

# Kompetensförsörjningsstrategi för Östergötland





# Innehåll

Inledning .....	3
Kompetensförsörjningens många perspektiv .....	4
Utgångsläge för Östergötlands kompetensförsörjningsstrategi .....	5
Östergötland en nulägesbild .....	5
Demografi .....	5
Östergötlands näringsliv, efterfrågan och utbud av kompetens .....	6
Jämställdhet och jämlikhet .....	7
Konkurrenskraft och geografisk tillgänglighet .....	7
Kompetensförsörjningsstrategins mål.....	7
Övergripande mål .....	8
Delmål	
1. Främja livslångt lärande .....	9
2. Skapa förutsättningar för arbete, utbildning och meningsfull sysselsättning	10
3. Attrahera, behålla och utveckla grund- och spetskompetens. ....	11
4 Kapacitet för omställning .....	12
5. Hållbart samarbete mellan ansvariga aktörer inom regionalt strategiskt kompetensförsörjningsarbete .....	13
Hur strategin kommer att genomföras .....	14
Utgångspunkter för genomförande .....	14
Uppföljning .....	14
Utgångspunkter för uppföljning .....	14



# Inledning

En hållbar regional utveckling kräver tillgång till rätt kompetens.

För ett konkurrenskraftigt näringsliv och en välfärd med kvalitet måste arbetsgivare i Östergötland ha tillgång till rätt kompetens.

Inom kompetensförsörjningen finns idag stora utmaningar med brist på arbetskraft samtidigt som många är arbetslösa.

Dessutom driver strukturomvandlingen och samhällsutvecklingen på behovet av omställning på arbetsmarknaden och inom utbildningssektorn.

Den regionala kompetensförsörjningsstrategin ska ge riktning i det gemensamma arbetet i Östergötland fram till 2040.

Strategin ska mobilisera handlingskraft för de många aktörer som på olika sätt ansvarar för och påverkar utbildning, arbetsmarknad och kompetensförsörjning.

Ingen aktör kan driva kompetensförsörjningsarbetet på egen hand, för att hitta lösningar och nå målen i strategin krävs samarbete.

# Kompetensförsörjningens många perspektiv

Kompetensförsörjningsstrategin vilar på fem politikområden, näringslivs-, arbetsmarknads-, utbildnings-, social- och tillväxtpolitik, som är giltiga för både lokal, regional och nationell nivå.

Varje politikområde formulerar mål för att möta de utmaningar som samhället står inför, dessutom har olika politikområden sina respektive ramverk att förhålla sig till. Inom dessa politikområden finns också jämställdhetspolitiska mål som alla är relevanta inom kompetensförsörjningsområdet.

Ett framgångsrikt regionalt kompetensförsörjningsarbete grundas i ett inkluderande arbetsliv och påverkar och påverkas av den nationella strategin för hållbar regional utveckling, relevanta EU mål samt genomförandet av FN:s Agenda 2030.

Gemensamma mål i en regional strategi kan bara nås i samverkan med näringslivet, branscher, akademien, folkbildningen, offentliga aktörer och civilsamhällesorganisationer.

Hänsyn måste även tas till intersektoriella faktorer så som kön, sexualitet, etnicitet, ålder, klass och funktionsvariation. Ordet intersektionell kommer från engelskans intersection, som kan betyda vägkorsning och skärning.

Det innebär att de ovan nämnda faktorerna påverkar samtidigt och att personer som tillhör flera målgrupper kan behöva kombinerade insatser. En intersektionell analys kan till exempel visa om en satsning på nyanlända, lågutbildade eller på personer som har en funktionsnedsättning även tagit hänsyn till att människor kan tillhöra flera olika målgrupper samtidigt och hur det har påverkat resultatet.



Figur 1: Kompetensförsörjning i skärningspunkten mellan fem politikområden

## Utgångsläge för Östergötlands kompetensförsörjningsstrategi

Strategins prioriteringar beskriver idag kända faktorer, samtidigt som den är öppen och ska beakta förändringar och nya förutsättningar. Grunden finns i Utvecklingsstrategi för Östergötland som har målbilden Goda livsvillkor i Östergötland.

Vägledande för kompetensförsörjningsstrategin är de två prioriteringarna att bygga kunskap och kompetens genom livslångt lärande och att skapa förnyelseförmåga och konkurrenskraft. Kompetensförsörjningsstrategin ska visa mål och prioriteringar för att tillgodose arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kommer ligga som understrategi till den regionala utvecklingsstrategin (RUS).

I Östergötland behövs både närhet till lärandemiljöer från förskola, till högre utbildning såväl som möjligheter att utveckla spetskompetenser inom forskning och innovation. Kopplat till demokratiutveckling och sammanhållning har civilsamhällets olika aktörer en särskild betydelse. De fungerar både som kompletterande aktörer för att få fler i utbildning och i sitt bildningsuppdrag där samhällsengagemang främjas.

I dialoger, workshops och intervjuer har olika parter perspektiv på behov, utmaningar och möjliga lösningar för länets kompetensförsörjningsarbete samlats in. På så vis har många aktörer bidragit till att avgränsa och prioritera vad som behöver vara i fokus.

## Östergötland en nulägesbild

För att vara hållbar måste den regionala kompetensförsörjningsstrategin förhålla sig till globala, nationella och regionala utvecklingstrender.

Påtagligt är den kraftigt accelererande utvecklingen inom klimat, miljö, digitalisering och AI. Denna utveckling förändrar arbetsuppgifter och efterfrågan på utbildade i både privat och offentlig verksamhet. Den innebär såväl möjligheter som utmaningar och behovet att synliggöra, tillvarata och förflytta kompetens till branscher med störst behov.

### Demografi

En av de stora samhällsutmaningarna är de demografiska förändringar som påverkar tillväxten för i stort sett alla branscher inom näringslivet och offentlig verksamhet.

En ökande medellivslängd och lägre födelsetal skapar en obalans mellan äldre och yngre. Den arbetsföra andelen av befolkningen minskar, samtidigt som den del av befolkningen som är i störst behov av vård ökar.

Förändringen skapar en stor arbetskraftsbrist inom de flesta branscher och en ökad utmaning för rekrytering av kompetens inom hälso- och sjukvård. Regionalt sker inflyttning till större städer och en omflyttning från de större städerna till mindre kommuner. Östergötland påverkas också av minskad migration och av integrationspolitiska åtgärder.





## Östergötlands näringsliv, efterfrågan och utbud av kompetens

Östergötland har jämfört med andra län den högsta andelen av befolkningen som kan tänka sig att starta företag. Andelen små och medelstora företag som vill växa har ökat från 59 procent år 2014 till 72 procent år 2023. Verkstad, it/telekom, bygg, företagstjänster är de branscher som generellt växer mest och skapar flest nya arbetstillfällen samt företagsetableringar.

### Arbetslösheten i Östergötland:

- Drygt 15 400 är inskrivna som arbetslösa på Arbetsförmedlingen (sept 2023).
- Den totala arbetslösheten är 6,5 procent, för utrikes födda är arbetslösheten 18,8 procent.
- Fler män än kvinnor är arbetslösa.

- 40 procent av inskrivna som arbetslösa på Arbetsförmedlingen saknar fullföljd utbildning på gymnasial nivå.
- 64 procent av de inskrivna som arbetslösa på Arbetsförmedlingen har varit utan arbete i mer än sex månader.

**Fullföljda studier** på gymnasienivå är generellt inträdesbiljetten till arbetslivet. I Östergötland, liksom i riket, är 83 procent av eleverna i årskurs 9 behöriga till gymnasiet, men skillnader finns mellan olika kommuner och olika grupper i samhället. Exempelvis har pojkar lägre betyg än flickor, elever med utländsk bakgrund har sämre resultat än elever med svensk bakgrund och barn till högutbildade har ett bättre resultat än barn till föräldrar med lägre utbildningsnivå.

**Behovet av yrkesutbildade** ökar. I yrkesroller där det tidigare har räckt med en kor-

ture eller generell utbildning kräver fler yrken specifik utbildning idag. Samtidigt visar prognoser att behovet av gymnasialt yrkesutbildade kommer att växa. I Östergötland väljer flest elever att läsa de teoretiska programmen. 40 procent av eleverna väljer ett yrkesförberedande program. Introduktionsprogrammen som ska ge obehöriga elever behörighet till gymnasium eller till arbete, är fortfarande ett av de större gymnasieprogrammen.

För att motverka den **arbetskraftsbrist** som råder behöver fler söka yrkesutbildningar, både inom ungdomsgymnasiet och inom den kommunala vuxenutbildningen. Det blir därför viktigare att planera och dimensionera utbildning utifrån arbetsmarknadens behov samt att få fler att välja yrkesinriktade utbildningar i de branscher som har störst behov. I arbetet med att vägleda fler till yrkesutbildning ingår också att bryta könsbundna yrkesval.

## Jämställdhet och jämlikhet

Det råder ojämlika möjligheter att få och behålla ett arbete i Östergötland liksom i övriga Sverige. Det finns behov att arbeta med strukturella faktorer kring arbetsmarknaden och arbetsvillkor bland annat för att bryta könssegregering och därmed bidra till en mer jämställd ekonomi.

Arbetsmarknadens ojämlikhet är konstant oavsett om det är hög- eller lågkonjunktur. Förutom ojämlikhet påverkar även faktorer som kort utbildning, funktionsnedsättning, ålder och utrikes bakgrund vilka som har svårast att etablera sig på arbetsmarknaden. Det finns stöd till dessa målgrupper men de når inte alla och är många gånger för komplext utformad för att verkligen göra skillnad. Strukturer och arbetssätt behöver förändras för att motverka diskriminering och könssegregering och identifiera intersektionella faktorer påverkan och effekter.

## Konkurrenskraft och geografisk tillgänglighet

Utbildningsaktörers samverkan med näringsliv och offentliga aktörer stärker möjligheterna till förnyelseförmåga och ökad konkurrenskraft. Linköpings universitet, forskning, utveckling och innovationsmiljöer samt yrkeshögskolans möjlighet till anpassade spetsutbildningar har stor påverkan på regionens utveckling. Även grundläggande insatser för att inkludera de som inte har en fullföljd gymnasieexamen är angeläget för regional konkurrenskraft. Likaså Östergötlands styrkeområden är viktiga att beakta i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet för att förse regional innovationskraft med rätt kompetens.

Urbanisering, centrum och periferifrågor, men även globaliseringen, har påverkan på möjligheten att nå en funktionell arbetsmarknadsregion. Rumsliga perspektiv visar på hur tillgängligheten till lärocentrum, vuxenutbildning, universitet och andra lärandemiljöer påverkar både utbildning och arbetsliv. Även om 80 procent av Östergötlands invånare bor i kollektivtrafiknära lägen, det vill säga att de har en trafikerad hållplats inom 500 m från sin bostad, finns stora variationer i länet.

## Kompetensförsörjningsstrategins mål

Strategin formuleras i ett övergripande mål och fem delmål. För varje delmål finns prioriteringar formulerade där olika aktörer har olika roller och ansvar. För att hitta lösningar och få resultat krävs samarbete och framtagande av handlingsplaner för koordinering och genomförande.

Aktörer som är berörda av strategin är kommunerna, arbetsförmedlingen och övriga myndigheter, utbildningsanordnare och universitetet, arbetsgivare, bransch- och intresseorganisationer, folkhögskolor, studieförbund och övriga civilsamhället.





# Övergripande mål

I Östergötland utvecklas kompetens med fokus på arbetslivets, näringslivets och samhällets behov



DELMÅL

1

## Främja livslångt lärande

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

### UTMANINGAR

Utmaningar handlar om att skapa ett relevant utbildningsutbud som utgår från arbetsmarknadens behov, så att utbildningsutbildningsutbudet motsvarar det som arbetsgivare efterfrågar och att fler väljer yrkesutbildning inom bristyrken.

Utbildningar behöver också anpassas till ett näringsliv som befinner sig på en global marknad samt till länets strukturella och rumsliga förutsättningar. Det handlar om funktionella system för utbildnings- och yrkesvägledning samt övergångar mellan olika utbildningsformer, utbildningsnivåer och övergångar från studier vidare till arbete.

### MÖJLIGHETER

Regionala möjligheter kan identifieras både i dimensionering och i utformningen av utbildningsutbud. Till detta behövs också lärandemiljöer som präglas av flexibilitet och tillgänglighet, både fysiskt och digitalt, och som kan anpassas till

människors olika livssituationer och förutsättningar. Även insatser som ökar kännedom och intresse för teknik och naturvetenskap är viktigt för att möta arbetslivets framtida behov av omställning.

Individers möjligheter till livslångt lärande sker både inom det formella utbildningssystemet och i det utbud av kunskap som erbjuds inom ramen för icke-formellt lärande. Det livslånga lärandet ska innehålla bildning och demokratiska färdigheter. Lärande sker idag i olika miljöer, även utanför det formella utbildningssystemet, exempelvis på arbetsplatser, inom civilsamhället, på fritiden och inom ramen för kulturens alla områden. Synen på kunskap, oavsett hur den har förvärvats, och validering för att synliggöra och tillvarata kompetens behöver också inkluderas i systemet.

### PRIORITERINGAR FÖR ATT NÅ MÅL

**Utveckla ett flexibelt, relevant och tillgängligt utbildningsutbud på de olika utbildningsnivåerna.**



- För att möta arbetslivets behov och främja karriärväxling samt övergångar till arbete.

**Främja tillgängliga och attraktiva utbildningsmiljöer.**

- För att möjliggöra studier genom hela livet och oavsett livssituation.

**Utveckla studie- och yrkesvägledning som utgår från individens förutsättningar och arbetsmarknadens behov.**

- För att öka kunskap och intresse för bristyrken samt motverka könsbundna utbildnings- och yrkesval.

**Utveckla strukturer som kartlägger och validerar formell, reell och informell kompetens.**

- För att korta utbildningstid och underlätta inträdet på arbetsmarknaden.

DELMÅL

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.

### UTMANINGAR

Individens förmågor behöver tillvaratas inom utbildning, arbetsliv samt inom samhällsutvecklingen för delaktighet och engagemang. Utbildning och studieresultat påverkar möjligheter till arbete. Den könssegregerade arbetsmarknaden, normer och värderingar, samt diskriminering är faktorer som påverkar behov av åtgärder både inom utbildningssektorn och i arbetslivet.

Olika aktörers insatser kopplat till utbildning och inkludering i arbetslivet behöver stärkas. Det kan röra sig om utbildnings-, arbetsmarknadspolitiska eller rehabiliterande insatser, så som anpassat stöd i utbildningen och att rusta och matcha individer så att alla inkluderas i arbetslivet utifrån sin egen förmåga.

### MÖJLIGHETER

Samverkan mellan skola och arbetsliv kan utökas och metoder inom lärling, snabbspår/jobbspår och praktik kan utvecklas. Även för språkutvecklande insatser inom kombinationsutbildningar för att öka utrikesföddas inkludering på arbetsmarknaden finns utvecklingspotential.

Det handlar om att utmana traditionella utbildningsformer och skapa former som passar olika individers sätt att lära. En ökad sysselsättningsgrad i samhället ökar möjligheten till jämlik hälsa och ett gott liv. En minskad sysselsättningsgrad ökar arbetslöshet, ohälsa, social polarisering och kriminalitet.



### PRIORITERINGAR FÖR ATT NÅ MÅL

**Utveckla stödande insatser som bidrar till ökat lärande och slutförda studier.**

- För att fler ska lämna grundskolan med behörighet och avsluta gymnasieskolan med fullständiga betyg.

**Utveckla utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser för fler i arbete.**

- För att främja olika gruppers etablering på arbetsmarknaden och utveckla hållbara arbetsätt.

**Utveckla insatser som ger stöd i övergångar mellan olika utbildningsnivåer samt i övergångar mellan utbildning och arbete.**

- För att minska risker för utanförskap och korta vägen till egen försörjning.

DELMÅL

3

## Attrahera, behålla och utveckla grund- och spetskompetens

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

### UTMANINGAR

Kompetensbrist är en av de främsta utmaningarna till att företag och organisationer har svårt att växa.

Bristen på kompetens kommer fortsätta att vara ett hinder för tillväxt och för att upprätthålla kvaliteten i verksamhet oavsett om den drivs av civilsamhället, privata näringslivet eller offentlig sektor. För att bibehålla och vidareutveckla Östergötland som en attraktiv plats att leva, bo och verka i, behöver länets befintliga kompetens tas tillvara på alla nivåer.

För att attrahera unga och vuxna att söka till utbildningar behöver arbetsgivare engagera sig mer i samarbeten med utbildningsaktörer.

Bristen på spetskompetens kan begränsa den innovations- och förnyelsekraft som krävs för att möta strukturomvandlingen. Östergötlands attraktionskraft handlar bland annat om att stärka konkurrenskraften inom länets olika styrkeområden. Arbetsgivare och akademien, inklusive forsknings- och utvecklingsmiljöer, behöver öka samarbeten som bidrar till utvecklingen av regional spetskompetens.

### MÖJLIGHETER

Det är en möjlighet för arbetsgivare att i högre utsträckning arbeta strategiskt med sin egen kompetensförsörjning för att behålla och utveckla redan anställd personal. Det kan exempelvis handla om att utveckla kompetenskedjor för karriärväxling inom organisationen. För breddad rekrytering kan differentiering av arbetsuppgifter ge möjlighet för arbetsgivare att få tillgång till kompetens som står utanför arbetsmarknaden.

Arbetsgivare kan bättre kommunicera kompetensbehov till utbildningssystemet och påverka utbudet av yrkesutbildningar. Detta kan möjliggöra mer attraktiva och relevanta yrkesutbildningar. Det handlar också om att arbetsgivare behöver arbeta mer aktivt med praktikmöjligheter samt alternativa former för rekrytering och lärande i arbete.

För att bidra till utvecklingen av regional spetskompetens kan det innebära fler riktade och anpassade uppdragsutbildningar eller gemensamma forsknings- och innovationsprojekt. Att attrahera spetskompetens, både nationell och internationell, att vilja flytta till regionen är också viktigt för konkurrenskraften.



### PRIORITERINGAR FÖR ATT NÅ MÅL

**Stödja insatser som attraherar spetskompetens och arbetskraft till regionen.**

- För en konkurrenskraftig region att bo och verka i.

**Verka för att forsknings-, utvecklings- och innovationsmiljöer synliggör arbetslivets framtida behov av kompetensförsörjningsinsatser.**

- För att stimulera och utveckla utbildningar för spetskompetens.

**Utveckla arbetslivets mottagarkapacitet och dess utbud av insatser för arbetsintroduktion.**

- För inkludering och fler inträdesmöjligheter i arbetslivet.

**Stödja arbetsgivare i utvecklingen av strategiska kompetensförsörjningsinsatser och stimulera arbetsdifferentiering.**

- För ökad matchning mellan arbetsgivares efterfrågade kompetens och arbetskraftsutbudets reella kunskaper.

## DELMÅL

# 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.

### UTMANINGAR

Kompetensbristen beräknas fortsätta öka samtidigt som det finns en osäkerhet i vad ny teknik, miljö- och klimatkrav kan komma att innebära.

Den digitala omställningen utifrån automatisering och utvecklingen av AI i arbetslivet påverkar i stort sett alla yrken och branscher. Teknikutvecklingen kommer effektivisera arbetsuppgifter och verksamheter, vilket kommer påverka efterfrågan på kompetens.

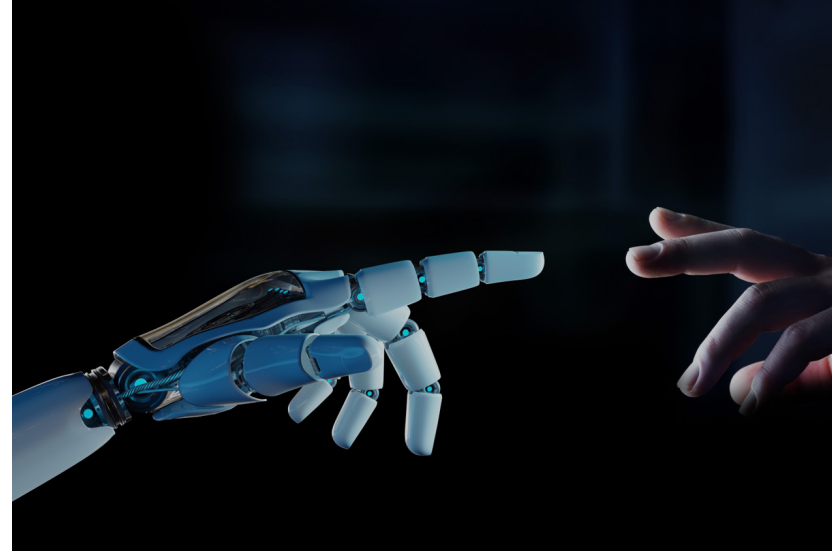
Yrkesroller kan förändras snabbt liksom verksamheter och arbetsmiljöer. Omställningen förändrar även innehållet i utbildningar, synen på lärande och utmanar alla utbildningsformer i sina traditionella sätt att värdesätta kunskap.

### MÖJLIGHETER

För hållbar tillväxt, en välfärd med kvalitet och för att Östergötland ska fortsätta utvecklas behöver näringsliv och främjarsystem, akademi, offentlig sektor och civilsamhälle arbeta gemensamt för att skapa effektiva strukturer som bygger förmåga att hantera omställning. Näringslivets, det offentligas och akademins innovationskraft och förmåga till omställning behöver tas tillvara för att bidra till relevans i utbildningar och andra insatser.

Arbetsgivare behöver i ökad utsträckning identifiera behov, finna innovativa lösningar och strukturer för kompetensförsörjning. Det kan handla om att synliggöra och validera kompetens samt optimera arbetsuppgifter utifrån den arbetskraft som finns samt styra resurser dit behoven är som störst.

I arbetet med att hantera omställning behöver olika aktörers resurser identifieras och utvecklas för att svara upp mot kända och ännu okända förändringar. Anpassning och omställning kan också drivas av beredskap i händelse av kris.



### PRIORITERINGAR FÖR ATT NÅ MÅL

**Regelbundet ta fram kunskapsunderlag med möjlighet till gemensam analys av kompetensbehov.**

- För att planera och dimensionera utbildning på olika nivåer kopplat till arbetsmarknadens och samhällets behov.

**Skapa förutsättningar för utveckling och användning av digital information och digitala tjänster utifrån ett mångfaldsperspektiv.**

- För ökad jämlikhet och minskad påverkan av socioekonomiska förhållanden, boendepåslag, funktionsförmåga och ålder.

**Utveckla strukturer för arbetslivets- och utbildningsanordnares omställningskapacitet.**

- För ökad rörlighet av kompetens mellan organisationer och branscher.

DELMÅL

5

## Hållbart samarbete mellan ansvariga aktörer inom regional strategiskt kompetensförsörjningsarbete

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

### UTMANINGAR

Ett hållbart och jämställt kompetensförsörjningsarbete kräver effektiva regionala samverkans- och stödstrukturer.

Det är ett medel att nå övriga mål men behöver också synliggöras som ett separat mål för fokusera på vikten av ett samarbete som kontinuerligt behöver stärkas och utvecklas.

En fortsatt utmaning är att stärka samarbetet mellan skola och arbetsliv liksom samverkan kopplat till arbetsmarknadspolitiska insatser.

### MÖJLIGHETER

Det är en möjlighet att utveckla dagens samverkansstrukturer. Nätverk, råd och mötesplatser behöver fokusera på att möta framtidens omställnings- och kompetensförsörjningsbehov samt tydliggöra roller, ansvar och mandat.

### PRIORITERINGAR FÖR ATT NÅ MÅL

**Gemensamt analysera, reflektera och agera på samhällsutmaningar.**

- För att tillsammans initiera satsningar utifrån identifierade kompetensbehov.

**Sträva efter att tydliggöra olika parter roller och ansvarsområden.**

- För effektiv samordning av insatser och förhindra dubbelarbete.

**Stärka befintliga och vid behov skapa nya samverkansstrukturer.**

- För att möta arbetsmarknadens behov av omställning kopplat till teknisk/digital, grön och social omställning.



## Hur strategin kommer att genomföras

Strategins prioriteringar beskriver aktuella möjligheter och utmaningar som aktörerna själva har bidragit till att identifiera och ser behov att kraftsamla kring. Prioriteringarna i strategin ska ses som vägledande för fortsatt samverkan liksom de ger möjlighet för var och en att lyfta fram i egna mål och i egen verksamhet.

Region Östergötland har i lagen om regionalt utvecklingsansvar 2010:630 att fastställa mål och prioriteringar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet och tillhandahålla bedömningar av länets kompetensbehov inom offentlig och privat sektor på kort och lång Sikt. Region Östergötland har ett ansvar att vara en sammanhållande kraft i arbetet med att omsätta den regionala kompetensförsörjningsstrategin till handling.

I Östergötland finns samverkansstrukturer som involverar representanter från kommunerna, näringslivet, statliga myndigheter, arbetsmarknadens parter, civilsamhället och akademi vars insatser ligger till grund för det fortsatta arbetet. För att nå framgång i

genomförandet av strategins prioriteringar behövs en långsiktig gemensam regional samverkan och att varje aktör som berörs - tillsammans och var för sig- bidrar i arbetet för att nå de gemensamma målen.

### Utgångspunkter för genomförande

#### **Skapa förutsättningar för långsiktigt samarbete och ömsesidig tillit**

- genom ökad förståelse för varandras roller, ansvar och mandat liksom respektive aktörs styrkor och möjligheter.

#### **Utvärdera och vid behov utveckla nya och avveckla befintliga samverkansstrukturer**

- för att undvika dubbelarbete samt optimera insatser på regional och lokal nivå.

#### **Arbeta för att skapa synergier mellan de olika samverkande politikområdena**

- som exempelvis utbildning och näringslivsutveckling.

## Uppföljning

Uppföljning och analys av genomförandet kommer att ske kontinuerligt i samverkan. Grunden för uppföljning sker bland annat genom den årliga rapporten för Utvecklingsstrategi för Östergötland *Hur går det för Östergötland*. Här finns indikatorer för ett inkluderande Östergötland in liksom statistik kopplat till arbetslöshet och gymnasieutbildning.

### Utgångspunkter för uppföljning

- Identifiera mätbara indikatorer som relaterar till och gör det möjligt att följa varje delmål i strategin.
- Där det är relevant ska indikatorer som följs upp vara könsuppdelade.
- Använda regionala och lokala analyser och prognoser som utgångspunkt för länsgemensamma prioriteringar som adresserar specifika kompetensförsörjningsutmaningar.
- Utveckla en gemensam systematik kring uppföljning och analys som inkluderar omvärldsbevakning och framtidsspaning.



REGION ÖSTERGÖTLAND KOMPETENSFÖRSÖRJNINGSTRATEGI