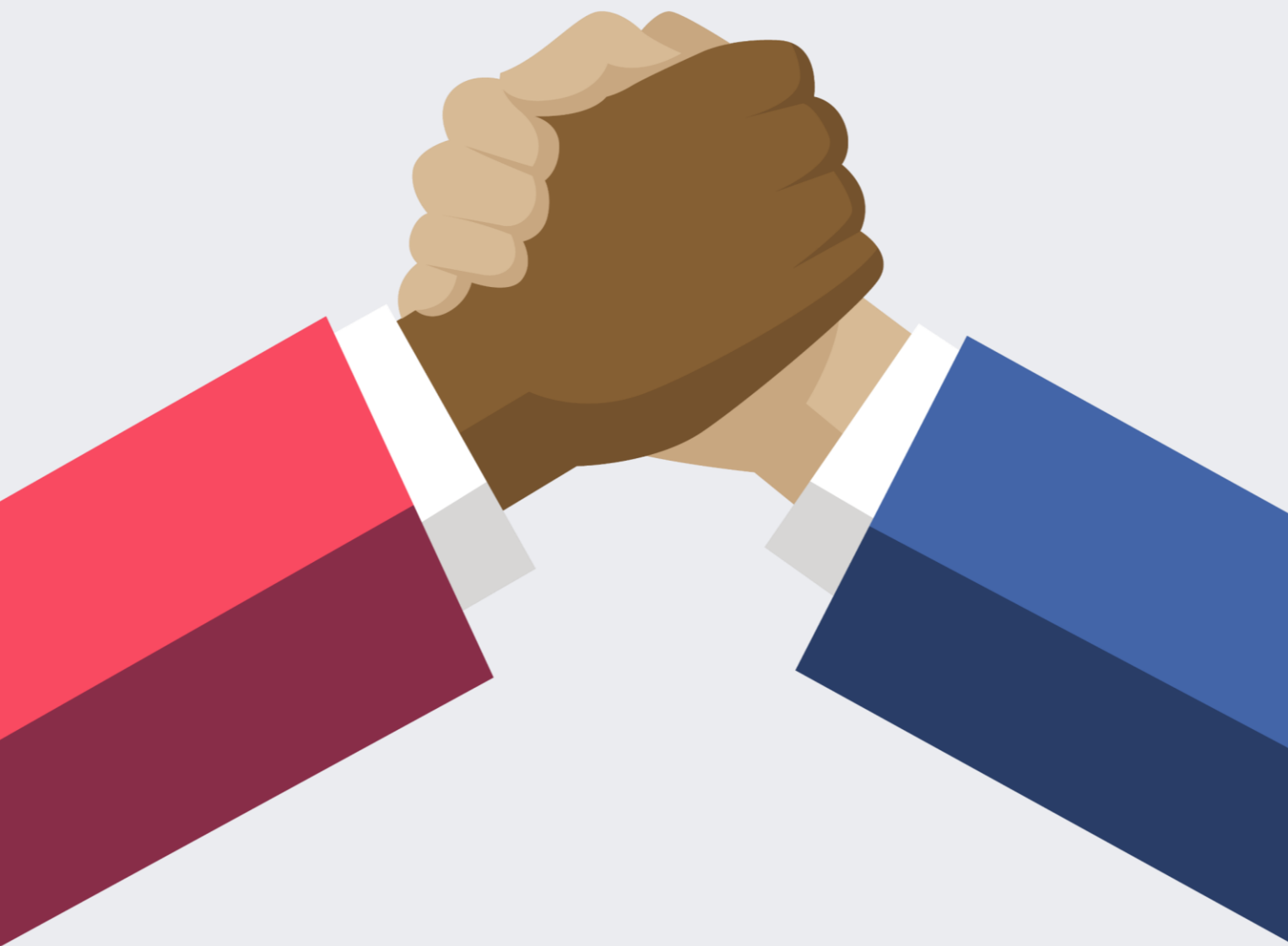




Välkommen!

Rätt kompetens för ett starkare Östergötland

Dag 1

8 april 2025



En konferens – tre nätverk

- East Sweden Business Region
- Regionalt kompetensforum
- Strategigruppen för inkludering



Hålltider





Incheckning runt borden

- **Namn**
- **Organisation**
- **Din förhoppning om dagarna**

1 min/person

✓ Vi tar tillsammans ansvar för att alla får komma till tals

✓ Värdesätt olikhet – andras perspektiv!

✓ Var generös!

✓ Ha respekt för varandra och det du får höra i gruppen



Tema: Det regionala
perspektivet



”En hållbar regional utveckling kräver tillgång till rätt kompetens”

Arbetskraftsbrist -. Behovet av yrkesutbildade – Utvecklingstakten, ha aldrig gått snabbare än nu - Demografiska förändringar – Arbetslöshet osv



DELMÅL 1: FRÄMJA LIVSLÅNGT LÄRANDE

Skönlitteratur på engelska



Främja livslångt lärande

Östergötland finns en struktur för livslångt lärande som är anpassat efter arbetsgivares, samhällets och individers behov.

2

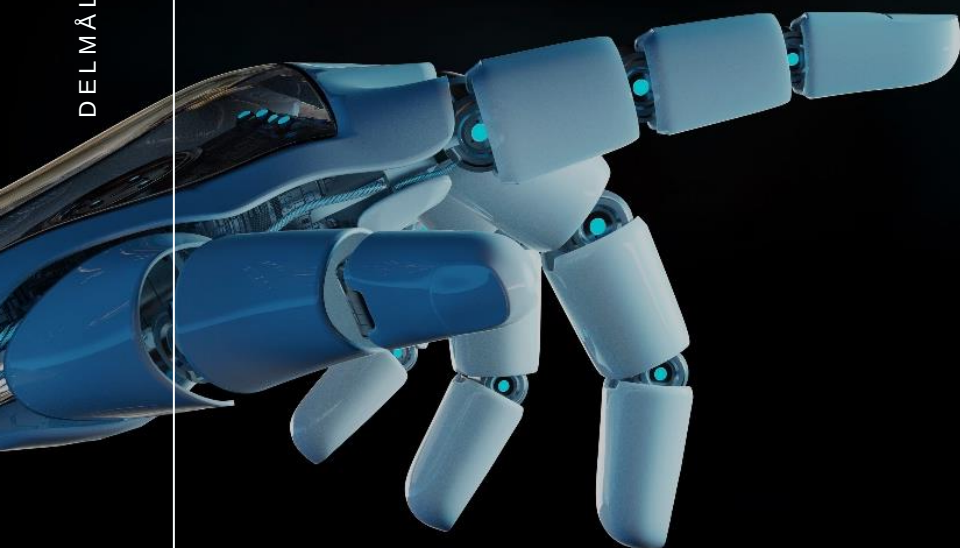
Skapa förutsättningar för arbete, utbildning och meningsfull sysselsättning

I Östergötland är skolan, arbetslivet och samhället inkluderande så att barn, unga och vuxna rustas för att bli delaktiga i samhället och på arbetsmarknaden.

3

Attrahera, behålla och utveckla grund- och spetskompetens

I Östergötland ges attraktiva förutsättningar för företag, organisationer, kvinnor och män att utvecklas genom utbildning, i arbetslivet och som entreprenörer.



4

Kapacitet för omställning

I Östergötland finns etablerade stödstrukturer för omställning som möjliggör effektiv resursanvändning och innovativa lösningar i takt med att omvärlden ständigt förändras.

5

Hållbart samarbete mellan ansvariga aktörer inom regionalt strategiskt kompetensförsörjningsarbete

I Östergötland finns ett strukturerat arbete mellan ansvariga aktörer där alla bidrar och tar ansvar.

Det regionala kompetensförsörjningsarbetet



*"Ingen aktör kan driva kompetensförsörjningsarbetet på egen hand, för att hitta lösningar och nå förändring krävs **samarbete** och **samhandling** mellan olika aktörer och politikområden".*

Näringslivs- och innovationsstrategi för Östergötland



**Hurra, vi har
en strategi!!**

31 mars 2025

Näringslivs- och innovationsstrategi för Östergötland

Mål: Ett konkurrenskraftigt och robust näringsliv som bidrar till ett resilient och hållbart samhälle

Strategiska områden

FÖRETAGSUTVECKLING

Delmål 1: Främja företagande i alla faser

INVESTERING OCH ETABLERING

Delmål 2: Främja Östergötland som en attraktiv plats för näringslivet

KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Delmål 3: Främja kompetensförsörjningen utifrån näringslivets behov

INNOVATION

Delmål 4: Främja innovationskapaciteten i Östergötland

Styrkeområden

VISUELL INTELLIGENS OCH SAMMANKOPPLADE TEKNOLOGIER

Delmål 5: Främja avancerad digital kapacitet

INNOVATIVA MATERIAL OCH PRODUKTIONSMETODER

Delmål 6: Främja hållbar materialutveckling och produktionsomställning

HÅLLBARA SYSTEMLÖSNINGAR OCH MILJÖTEKNIK

Delmål 7: Främja kommersialiserbara miljölösningar

Kraftsamlingar

Civila och militära synergier

Smart Industri

Morgondagens energilösningar

Hållbar livsmedelsförsörjning

Life Science, välfärds- teknik och e-hälsa

Område X,Y,Z

Strategins innehåll

1. Mål och delmål
2. Koppling till andra strategiska dokument
3. Utvecklingen av Östergötlands näringsliv
4. Om strategiska områden
5. Om regionala styrkeområden
6. Kraftsamlingar
7. Genomförande och uppföljning
8. Begrepp

KOMPETENSFÖRSÖRJNING

*Delmål 3: Främja
kompetensförsörjningen utifrån
näringslivets behov*

Prioriteringar för att nå delmålet:

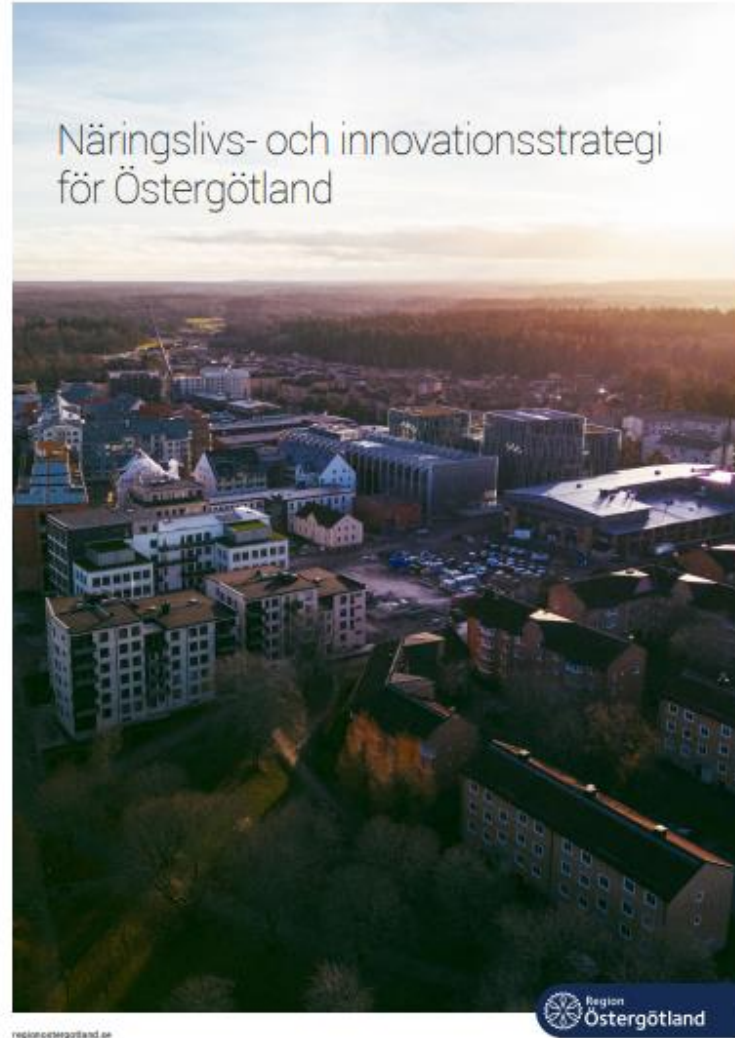
- **Grund- och spetskompetens** Insatser kan handla om att sammanställa och kommunicera näringslivets framtida kompetensförsörjningsbehov, stärka samverkan mellan näringsliv och utbildningsaktörer, attrahera spetskompetens och arbetskraft till Östergötland samt andra insatser för att utveckla näringslivets kapacitet att inkludera fler på arbetsmarknaden. Näringslivet behöver också bidra med praktikplatser, arbetsplatsförlagt lärande och nya arbetssätt, exempelvis genom lärande i arbetslivet, rekrytering, arbetsdifferentiering, validering och arbetsintroduktion.
- **Kapacitet för omställning** Insatser kan handla om att regelbundet ta fram kunskapsunderlag och gemensamt analysera näringslivets kompetensbehov samt utveckla och nyttja digital information och digitala tjänster för att stärka samhällets strukturer för näringslivets omställning.

Kompetensförsörjningsstrategi
för Östergötland



+

Näringslivs- och innovationsstrategi
för Östergötland



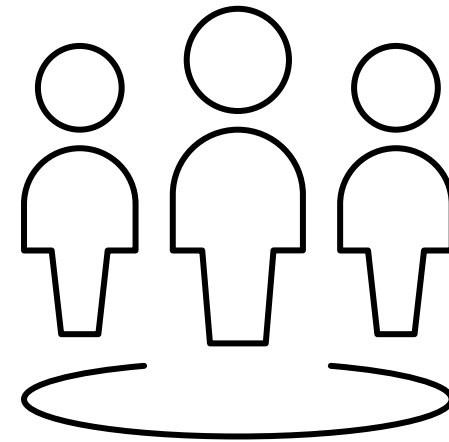
= SANT



Rätt kompetens för ett starkt Östergötland!

Fråga runt borden

Hur ser du och din organisation på kompetensförsörjning?



Tema:
Sänk trösklarna



!BEREDSKAPSLYFTET



!BL



t till vården –



!BL

Beredskapslyftet hjälper företag låna ut personal i krisen: "Vårdens sak är vår"

PUBLICERAD 2020-12-28



Karin Braatz har lämnat yrket som anestesijuksköterska, men med 15 års erfarenhet inom vården återvänder hon under tre veckor. – Nånstans har man en skyldighet att hjälpa till om man kan, säger hon. Foto: Alexander Mahmoud

Ukrainian Children Activity Center

Under våren 2022 startades ett aktivitetscenter för ukrainska barn i Nordiska museets lokaler på Djurgården i Stockholm. Aktivitetscentret erbjöd 150 barn som flytt från Ukraina en trygg miljö med rutiner och social interaktion. Under sommaren samma år öppnades ett aktivitetscenter för 200 barn i Helsingfors.



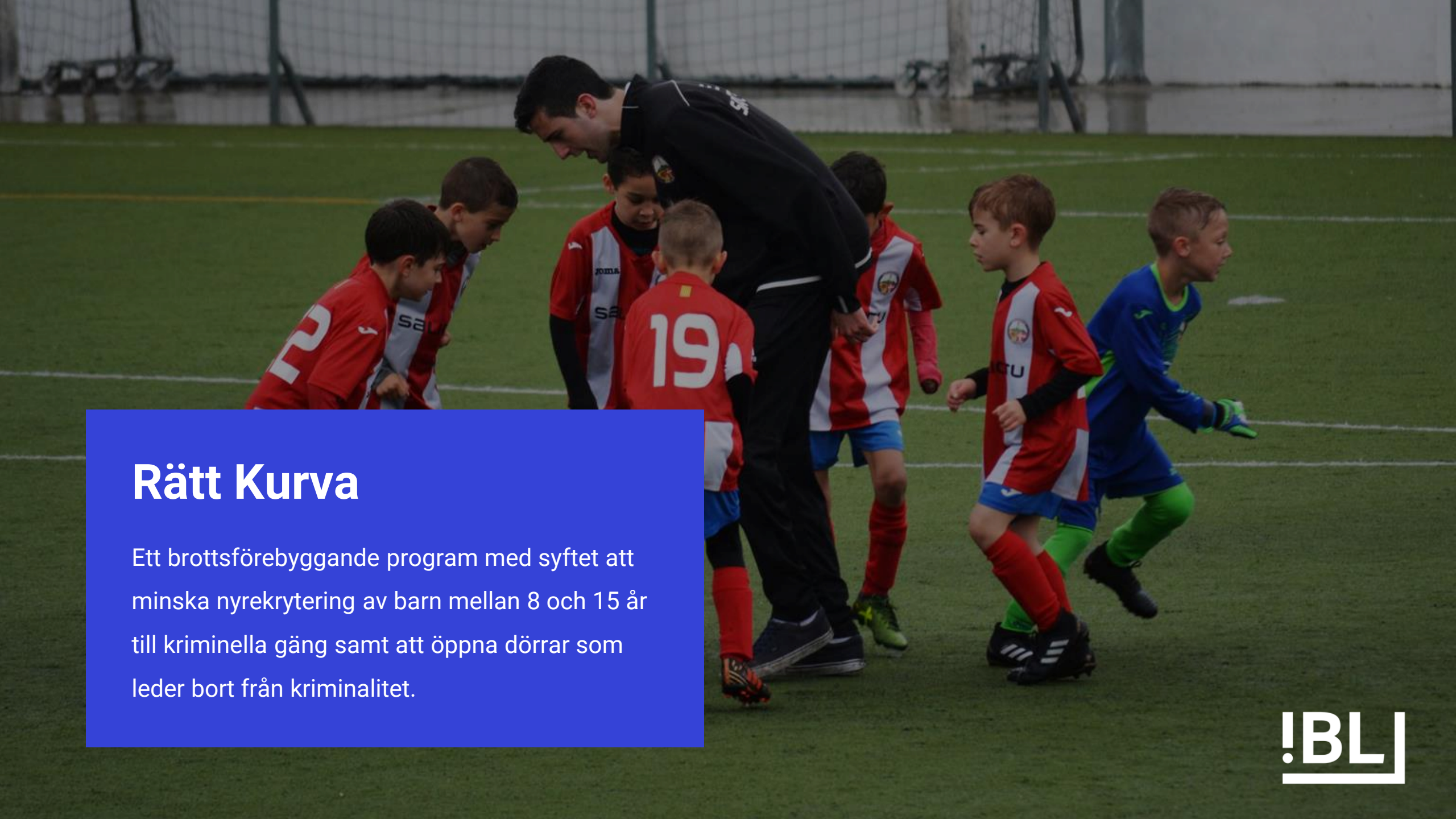
Дякуємо вам за увагу!

Залишаємося на зв'язку, додавайте ваше резюме до нашої бази кандидатів:



Ukrainian Professional Support Center

Under våren 2022 startades ett jobbcenter för att hjälpa ukrainare som flytt till Sverige i samband med invasionen av Ukraina till arbete. UPSC har sin bas i Stockholm och består av ett team med både svenskar och ukrainare som väl förstår både de arbetssökande och arbetsmarknadens efterfrågan. Hittills har totalt 640 personer utbildats.



Rätt Kurva

Ett brottsförebyggande program med syftet att minska nyrekrytering av barn mellan 8 och 15 år till kriminella gäng samt att öppna dörrar som leder bort från kriminalitet.

Svenska storbolag löser förarbrist

KIEV

I det krigsdrabbade Ukraina är brist på lastbilsförare en broms för landets ekonomi. Nu finansierar svenska storföretag en förarutbildning riktad mot kvinnor.

Efter diskussioner med Ukrainas ekonomiministerium och näringslivsorganisationer stod det klart för Beredskapslyftet – en ideell förening med koppling till Wallenbergsfären – att ett av landets största problem är bristen på förare av tunga fordon.

Det fick föreningen att med hjälp av bidrag från SKF, SEB, Saab, Essity och Erling Perssons stiftelse finansiera en lastbilsutbildning för ukrainska kvinnor.

Den 8 november i fjol annonserades de 24 utbildningsplatserna ut. Två dagar senare hade över 100 ansökningar kommit in.

Natalia Desyaterik är en av dem som klarade urvalet.

"Jag drömde om att få ett lastbilskörkort. Jag älskar bilar. Jag hade mitt eget företag – en taxitjänst för kvinnor. Jag var tvungen att stänga det eftersom stora aktörer kom in på marknaden och gjorde min idé olönsam", säger Natalia Desyaterik.

För att delta i programmet



"Vi har redan intresse från några av våra kunder."

HÅKAN JYDE, SCANIAS UKRAINECHIEF

måste man ha minst tre års erfarenhet av att köra personbil och klara ett teoretiskt prov om trafikregler.

"Jag tror att jag kommer att klara av det här jobbet, jag håller på att vänja mig vid det stora fordonet och börjar förstå nyanserna i lastbilskörning", säger Natalia Desyaterik.

Bristen på lastbilschaufförer i Ukraina förvärrades av att män från transportsektorn mobiliserades. Beredskapslyftet identifierade lastbilsföraryrket som ett sätt att stödja ukrainska kvinnor som väljer att stanna kvar i landet. Föreningen prioriterade kvinnor i utsatta kategorier: före detta militärer, internflyktingar, fruar till stridande och kvinnor över 50 år.

"Jag hoppas att Natalia och

alla andra kvinnor som går den här utbildningen kan få ett jobb i Ukraina. Det handlar inte om att göra något trevligt bara för att må bra. Vi vill verkligen göra något konkret", säger Fredrik Hillelson, vd för Novare och medgrundare av Beredskapslyftet.

Scania's Ukrainachef Håkan Jyde är övertygad om att de kvinnliga förarna lätt kommer att hitta jobb efter examen.

"Vi har redan intresse från några av våra kunder. Jag tror inte att det kommer att bli några större problem med jobben. Jag är säker på att det kommer att finnas gott om möjligheter", säger han.

Beredskapslyftet har fått ytterligare 2 miljoner kronor från Erling Perssons stiftelse för att fortsätta programmet. Detta kommer att bidra till att ytterligare minst 36 kvinnor utbildas till lastbils- och bussförare under våren 2024.

Fredrik Hillelson hoppas också på bidrag från Utrikesdepartementet. I så fall kommer Beredskapslyftet att förlänga programmet till slutet av året och inkludera längre kurser för förare av anläggningsmaskiner och jordbruksmaskiner.

TETIANA RAID

red@di.se
08-573 650 00



Natalia Desyaterik deltar i den svenskfinansierade förarutbildningen i Ukraina. "Jag är glad över möjligheten att förverkliga min dröm, som jag inte har råd med."

FOTO: TETIANA RAID

SAMLAR NÄRINGSLIVET VID KRISE

■ Beredskapslyftet är en ideell förening som fungerar som en plattform för att mobilisera resurser från näringslivet i syfte att stötta

samhället vid kriser och större händelser.

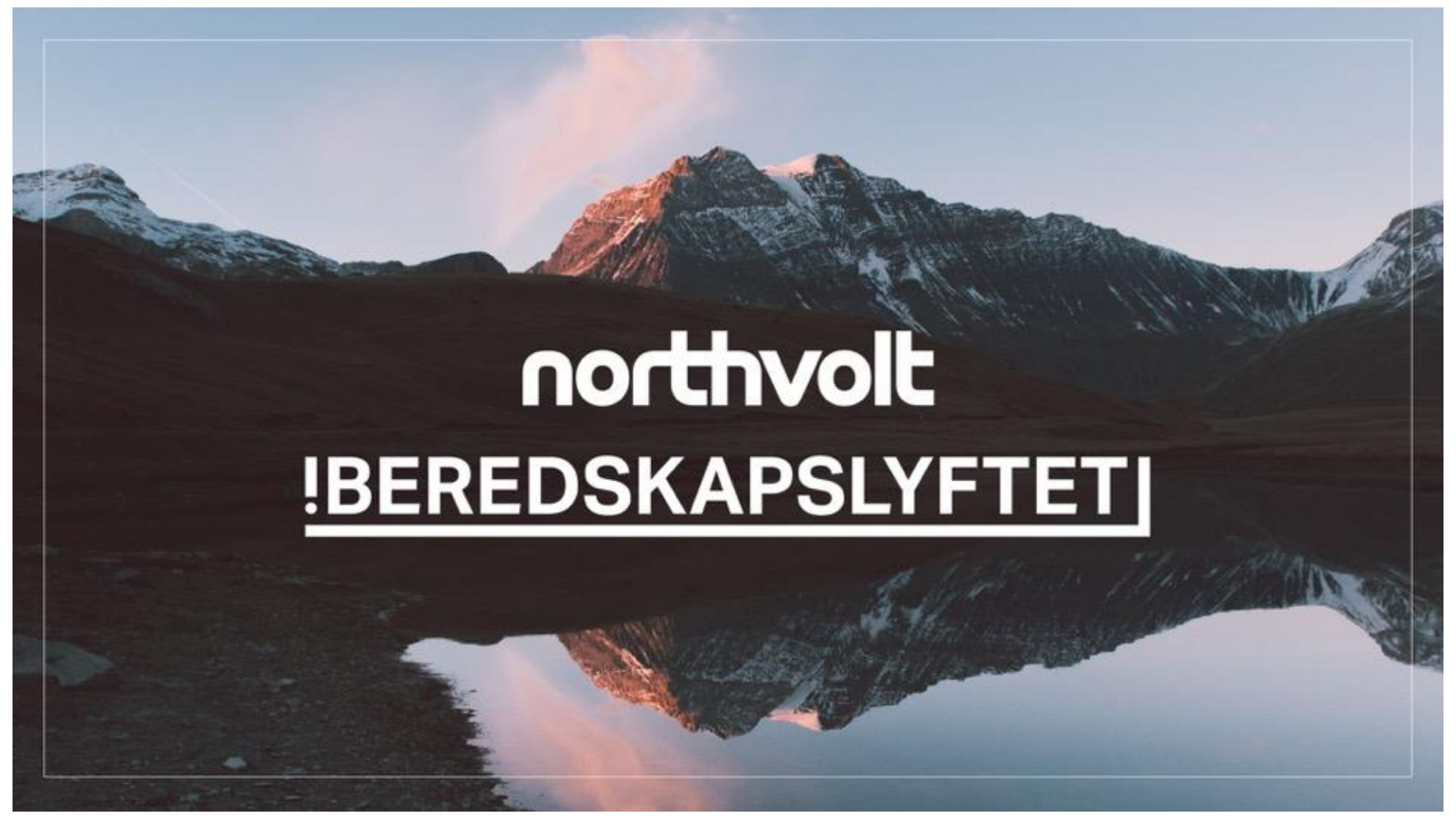
■ Sedan starten har Beredskapslyftet startat ett flertal initiativ, bland dem finns

Ukrainian Professional Support Center och det brottsförebyggande programmet Rätt Kurva. Källa: Beredskapslyftet





!BL



northvolt

!BEREDSKAPSLYFTET

FRAMGÅNGSFAKTORER

SNABBHET

FINANSIELLA MUSKLER

STARTA MED EN PILOT

NÄTVERK

SAMARBETE MED ALLA

KAN-GÖRA-ATTITYD

TROVÄRDIG



Tema:
Sänk trösklarna



Workshop: Hur kan vi minska trösklarna för att kunna agera lokalt och regionalt?

SVERIGE

Snabbkurs i service ger ukrainska flyktingar jobb

Uppdaterad 2022-05-30 Publicerad 2022-05-30



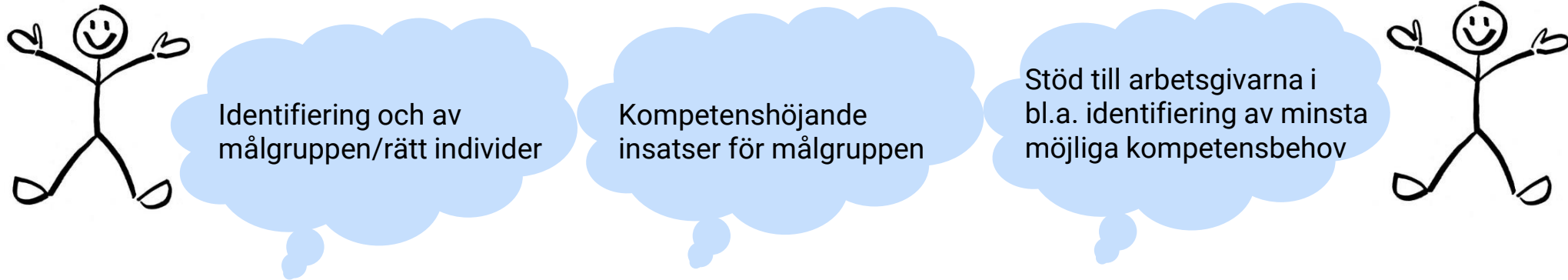
Tetiana Kolenhanova serverar sina kurskamrater och får veta att ett glas vin på en svensk restaurang innebär 15 centiliter, inte mer. Foto: Alexander Mahmoud

SKAPA EN REKRYTERINGSKEDJA

Bygg rekryterings- och samverkanskedjan genom att sätta in aktörer, actions och resurser utifrån behoven i respektive steg:

Arbetssökande/resurs

Rekryterande arbetsgivare



- Vem gör vad och hur ser den kompletta kedjan av samverkan ut?
- Vilka resurser ser ni behövs för respektive insats?



UPPGIFT 2 - INDIVIDUELL REFLEKTION

Hur tar vi hem detta till våra organisationer, skapar samverkan och gör verkstad?

Arbetssökande/resurs



Identifiering och av
målgruppen/rätt individer

Kompetenshöjande
insatser för målgruppen

Stöd till arbetsgivarna i
bl.a. identifiering av minsta
möjliga kompetensbehov



Rekryterande arbetsgivare

Reflektera över:

Utifrån din roll – vad är din uppgift i kedjan?

Vad är din aktion för att den ska bli av?

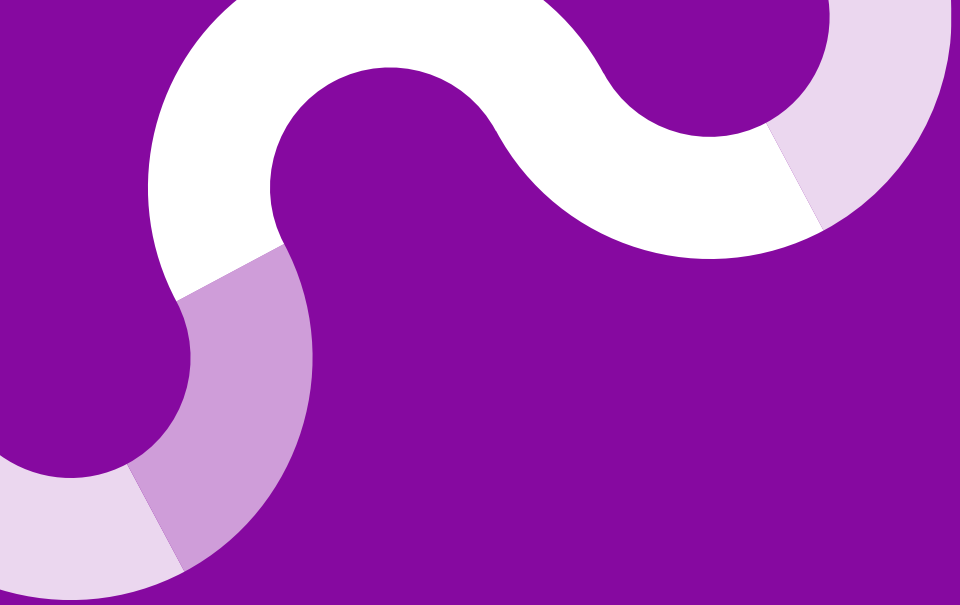
Vem behöver du kroka arm med?

Finns den personen här idag? - Ta kontakt!

Inkludering och omställning med goda exempel från regionen







almi



SMP - Film

<https://youtu.be/R0mn4aJYiEA?feature=shared>



20 september 2020

OMXSPI 15:31 -0.05% S&P 500 00:00 0% FTSE 100 15:17 +0.13% DAX 30 15:17 -0.13%

Dagens industri START BÖRS MARKNADSHYTT BEVAKNINGAR LEDARE DI TV JOBB ANALYS BIL

Verkstaden ger långtidsarbetslösa ny chans: "Vill vara en möjliggörare"

VALDEMARSVIK. Johnny Nilsson driver en vanlig mekanisk verkstad med ett ovanligt syfte – att hjälpa människor med fysiska och psykiska problem **timbaka in i arbetslivet.**
"Vi vill vara en möjliggörare", säger han.

Henrik Lenngren
Uppdaterad: 20 september 2020, 23:00 Publicerad: 20 september 2020, 23:00



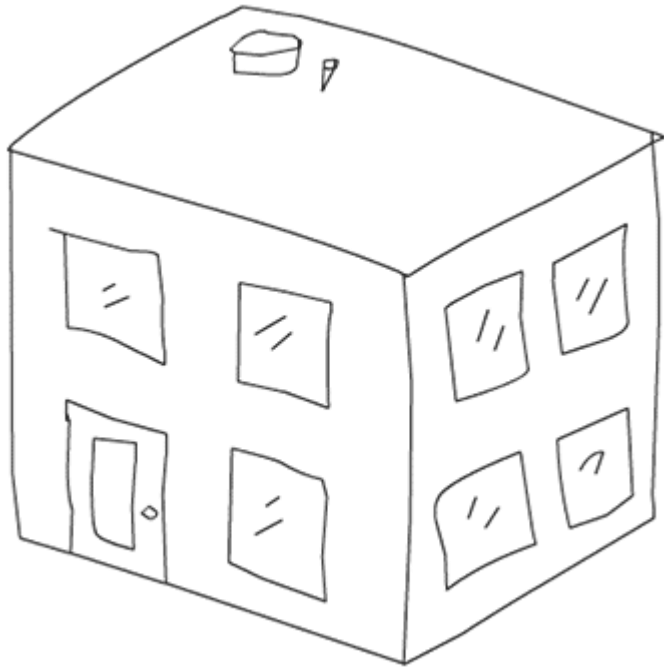
Johnny Nilssons företag Stora Mossen Production levererar produkter som i slutändan används i allt från lastbilar och hjullastare till medicinsk industri och i byggsektorn. Kunderna finns från Storuman i norr till Celle i Tyskland. Foto: Henrik Lenngren

När Johnny Nilsson ska rekrytera ny arbetskraft till sitt företag har han ett inofficiellt kriterium:
"Personen ifråga ska ha haft det besvärligt att hitta vägar ut på arbetsmarknaden."

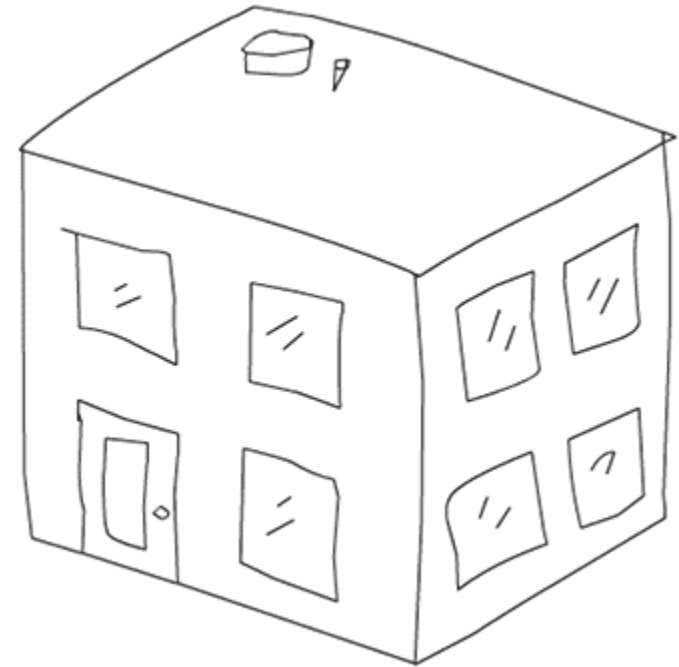
"Johnny Nilsson driver en vanlig mekanisk verkstad med ett ovanligt syfte."

+ NT, Smålandsposten, Sveriges Radio...

Likvärdiga AB?

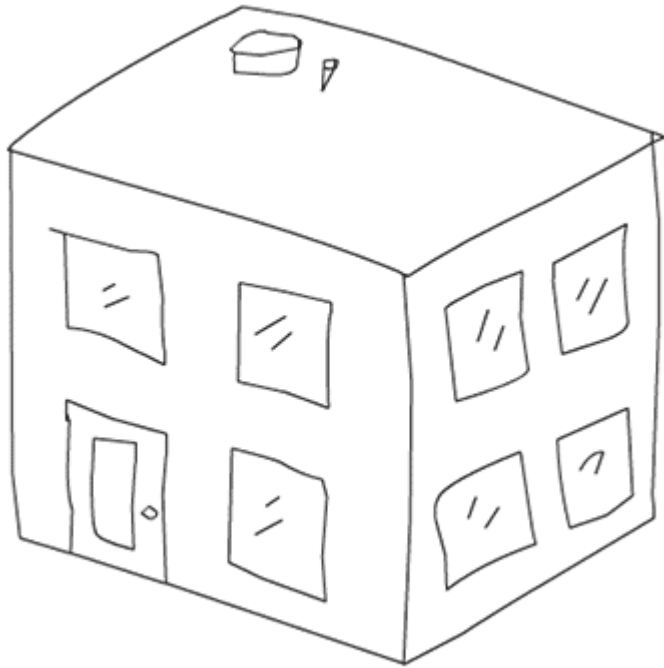


Omsätter 7 miljoner
6 anställda

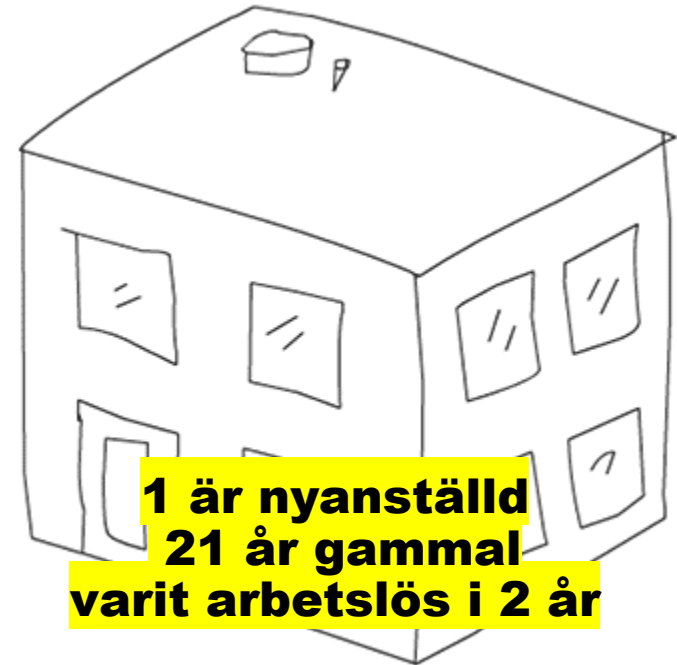


Omsätter 7 miljoner
6 anställda

Likvärdiga AB?



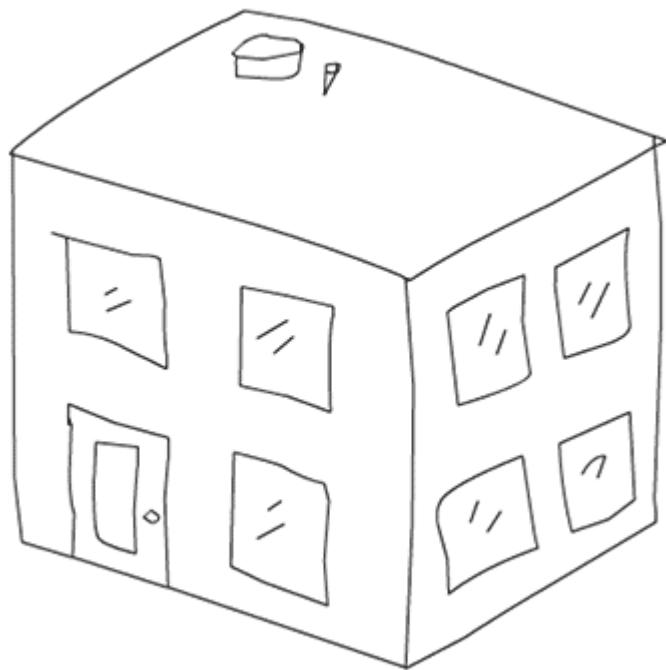
Omsätter 7 miljoner
6 anställda



1 är nyanställd
21 år gammal
varit arbetslös i 2 år

Omsätter 7 miljoner
6 anställda

Likvärdiga AB?



Omsätter 7 miljoner
6 anställda



**Skapar ett mervärde för
samhället på ca 840 tkr**
12,6 % utöver sin
omsättning

1 är nyanställd
21 år gammal
varit arbetslös i 2 år

Omsätter 7 miljoner
6 anställda

FÖR VEM
SKAPAR VI
VÄRDE?



Se hur mycket välfärd ditt företag säkrar!

Tillsammans med sina medarbetare skapar företagen skatteintäkter, som omvandlas till offentlig välfärd. Skola, vård, äldreomsorg, rättsväsende. Det är viktigt att fler förstår företagets betydelse för välfärden. Räkna ut hur mycket välfärd ditt företag skapar!

Företagets namn

Antal anställda i Sverige

Lönekostnader per år

Bolagsskatt per år



Ni skapar Sveriges välfärd

Tillsammans med era 27 medarbetare skapar ni på Stora Mossen Production AB skatteintäkter på 5 487 561 kronor. Det blir till offentlig välfärd i form av sjuksköterskor, lärare, förskoleplatser, poliser och läkarbesök.

Välfärdsskapande för Stora Mossen Production AB

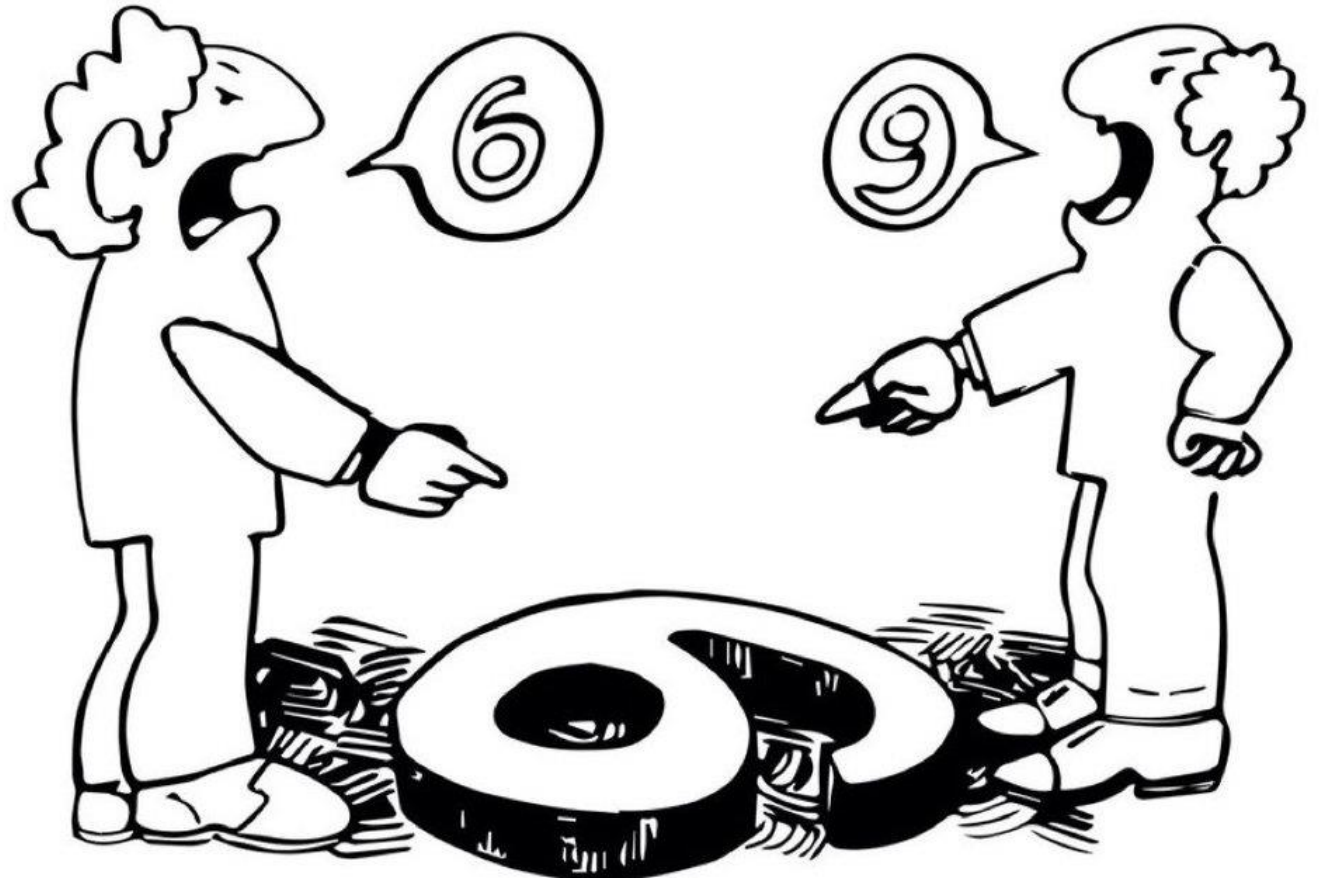


Ni säkerställer 9 poliser, 32 förskoleplatser, 9 gymnasielärare eller 11 undersköterskor i hemtjänsten.

**Vad har ditt företag
för roll i samhället?**

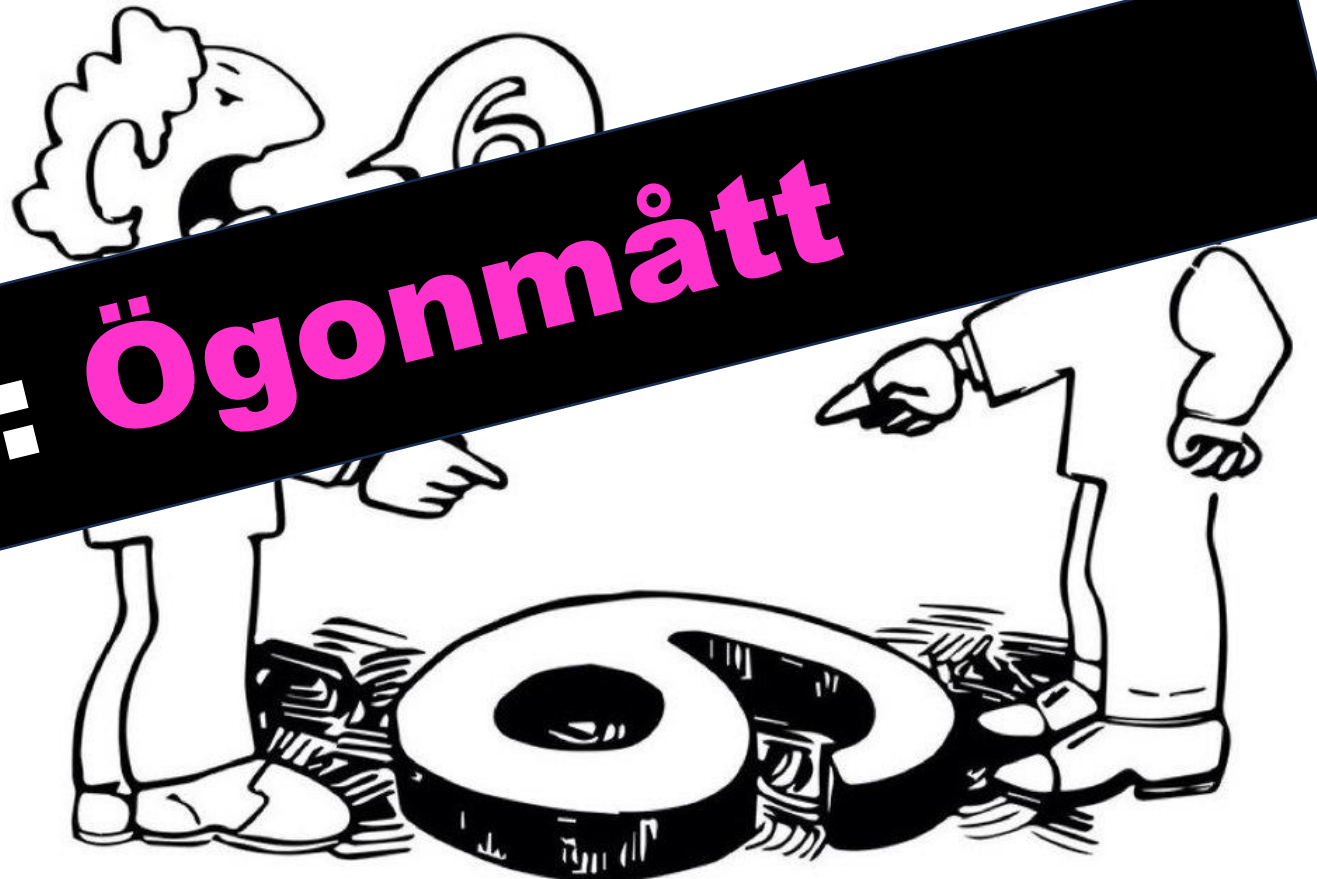
**Vad skulle saknas i
samhället om ni
försvann?**

Allt handlar om perspektiv!



**Allt handlar
om perspektiv!**

Nyckeltal: Ögonmått



Tack!

Daniel Collin Holgersson, 2025

almi

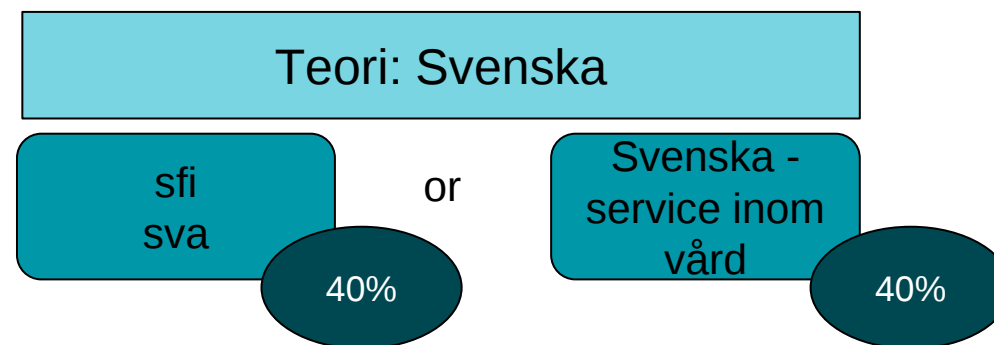
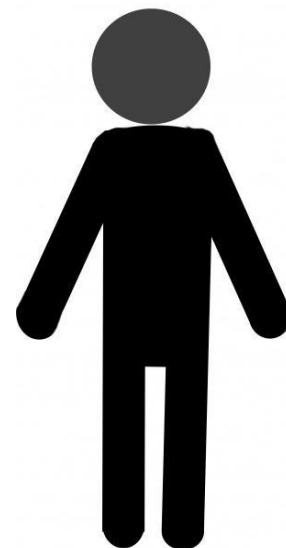
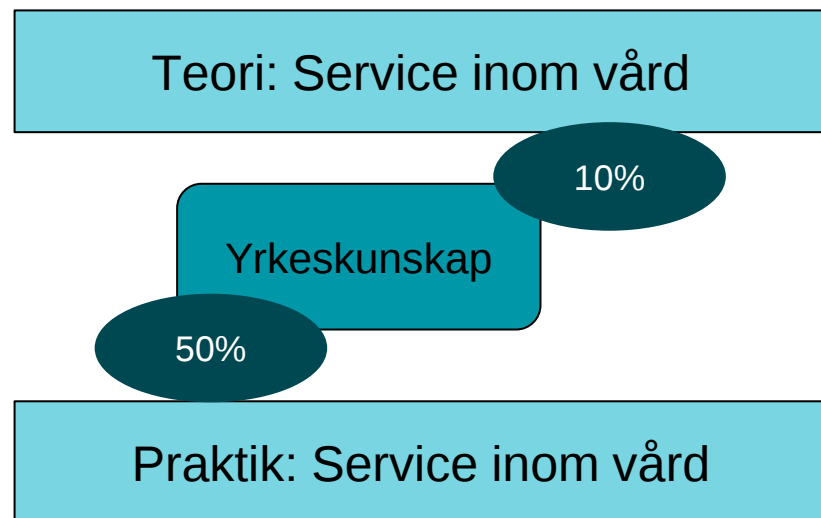


Kompetenskedjan

Service inom vård och omsorg

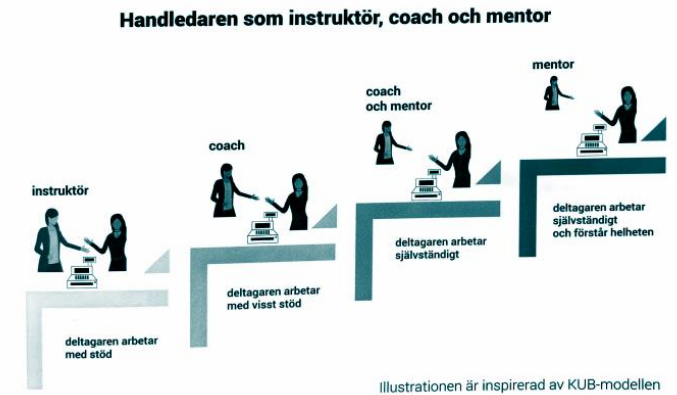


Kompetenshöjande insatser för deltagarna



Utbildning för handledare från VOF- med språkutvecklande arbetssätt

KUB
(intro)



Introduktion för handledare (kort digital utbildning)



Mindset

Generell kunskap
om språkutveckling

Interaktion och
kulturella skillnader

Verktyg för
språkutveckling

6 timmar fördelat på 2 tillfällen

Tid för handledning
20 min/dag

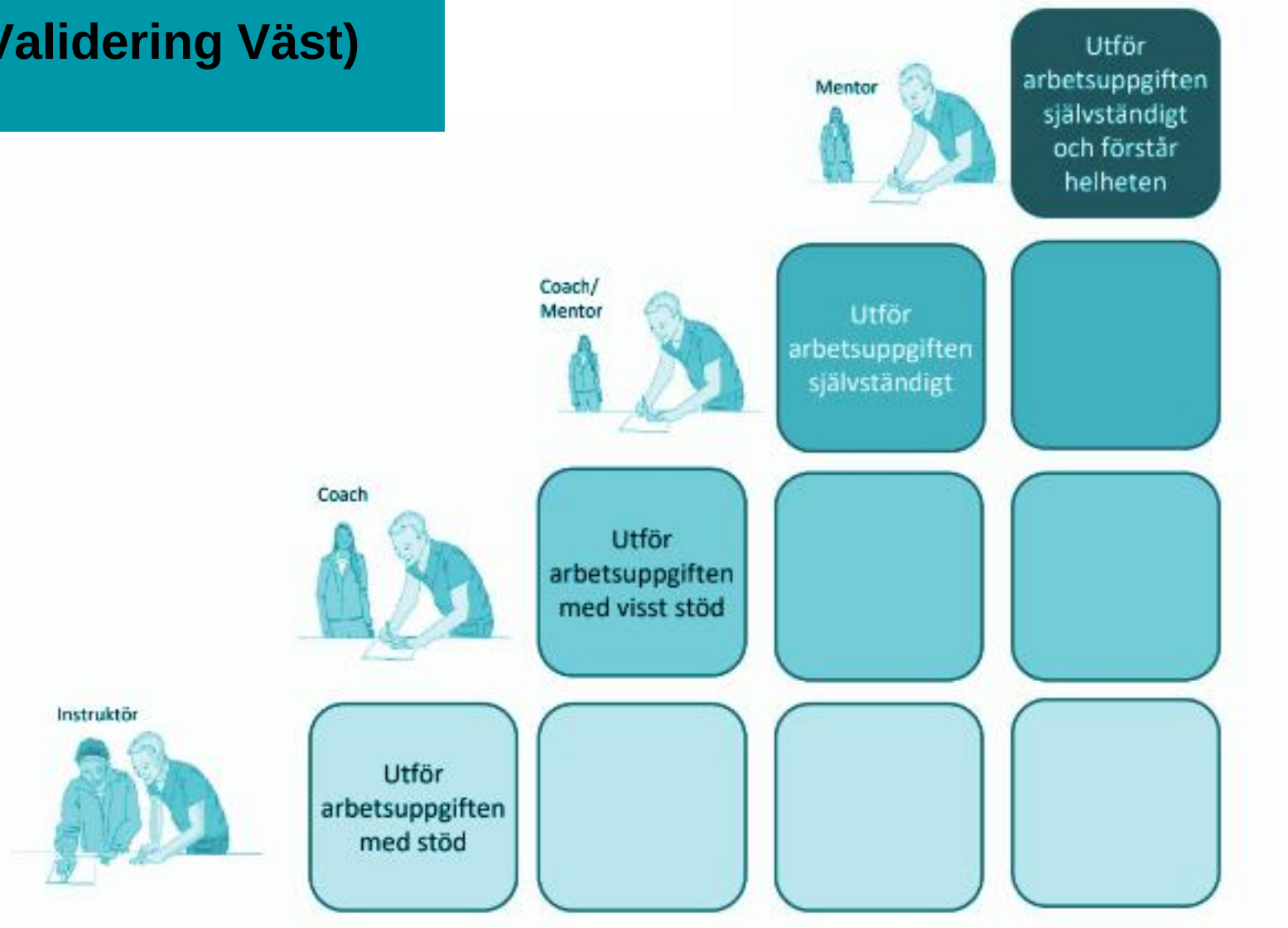
KUB (Validering Väst)

- Kartläggning, Utveckling, Bekräftelse
- Bygger på 13 generella arbetslivskompetenser.
- Modell för att visa på deltagarnas progression i utförandet av specifika arbetsuppgifter och generella arbetslivskompetenser.
- KUB strukturerar lärandet på arbetsplatsen
- Arbetslivskompetenserna finns beskrivna på samtalskort
- Samtalskorten kan användas som stöd för att
 - reflektera kring erfarenheter och utveckling av dessa kompetenser
 - samtala och träna svenska i språkutvecklande syfte



KUB

(Validering Väst)



Framtiden?

Söka externa medel för:

- Sprida rollen på en regional arbetsmarknad
- Ytterligare branscher
- Samverka med branschråd
- Säkerställa att vi har de utbildningsinsatser som krävs
- Nationellt lärande och spridning/delande av metoder och lösningar



Kontakt

Charlott Adolfsson

Utvecklingsledare

Integration- och arbetsmarknadsförvaltningen

Linköpings kommun

charlott.adolfsson@linkoping.se

Telefon: 013-294704

Mobil: 070-253 57 03

Helena Paulsson

Utvecklingschef

Integration- och arbetsmarknadsförvaltningen

Linköpings kommun

helena.paulsson@linkoping.se

Telefon: 013-26 39 63





LINKÖPINGS UNIVERSITET

KORTA VÄGEN

En väg till svenskt arbete och utbildning
för utländska akademiker.

MONIKA LOPEZ WALL

LiU:s utbildningar i två spår

1. GRUNDUTBILDNING

Vårt kärnuppdrag – statliga medel

☐ **Program**; civilingenjör, lärare,
läkare etc.

☐ **Fristående kurser**

Alltid med högskolepoäng (hp)

2. UPPDRAGSUTBILDNING*

Utifrån intresse och kapacitet – avgifter

☐ **Kurser**

☐ **Moduler**

☐ **Program**

Med eller utan högskolepoäng (hp)

* Även den som inte tidigare läst på högskola kan ta del av UU. Ej krav på grundläggande behörighet.

Exempel på utbildningar ht 24

Uppdragsutbildning	Målgrupp	Uppdragsgivare
Att undervisa i AI	Gymnasielärare	Skolverket
Förskolans undervisningsuppdrag	Förskollärare	Åtvidabergs kommun
Validering i praktiken	SYV och lärare samt rektorer	Skolverket samt Region Norrbotten
Interventioner för läsinlärning	Grundlärare	Norrköpings kommun
Dynamiska matematikprogram	Gymnasie- & 7-9-lärare	Skolverket
Ledarskap i klassrummet	Lärare	Skolverket
Ellära	Ingenjörer	Scania
Digital kompetens för SME	Operatörer, chefer m.fl.	Linköpings Science Park

Exempel på utbildningar ht 24 – forts.

Uppdragsutbildning	Målgrupp	Uppdragsgivare
Miljölogistik	Ingenjörer	Industri-matematik International AB
Att leda och tillämpa AI för ökad konkurrenskraft	Ingenjörer	BRAVIDA
Att leda utan att vara chef	Tjänstepersoner	Unik Resurs AB
Ledarskap i kommuner	Chefer i kommuner	Kommunchefsnätverk i E-län
Retorik och muntlig presentationsteknik	Forskare	VTI
Ekonomi och juridik	Tjänstepersoner	Mjölby bostadsbolag
TFK-KBT	Psykologer	Öppen - Regioner
Käkkirurgi	Tandsköterskor	Öppen - Regioner
Genetisk analys	Läkare	Öppen - Regioner

VAD ÄR KORTA VÄGEN?



Korta vägen är en arbetsmarknadsutbildning för arbetssökande akademiker (med utländsk bakgrund).



Utbildningen ges på uppdrag av Arbetsförmedlingen.

VAD ÄR KORTA VÄGEN?

Syfte och mål

Syfte

Matcha företag och organisationer med nyanlända akademiker.

Mål

Stärka deltagarnas möjligheter att komma in på arbetsmarknaden eller komplettera sin examen.

Vem kan gå Korta vägen?

Inskriven på Arbetsförmedlingen

Minst två års universitetsstudier från
Sverige eller annat land (akademiska
studier)

Alla yrkesgrupper

Minst grundläggade kunskaper i
svenska

KORTA VÄGEN

Utbildningens innehåll

Varaktighet: 5-6 månader.

Innehåll:

- Arbetslivsorientering - jämställdhet och svensk arbetsmarknad
- Individuell jobbcoachning – CV, personligt brev, förberedelse för anställningsintervju
- Studie- och yrkesvägledning
- Svenska språket
- Arbetsplatsförlagd utbildning (praktik)

KORTA VÄGEN

Praktik

- **Arbetsplatsförlagd utbildning:** 1-3 månader.
- **Syfte:** Ge erfarenhet av svensk arbetskultur och tillämpa teoretiska kunskaper.
- Deltagaren är försäkrad via AF.

Hon tog Korta vägen till praktik på LiU



På ett **personligt plan** kände jag mig **mer självsäker** efter praktikperioden. Det var mycket **nyttigt** för mig att få en **nära inblick i den svenska arbetsmiljön, lära känna nya människor och skapa nya vänskapsband**. Under fikapauserna fick jag möjlighet att **komma närmare det svenska samhället**; jag lyssnade på kollegor som berättade om sina familjer och personliga liv, sina intressen och aktiviteter utanför arbetstid.

Sammantaget var praktiken mycket givande för mig. Utöver de ovan nämnda kommentarerna spelar praktiken en **viktig roll i att stärka mitt CV** genom att lägga till en form av **arbetslivserfarenhet i Sverige, få referenser och ett rekommendationsbrev** för att **öka mina chanser på den svenska arbetsmarknaden**.

– Deltagare på *Korta vägen*, våren 2024

Vi **ville verkligen göra skillnad**. För mig som har arbetat med integrationsfrågor är det självklart att vi alla behöver **ställa upp om det ska bli någon integration i samhället**. ... Sen tyckte vi att NN både var kompetent och trevlig och lätt att ha att göra med, så det blev en vinn-vinn situation. :-)

Det var **berikande för oss** med att ha NN här!

Vi är **en värdefull erfarenhet rikare** då NN har bidragit med så mycket till vår grupp. NN är en glad, nyfiken och ödmjuk person, som har alla förutsättningar att lyckas med vad han än tar sig an.

– **Handledare på *Korta vägen*, våren 2024**

Jag är **stolt över att jobba på en sån open minded arbetsplats**, att vi fick till det så bra med praktiken och mest glad är jag för NN att hon lärde sig mycket. När man är så smart och samtidig social kompetent som hon är, skulle svenska näringslivet tävla om att anställa henne. För mig var det första gången jag var handledare för en praktikant och hon gjorde det ju lätt för mig.

Det **kändes lite svårt att säga om han skulle bli nöjd** då vi inte hade så tydliga arbetsuppgifter som skulle bli hans. Känns dock som det **blev ganska bra** i att han fick testa på mycket och träffa många personer. Enheten upplevde det **inte som en belastning utan att det var roligt att kunna hjälpa till och bidra** och särskilt när man lärt känna NN. Vi önskar alla lycka till och hoppas NN får den chans han förtjänar att ta sig in i arbetslivet.

– Handledare på *Korta vägen*, våren 2024

Möjlighet för företag och organisationer

- Korta vägen är en möjlighet för en svensk arbetsplats och organisationer att ta del av deltagarnas unika kompetenser och ge dem erfarenheter av den svenska arbetskulturen genom att erbjuda möjligheter till arbetsplatsförlagt lärande.
- www.liu.se/artikel/uppdragsutbildning-korta-vagen



Monika Lopez Wall

monika.lopez.wall@liu.se

Uppdragsutbildningen





Grupparbete: Framgångsfaktorer, förutsättningar för samverkan

- Vilka är framgångsfaktorerna i de insatser ni lyssnat till?
- Är det något som har överraskat er?

För en gemensam dialog och anteckna gruppens gemensamma svar.



Menti: Framgångsfaktorer, förutsättningar för samverkan

Mentikod 7711 1122

- Vilka är framgångsfaktorerna?
- Är det något som har överraskat er?



Enskild reflektion

- Utifrån din roll – Vilket exempel ligger närmast till hands att du kan agera inom?
- Vad gör du för aktion utifrån det och vem behöver du kontakta för att det ska bli verklighet? Finns den personen här idag?

Passa på att nätverka under konferensen!



Tre röster om kompetensförsörjning

**LINKÖPING
SCIENCE
PARK**





A photograph of a modern, curved glass skyscraper, the Science Park building in Linköping, Sweden. The building is partially obscured by a semi-transparent red and purple gradient overlay. The sky is a mix of purple and orange, suggesting a sunset or sunrise. The text 'LINKÖPING SCIENCE PARK' is centered over the image in a bold, white, sans-serif font.

LINKÖPING SCIENCE PARK

Attracting / Connecting / Supporting Brilliant Minds since 1984

LINKÖPING SCIENCE PARK

Facilitate Talent Attraction & Community Building

Brilliant Minds with Big Hearts



ONE OF SWEDEN'S
BEST INCUBATORS



VISUALIZATION &
IMAGE ANALYSIS



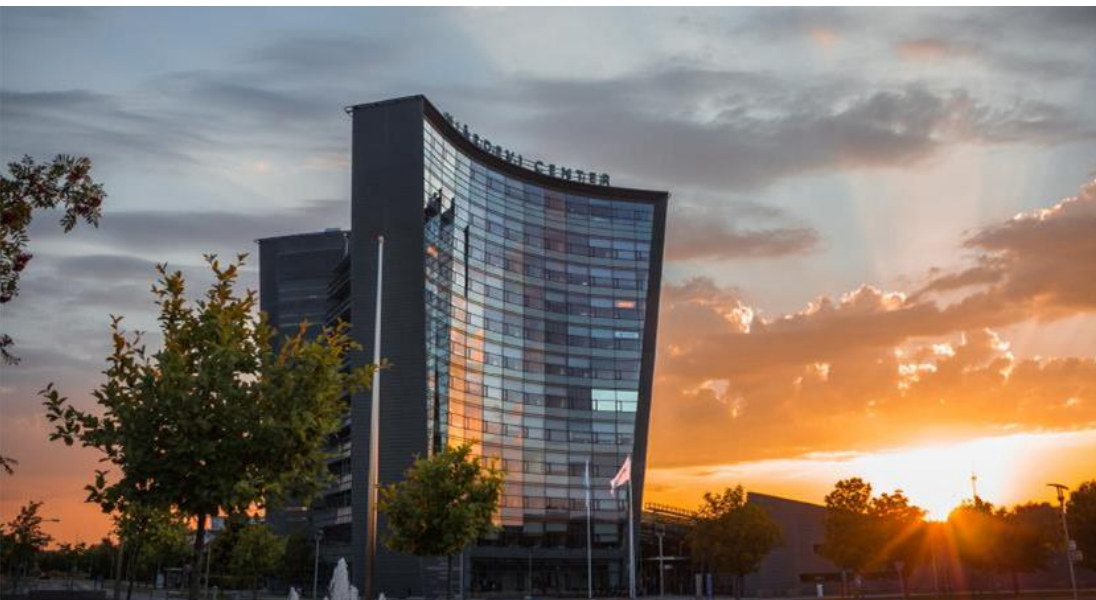
MOBILE
COMMUNICATION



AUTOMOTIVE
SAFETY



IP-TV &
STREAMING
MEDIA



Fokusområde

- Barn och unga
- En inkluderande tech-sektor
- Internationella talanger

LOCAL – LINKÖPING

REGIONAL

NATIONAL





Attrahera och inspirera

Code Summer Camp

2000 deltagare

3 veckor, fysiskt och digitalt

300 platser 2025

Studenter från LiU som coacher



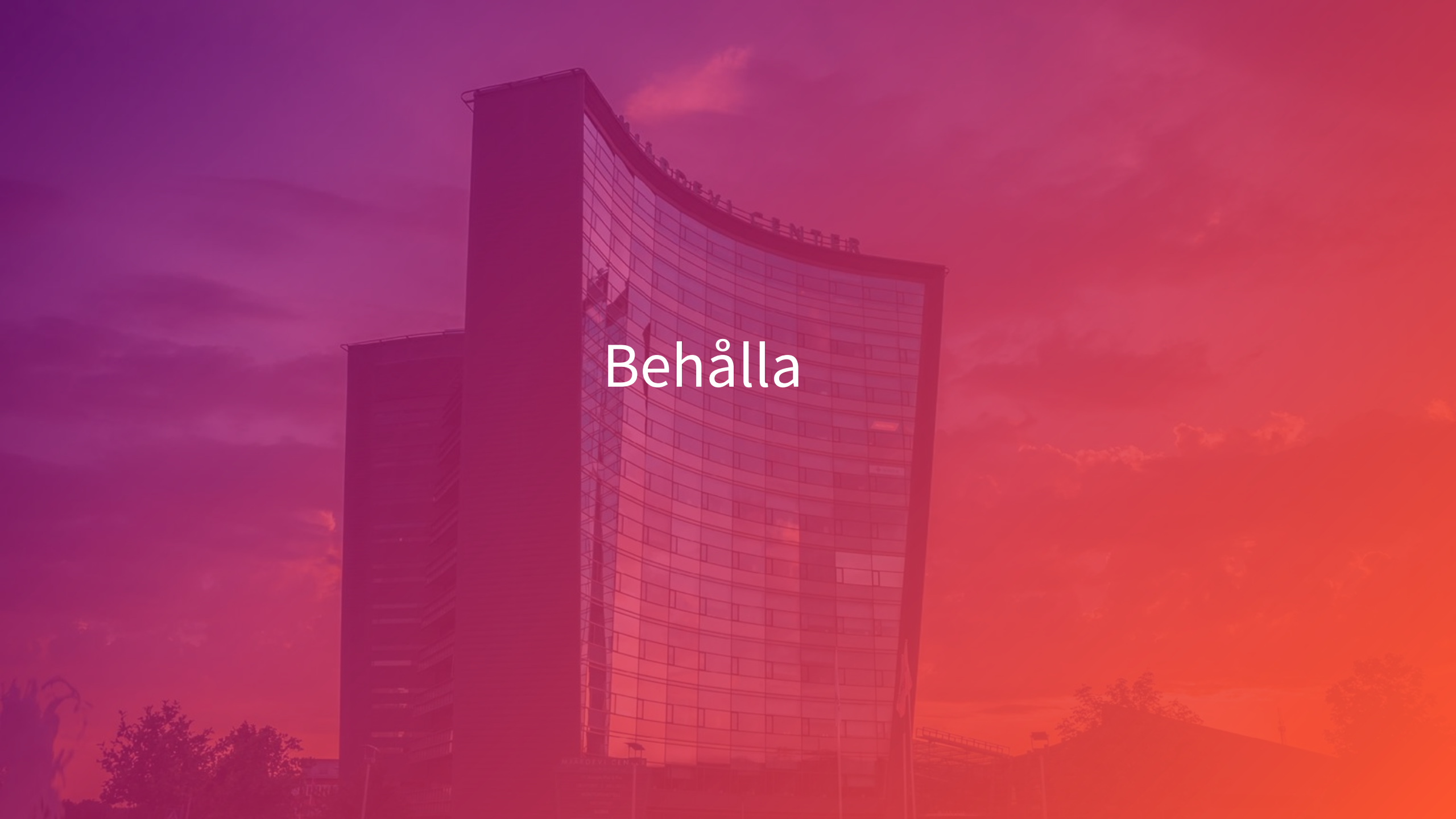
Live larger
– get closer



SWITCH TO SWEDEN

Work in Sweden

Arbetsgivarna



Behålla



Mässor

- Rekryteringsmäss
- Exjobbsmäss
- LARM
- Samarbete Lintek och NOSP



Brilliant mentors of the Future

Omvänt mentorskapsprogram
18 mentorspar
Studentmedarbetare från LiU



Utveckla

Digital kompetens för företagens konkurrenskraft



Medfinansieras av
Europeiska unionen



**LINKÖPING
SCIENCE
PARK**

Digital kompetens för offentlig sektor



Medfinansieras av
Europeiska unionen



Region
Östergötland

**LINKÖPING
SCIENCE
PARK**

Employees in Tech Linköping 2014 - 2023



Year	Employees	% Yearly +/-
2023	13 847	3,8 %
2022	13 338	1,6 %
2021	13 130	7,3 %
2020	12 166	5,8 %
2019	11 457	2,6 %
2018	11 159	2,2 %
2017	10 908	-1,6 %
2016	11 086	-0,3 %
2015	11 117	1,8 %
2014	10 915	

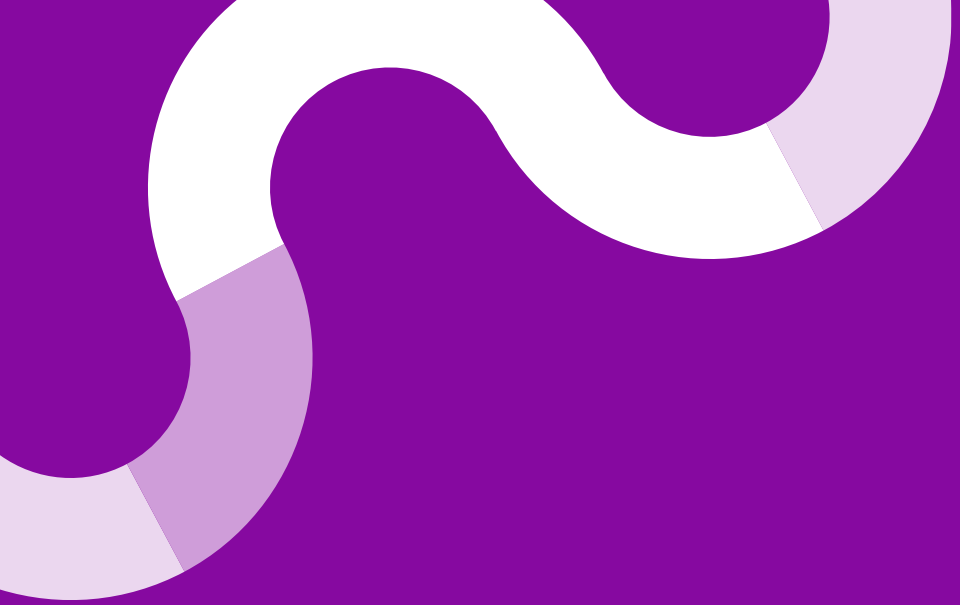
*Swedish industry classification, SNI, is based on what the companies themselves report for the SNI code to the Swedish Tax Agency. The choice of SNI code can be changed between business years, which can create large fluctuations when the development over time is studied. In this graph and table, GREAT Consulting has adjusted the data to identify the actual growth in the tech industry - defined by Great in this report.

A photograph of a modern, curved glass skyscraper, the Science Park building in Linköping, Sweden. The building is partially obscured by a semi-transparent red and purple gradient overlay. The sky is a mix of purple and orange, suggesting a sunset or sunrise. The text 'LINKÖPING SCIENCE PARK' is centered over the image in a bold, white, sans-serif font.

LINKÖPING SCIENCE PARK

Attracting / Connecting / Supporting Brilliant Minds since 1984



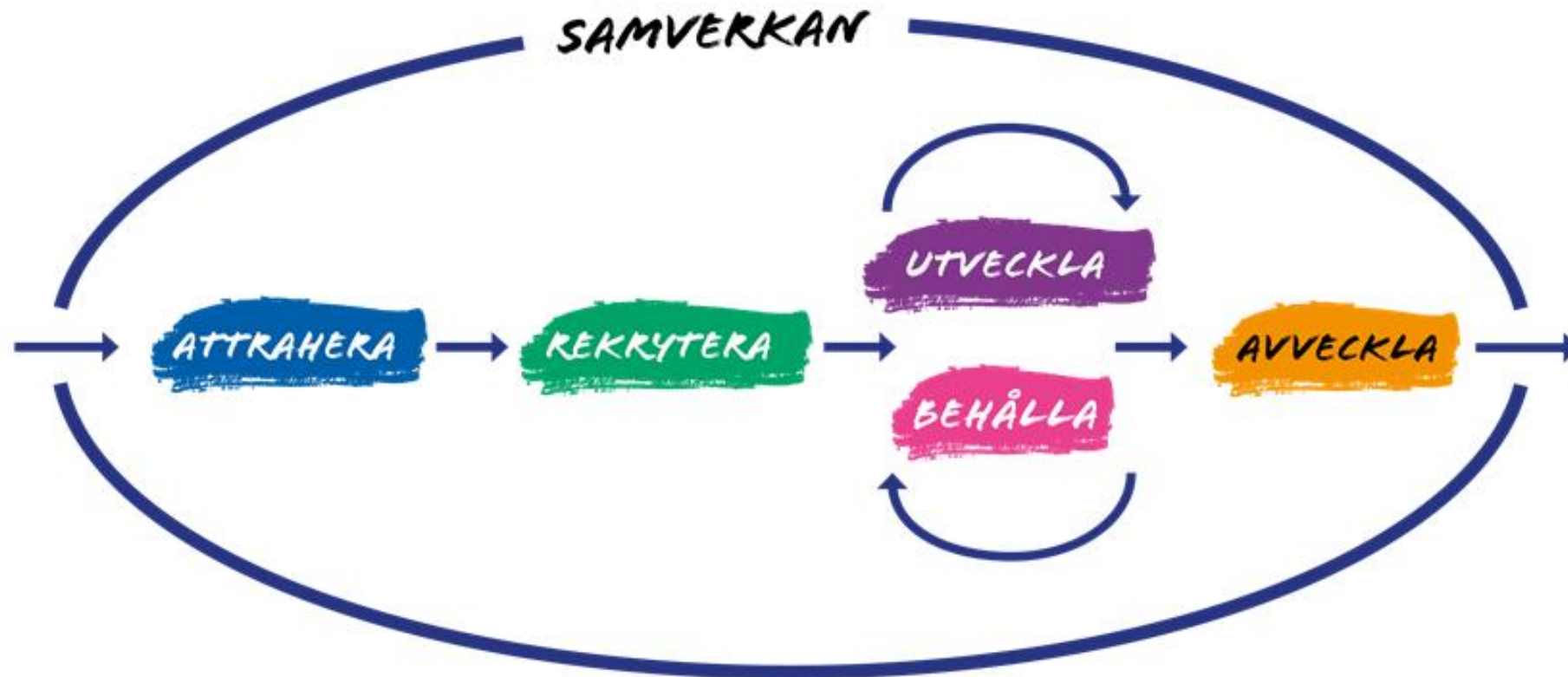


almi

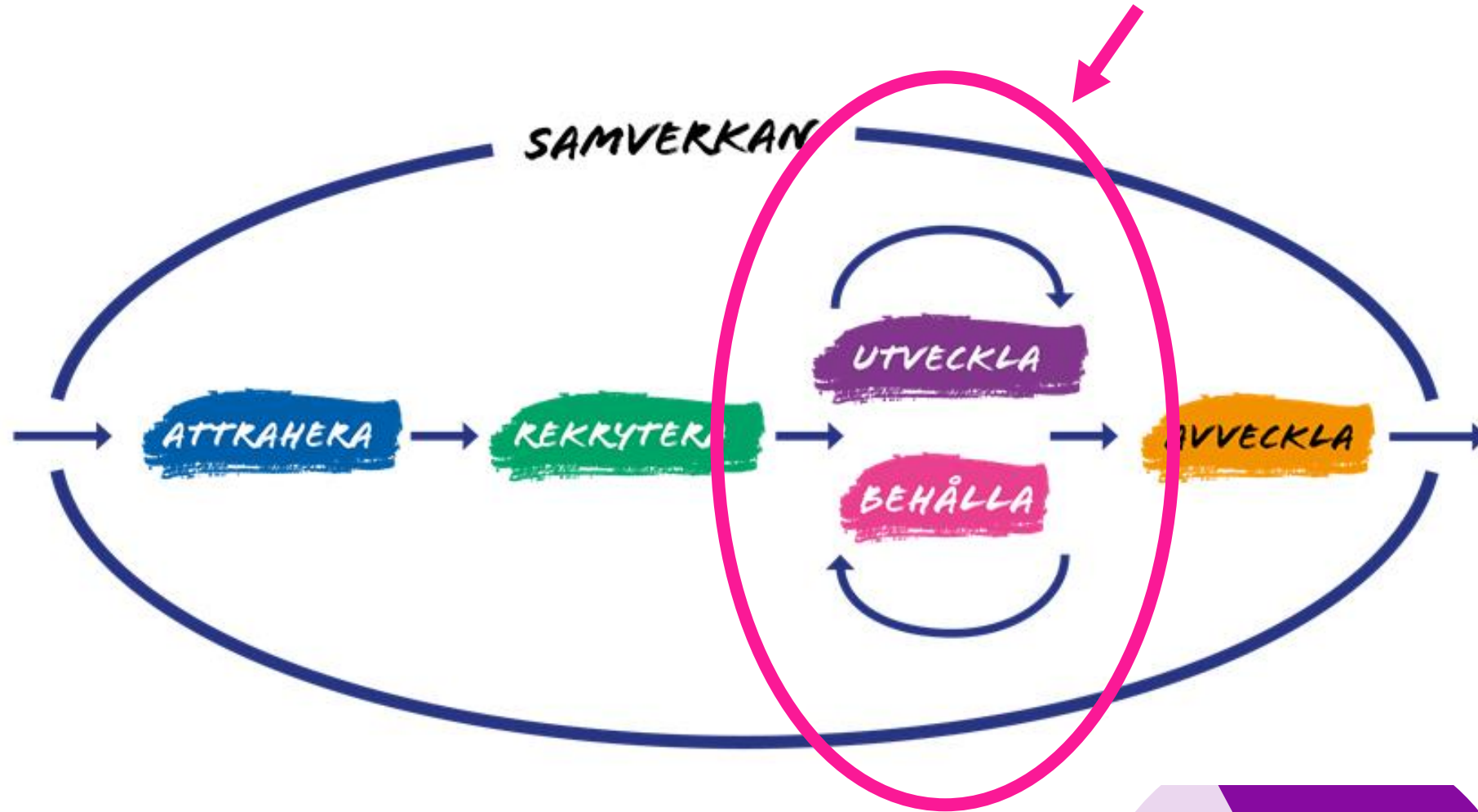
Viktig kompetens?



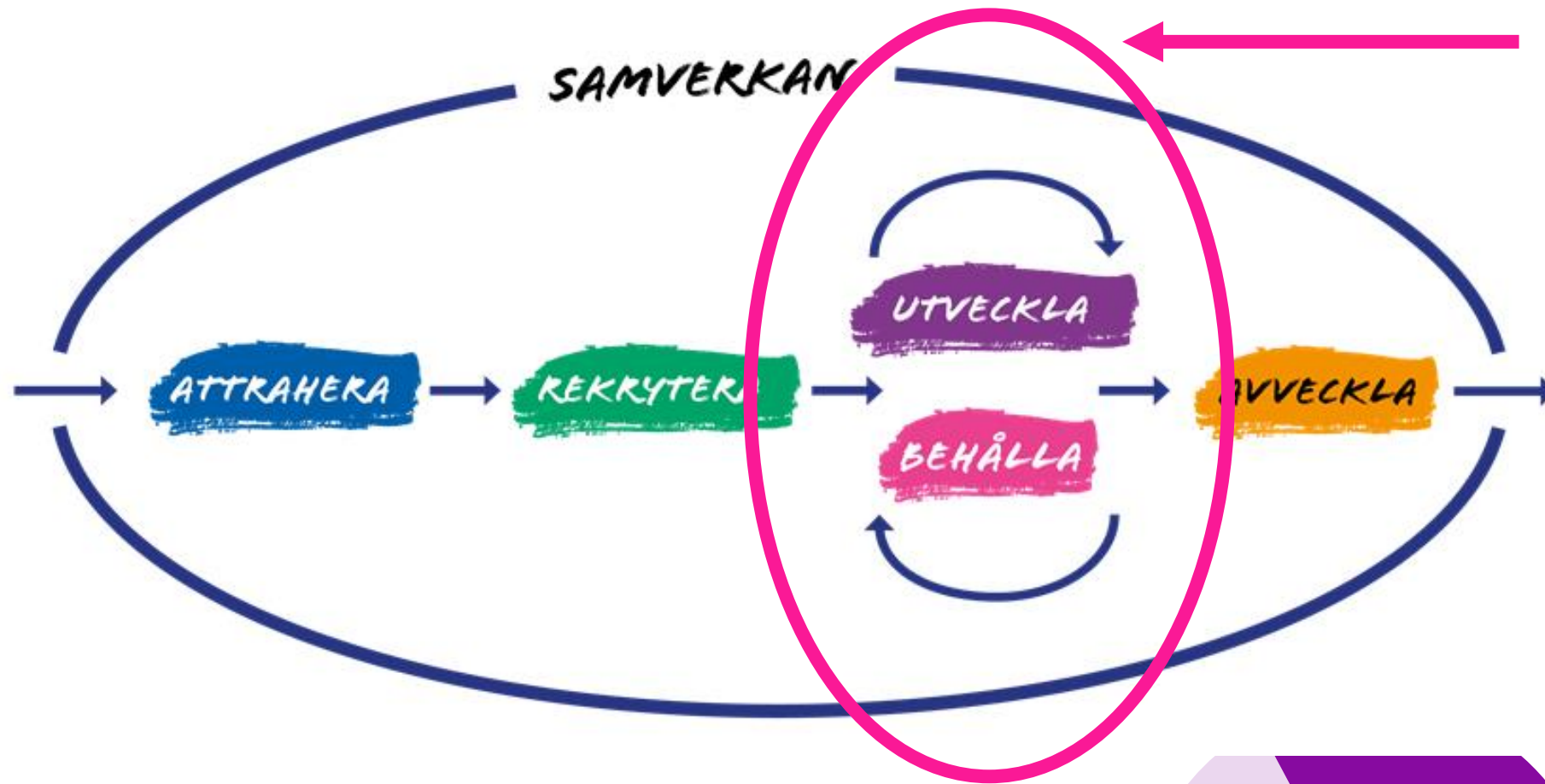
Almis bidrag till kompetensförsörjning



Almis bidrag till kompetensförsörjning



Almis bidrag till kompetensförsörjning



- ✓ Ledarskap
- ✓ Kultur
- ✓ Arbetsmiljö
- ✓ Teambuilding
- ✓ Värderingar
- ✓ Mentorskap
- ✓ Kommunikation

Almis bidrag till kompetensförsörjning

Individuellt för ledare

Coachning

Del i en grupp med företag med liknande utmaningar

Program

NYHET från Hösten 2025

Spel - workshop

Program (några exempel)

Våren 2025

”Attrahera, utveckla och behåll rätt medarbetare” - Tre heldagar

15/5 Smarta och genomtänkta sätt att attrahera och rekrytera rätt medarbetare – framgångsfaktorer och fallgropar

27/5 Kreativa och verklighetsförankrade sätt att behålla och utveckla medarbetare – från ord till handling

4/6 Snygg avveckling och ambassadörsbyggande – att omvandla en avgång till en framgång



Attrahera, utveckla och behåll

Hösten 2025

”Effektiva team och ledare” – Tre heldagar (*i samarbete med LiU*)

22/10 Att skapa en struktur i organisationen för att få effektivitet (ex genom att sätta tydliga mål)

19/11 Hur man skapar effektiva team genom ex kommunikation, olika roller och personligheter i en grupp och sammansättning av team

18/12 Personlig effektivitet och självledarskap

Spel – workshop

Kompetenshöjning (testats i Uppsala & Västerås)

NYHET!

Hösten 2025

almi

Områden

ATTRAHERA

- 1 Vi är goda ambassadörer för företaget.
- 2 Vi kommunicerar vår kultur och våra värderingar tydligt.
- 3 Vi har kännedom om relevanta intressenter.
- 4 Vi deltar i relevanta forum för att hitta rätt kompetens och nya kontakter.
- 5 Vi arbetar strukturerat och medvetet med att attrahera en mångfald av intressenter.

REKRYTERA

- 1 Vi känner till viktiga kanaler för rekrytering i regionen.
- 2 Vi arbetar långsiktigt och hållbart med kompetenskartläggning.
- 3 Vi säkerställer framtida kritiska kompetenser och roller.
- 4 Vi är nytänkande och inkluderande i vår rekrytering och i att hitta nya målgrupper.
- 5 Vi har introduktionsprogram för nyanställda.

UTVECKLA

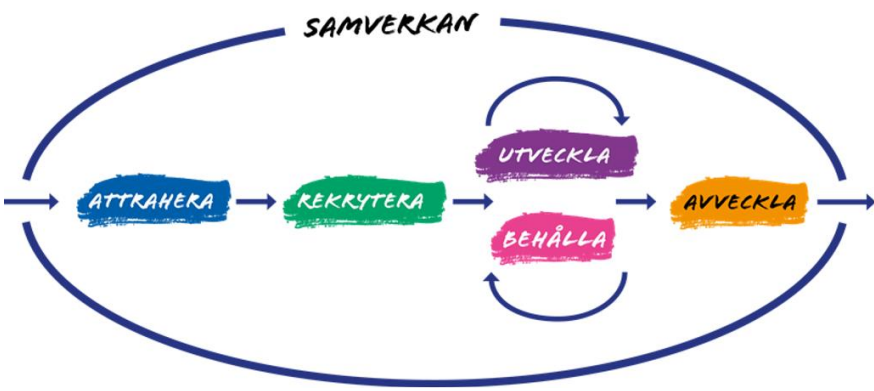
- 1 Vi bygger effektiva nätverk i och utanför organisationen.
- 2 Vi bevarar omvärldsfaktorer för att utveckla kompetensen i vår verksamhet.
- 3 Vi uppmuntrar till kreativitet och innovation.
- 4 Vi ägnar tid åt internt lärande och erfarenhetsutbyte.
- 5 Vi arbetar för personlig utveckling på arbetsplatsen.

BEHÅLLA

- 1 Vi har en medveten strategi för att hålla vår personal engagerad.
- 2 Vi är en tillitsfull organisation.
- 3 Vi har en inkluderande och jämställd organisation.
- 4 Vi har kunskap om varandras kompetensområden.
- 5 Vi arbetar för att skapa en positiv arbetskultur och engagemang bland medarbetare.
- 6 Vi arbetar hälsofrämjande för medarbetares psykiska och fysiska välmående.
- 7 Vi arbetar strukturerat och medvetet med inkludering och jämlikhet.

AVVECKLA

- 1 Vi har en genomtänkt strategi och arbets sätt för när medarbetare slutar hos oss.
- 2 Vi planerar för avgångar i god tid.



START

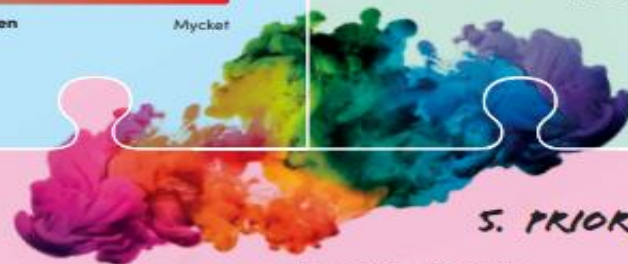


1. HUR ANGELÄGET ÄR DET?

2. VIKTIGT FÖR VEM?



3. HUR BRA ÄR VI PÅ DET HÄR?



6. VAD GÖR VI FRAMÅT?



5. PRIORITERING AV AKTIVITETER



4. VAD BEHÖVER VI GÖRA?



- Utvecklingspotential
- Affärsmöjligheter
- Minimera risk

Efter avslutad workshop har företaget:

- Identifierat relevanta fokusområden att arbeta vidare med inom kompetensförsörjning och samverkan
- Samsyn om vilka områden/aktiviteter som bör prioriteras
- En påbörjad handlingsplan för företaget gällande kompetensförsörjning och samverkan



Vi  företagare

TACK

Daniel Collin Holgersson 2025

almi

Utcheckning

Efter den här dagen,

Vad ger du för råd till dig själv och oss andra?

