uppdragsgivare. Arbetsförmedlingen har till uppgift att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad, att rusta de som står långt ifrån arbetsmarknaden och bidra till att förhindra utslagning och öka sysselsättningen.

Business Region Örebro

Business Region Örebro (BRO) är en samverkansplattform mellan länets kommuner och med Region Örebro län som huvudman. Verksamheten syftar till att skapa tillväxt genom att få fler företag att starta, etablera sig och växa i länet. Inom området kompetensförsörjning arbetar BRO med talangrekrytering.

Folkhögskolor

Folkhögskolan är en utbildningsform som främst riktar sig till vuxna. Det finns 156 folkhögskolor i Sverige i dag och 6 i Örebro län. Folkhögskolan utgör, tillsammans med de tio studieförbunden, den organiserade folkbildningen i Sverige. Folkhögskolorna är inte bundna av centralt fastställda kurs- eller läroplaner. Många folkhögskolor har särskilda profiler, ofta utifrån sina band till idéburna organisationer och folkrörelser. Länsbildningsförbundet organiserar deras samverkan.

Gysam - Region Örebro län - samverkan gymnasieskolan

Gysam involverar länets kommunala gymnasiechefer. Syftet med GySam är att på strategisk nivå driva och samordna frågor där regional samverkan förstärker kvaliteten i länets gymnasieutbildningar.

Handelskammaren Mälardalen

Handelskammaren Mälardalen är en oberoende privat näringslivsorganisation. De främjar näringslivet i länet och arbetar bland annat med kompetensförsörjningsfrågor, bland annat arbetsmarknadskunskap, relocation service och talangrekrytering.

Länets kommuner

Kommunerna är centrala i kompetensförsörjningen då de ofta är den största arbetsgivaren i det geografiska området, utbildningsanordnare på flera nivåer och ansvarig för försörjningsfrågor.

Länsstyrelsen Örebro

Länsstyrelsen arbetar för en hållbar tillväxt



och utveckling i länet med målet att alla ska ha möjlighet att bo, utvecklas och driva företag. I relation till kompetensförsörjning berör verksamheten företrädesvis utbildningsaktiviteter i form av kurser och enskild rådgivning mot landsbygdsföretag med särskilt fokus på de areella näringarna. Andra områden som inrymmer kompetensutveckling är förebyggande insatser mot våld, förtryck och kriminalitet, missbruk

av alkohol, tobak och narkotika samt frågor kring jämställdhetsintegrering och integration.

Personal- och HR*

Kommunernas och Region Örebro läns personalchefer deltar i ett regionalt nätverk för samverkan kring övergripande arbetsgivar- och personalstrategiska frågor.

Region Örebro län

Region Örebro län ansvarar för hälso- och sjukvård, tandvård, infrastruktur, kultur och Örebro läns utveckling. Region Örebro län leder och samordnar länets gemensamma arbete mot ökad hållbar tillväxt och livskvalitet. Via Region Örebro län finns möjlighet att söka projektfinansiering. Region Örebro län har från regeringen uppdrag att organisera och fastställa målsättningar för regionalt kompetensförsörjningsarbete i samverkan med aktörer.

REKO - Region Örebro län - samverkan kommunal vuxenutbildning

Syftet med REKO är att på strategisk nivå driva och samordna frågor där regional samverkan förstärker kvaliteten i länets vuxenutbildningar. Deltagare är ansvariga för kommunernas vuxenutbildningar där ansvar för regionalt yrkesvux är en del.

Stiftelsen Activa

Stiftelsens verksamhet syftar till att vägleda och stödja människor som ofrivilligt står utanför arbetsmarknaden, in i arbetslivet.

Stiftelsen Sky

Stiftelsens verksamhet syftar till att ta fram och söka YH-utbildningar som arbetsgivarna efterfrågar i syfte är att tillse efterfrågan av kvalificerad arbetskraft för företag och organisationer.



Svenskt Näringsliv och bransch- och arbetsgivarorganisationer**

Svenskt Näringsliv är en medlemsdriven organisation och arbetar för att företag ska ha bästa möjliga förutsättningar. De arbetar med opinionsbildning och kunskapsspridning, utvecklar nya idéer och tar fram konkreta förslag för att skapa ett bättre klimat för företagsamheten. Branschorganisationerna arbetar samlat kring

en bransch och driver bland annat opinionsbildning, omvärldsbevakning och samverkan kring kompetensförsörjningen i den aktuella branschen.

Teknikcollege

Teknikcollege är ett samarbete mellan länets samtliga kommuner, Region Örebro län, fackförbund, Arbetsförmedlingen och företag. Det är en plattform kring kompetensförsörjning för industrin och arbetet syftar bland annat till att etablera och utveckla kvalitetssäkrade utbildningar.

Vård och omsorgscollege

Vård och omsorgscollege är ett samarbete mellan länets samtliga kommuner, privata arbetsgivare och utbildningsanordnare, Örebro universitet, Region Örebro län, fackförbund och Arbetsförmedlingen. Det är en plattform kring kompetensförsörjning för vård- och omsorgsbranschen och arbetet syftar bland annat till att etablera och utveckla kvalitetssäkrade utbildningar.

Yrkesutbildningscenter, Örebro kommun

Yrkesutbildningscenter samordnar ett nätverk för länets utbildningsanordnare inom YH. Syftet är att bidra till ökad samverkan och erfarenhetsutbyte samt att sprida information från Myndigheten för yrkeshögskolan i aktuella frågor. Ingår i REKO.

Örebro läns bildningsförbund

Örebro läns bildningsförbund är paraplyorganisation och mötesplats för den samlade folkbildningen i Örebro län. Dit räknas tio stu-

dieförbund, sex folkhögskolor, SISU idrottsutbildarna, Biblioteksutveckling Örebro län och Amatörteatersamverkan Örebro län.

Örebro universitet

Örebro universitet har som huvuduppgift att bedriva utbildning, forskning, och att samverka med det omgivande samhället. Universitetet har därmed flera olika roller – som utbildningsanordnare, arbetsgivare och kunskapsproducent. Universitetet är en självständig myndighet som får sitt uppdrag från regeringen, men kan själv avgöra vilka utbildningar som ska erbjudas. Utbildningen ska vila på vetenskaplig eller konstnärlig grund och beprövad erfarenhet.

*HR-representanter från några kommuner, Region Örebro län och ett par privata företag deltog under framtagandet av handlingsplanen.

**Svenskt näringsliv och ett antal branschorganisationer möts årligen i de av Region Örebro län arrangerade Efterfrågeforum och Arbetsmarknadsdagar. Svenskt näringsliv och enstaka branschorganisation har deltagit i framtagandet av handlingsplanen.

Region Örebro län
Utbildning och arbetsmarknad
Telefonnummer: 019-602 70 00
Besöksadress: Eklundavägen 1, Örebro
Postadress: Box 1613, 701 16 Örebro
E-post: maria.svensson-hallberg@regionorebrolan.se



Region Örebro län