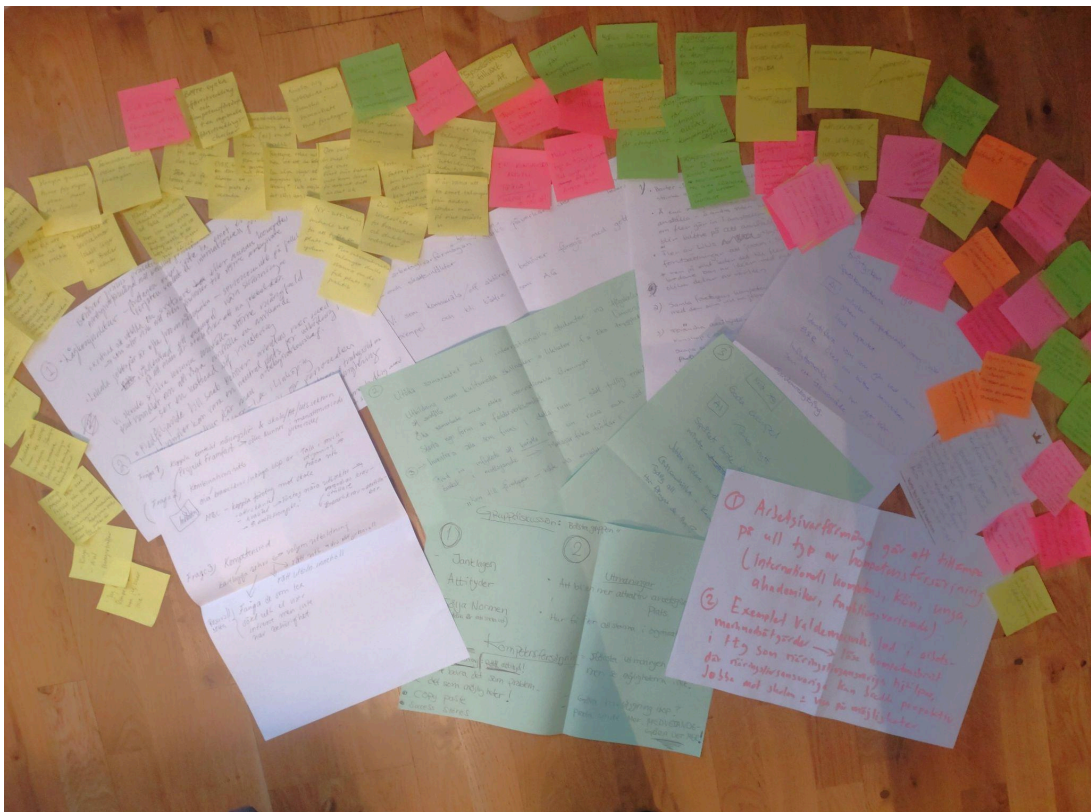


Resultat från gruppdiskussioner kring stärkande av arbetsgivarförmåga

Kompetensförsörjning är ett av de största hindren för tillväxt i regionen. Samtidigt finns en outnyttjad potential i internationella talanger, studenter och individer som idag står utanför arbetsmarknaden.

Nyckeln är att stärka företagens arbetsgivarförmåga – d.v.s. deras vilja och förmåga att attrahera, rekrytera, ta emot och behålla medarbetare. Detta kopplar starkt till bl.a. medföljande, boende, fritid och sociala nätverk utanför arbetet.

Nedanstående insikter är helt och hållet baserade på de gruppdiskussioner som fördes efter Sandra Slottes presentation *Hur vi tillsammans kan stärka arbetsgivarförmågan i regionen*. Överst finns en förenklad sammanställning och nedanför finns mer specifika inspel för var och en av de tre frågorna.



1. Arbetsgivarförmåga är en systemfråga

- Tillväxt, skatteintäkter och attraktivitet
- Matchning mellan utbildning och arbetsmarknad
- Integration och inkludering

2. Systemet är fragmenterat

- Många aktörer vill hjälpa – men otydlig ansvarsfördelning
- Risk för dubbelarbete eller att ingen “äger frågan”
- Företag vet inte vart de ska vända sig

3. Företagens verklighet behöver mötas

- Små företag saknar ofta HR-stöd och tydliga processer
- Upplevd risk vid anställning (kostnad, felrekrytering, kompetenstapp)
- Lågkonjunktur minskar kapacitet att ta emot nya

4. Största hindren är inte bara strukturella – utan kulturella

- Attityder, normer och osäkerhet kring internationell kompetens
- Mångfald ses ibland som kostnad istället för investering
- Brist på kunskap om hur man faktiskt gör

5. Retention är lika viktigt som attraktion

- Praktik, mottagande och social inkludering avgör om talanger stannar
- Hela livssituationen spelar roll (bostad, familj, nätverk)

Identifierade möjligheter

- Starkare samverkan mellan näringsliv, kommun, region, akademi och civilsamhälle
- Bättre nyttjande av internationella studenter (t.ex. från LiU)
- Lokala jobbspår och kombinationsutbildningar
- Kluster, nätverk och gemensamma plattformar
- Ökad användning av goda exempel och storytelling

I. På vilket sätt tangerar stärkandet av arbetsgivarförmågan era organisationer och jobb?

System- och samhällsnivå

- Påverkar hela kommunens leverans, tillväxt och skatteintäkter
- Avgörande för regional tillväxt – kompetensförsörjning är ett av näringslivets största hinder (Handelskammaren)
- Stärkt arbetsgivarförmåga → fler anställningar, ökad kapacitet och tillväxt
- Påverkar attraktivitet för platsen (bo, leva, infrastruktur, trygghet)
- Kompetensförsörjning är en kontinuerlig strategisk fråga (regionala strategier, affärsutveckling)

Organisationernas uppdrag och roll

- Kartlägga kompetensbehov i näringslivet
- Koppla ihop näringsliv – skola – AF – utbildningssektorn
- Få ut deltagare i arbete (sänka etableringsbarriärer)
- Arbeta med företagens lokalkännedom och attraktivitet
- Stötta företag (t.ex. via Almi, näringslivsavdelningar, Montico, IUC, AF)
- Offentliga aktörer ska föregå med gott exempel som arbetsgivare

Kompetensförsörjning & målgrupper

- Gäller all kompetens: internationell, unga, kön, akademiker, funktionsvarierade
- Bristyrken och spetskompetens centralt
- Företag (särskilt små) vet ofta inte vilken kompetens de behöver
- AI kan minska vissa kompetensbrister
- Olika yrken/branscher påverkas olika

Arbetsgivarperspektivet

- Arbetsgivarförmåga = att kunna attrahera, ta emot, utveckla och behålla
- Viktigt med praktikplatser och mottagandefunktion
- Handledning och onboarding avgörande
- Retention: trivsel, kultur, attityder → folk stannar och blir ambassadörer
- Många små företag saknar HR-struktur
- Risker för företag:
 - kostnad att utbilda → tappar till större företag
 - lågkonjunktur → minskad ork att ta emot nya
 - stor risk i anställning (särskilt mikroföretag)

Inkludering & attityder

- Attityd, Jantelagen, normer och rädsla att sticka ut påverkar
- Mångfald ses ibland som kostnad istället för investering
- Viljan att möta individen är avgörande
- Företag som satsar på individer långt från arbetsmarknaden får lojala medarbetare

Internationella talanger

- Viktigt att fler LiU-studenter (inkl. doktorander) stannar
- Praktik avgörande för retention
- Medföljande (t.ex. till Saab) behöver inkluderas
- Språk och kultur kräver stöd men ses som mindre hinder framåt

2. Vilka möjliga synergieffekter mellan era utmaningar, insatser, eller framtida planer kring näringslivssamarbete, kompetensförsörjning och inkludering identifierar ni? Vilka möjliga samarbetspartners?

Samverkan & system

- Behov av tydligare struktur: vem gör vad (t.ex. inom ESBR)
- “En väg in” – samordning mellan aktörer
- Risk: allas ansvar → ingens ansvar
- Behov av tydligt ägarskap och samordnande roller (särskilt för mikroföretag)
- Koppla ihop hela kedjan: kartläggning → utbildning → praktik → jobb

Konkreta samarbetsytor

- Näringsliv + skola + universitet (LiU) + YH
- Näringsliv + AF + kommun + region
- Företag + civilsamhälle
- Företag + internationella föreningar
- Företag + bostadsföretag (helhetslösning)
- Stora företag + små företag
- Kluster (t.ex. Vreta Kluster, Linköpings Science Park)
- ESBR som gemensam ingång
- Coompanion (stöd vid inkludering)

Insatser med tydlig synergi

- Praktik, lokala jobbspår, kombinationsutbildningar
- Tandemrekrytering
- Karriärvägledning (t.ex. Norrköpingsexemplet)
- Inflyttarservice och mottagarfunktion (hela familjen)
- Kompetensråd för att styra utbildningsvolymen
- Gemensam talangpool
- Matchning mellan behov och kandidater
- Branschråd och nischade nätverk

Attraktion & retention

- Retention viktigare än attraktion (systeminsikt)
- Mottagande, kultur och social inkludering avgör
- “Meet the locals”, fadderverksamhet, sociala aktiviteter
- Arbetsplatskultur och vardag måste synliggöras

Kunskap & stöd till arbetsgivare

- Utbildning i kultur, ledarskap och inkludering
- “How-to”-stöd för rekrytering och mottagande
- Handledning och uppföljning (t.ex. AF veckovis)
- Informationsinsatser och företagsbesök

Identifierade partners (explicit nämnda)

- ESBR
- Almi
- Arbetsförmedlingen
- Linköpings Science Park
- Kommuner (t.ex. Norrköping)
- Regionens kompetensförsörjningsfunktion
- Montico, IUC
- Nyföretagarcentrum
- Civilsamhället
- Bostadsföretag
- Valdemarsviks sparbank
- Coompanion

3. Vilket är ett nästa steg som ni kan ta efter detta seminarium för att jobba vidare med att utveckla lokala företags arbetsgivarförmåga?

Struktur & organisering

- Inventera aktörer och sätt en tydlig, gemensam målbild
- Klargöra roller och ansvar (“vem äger frågan?”)
- Ta fram handlingsplaner inom respektive område
- Göra gemensam kartläggning av behov och insatser
- Skapa/tydliggöra plattform eller nätverk

Konkreta aktiviteter

- Starta pilotprojekt (t.ex. 4–5 bolag, dela kompetens)
- Testa modeller för tandemrekrytering
- Skapa gemensam talangpool
- Starta fadderverksamhet / mottagarnätverk
- Skapa mötesplatser (café, nätverk, AW, företagsdagar)
- Bjuda in inflyttade att dela erfarenheter
- Ringa och aktivt kontakta företag (inte bara mejl)

Kunskap & attitydförändring

- Sprida goda exempel (“success stories”, storytelling)
- Visa uppsidan och affärsnyttan
- Utbildning och dialog (ledarskap, kultur, inkludering)
- Medvetandegöra frågan bredare

Stöd till arbetsgivare

- Skapa stödfunktion (typ “Företagsjouren” för rekrytering)
- Utveckla “how-to”-processer
- Informera via företagsbesök och nätverk
- Stärka arbetsgivares mottagarförmåga

Samverkan & partnerskap

- Utöka samarbete med universitet och internationella studenter
- Samverka med internationella föreningar
- Identifiera och kontakta rätt partners (t.ex. Science Park, kommuner)
- Koppla ihop “frälsta” med mindre mogna arbetsgivare

Systemförändringar & resurser

- Finansiering: sociala investeringsfonder, stöd till främjarsystem
- Ekonomiska incitament för att minska risk för företag
- Politisk påverkan och modiga beslut
- Integrera kompetensförsörjning i regionala strategier

Fokusområden framåt

- Retention (inte bara attraktion)
- Medföljande/hela familjen
- Mångfald och inkludering
- AI och nya arbetsätt
- Se kompetensförsörjning som möjlighet – inte bara problem