



Sammanträde med:

Regional tillväxtnämnd

Sammanträdesdatum: 2020-04-01

Tid: kl. 10:00-12:00

Gruppmöten kl 9.00-10.00:

(S), (KD), (C) i konferensrum Eken

(M), (L) i Boken, (MP) ansluter kl 9.30

(SD) i Persiljan, Eklundavägen 1

Plats: Konferensrum Eken, Eklundavägen 1 Örebro

Meddela förhinder snarast möjligt till nämndsekreterare June Fors, e-post:
june.fors@regionorebrolan.se

För att visa varandra hänsyn, gäller följande. Endast den som känner sig frisk kommer till sammanträdet. Den som anser sig tillhöra en riskgrupp eller som är icke tjänstgörande ersättare, uppmanas att inte komma.

Tänk på våra allergiker och undvik starka dofter.

Ledamöter kallas

Irén Lejegren (S), ordförande
Torbjörn Ahlin (C), vice ordförande
Willhelm Sundman (L), 2:e vice ordförande
Rolf Karlsson (S)
Yvonne Nilsson (S)
Bulent Oktay (S)
Theres Andersson (S)
Annalena Järnberg (S)
Bo Rudolfsson (KD)
Anders Brandén (M)
Torbjörn Appelqvist (M)
Fredrik Persson (MP)
Patrik Nyström (SD)
Fredrik Dahlberg (SD)
Kenneth Lantz (V)

Ersättare underrättas

Ingrid Båve (S)
Bror-Erik Israelson (S)
Margareta Scherlund (S)
Malko Prince M'peti Eliya (KD)
Anders Lycketeg (C)
Anna Danielsson (M)
Magnus Johansson (M)
Florencia Aroca López (M)
Sergej Salnikov (SD)



1. Protokollsjustering

Förslag till beslut

Regional tillväxtnämnd beslutar

att jämte ordförande justera dagens protokoll utse Willhelm Sundman (L) med Anders Brandén (M) som ersättare.

Protokollet ska vara justerat senast den 15 april 2020.

2. Information

1. Åtgärder inom regional tillväxtnämnds ansvarsområde med hänsyn till viruset som orsakar covid-19 - Irén Lejegren, Petter Arneback
2. Vinnova ansökan – förbättrad samverkan mellan hälso- och sjukvård/Socialtjänst och ideell sektor – Ingmar Ångman *bilaga*
3. Handlingsplan för innovation och skogsråvara i världsklass - inför utskick av remiss - David Erlandsson *bilaga*

Underlag

- Vinnova-ansökan Utkast
- Handlingsplan innovationer och förädlad skogsråvara i världsklass remissversion

3. Finansiering av företagsjour

Diarienummer: 20RS3188

Föredragande: Lisa Virén

Handlingar skickas ut senare.

4. Remissvar gällande ny medlemsavgift till Intresseföreningen Bergslaget

Diarienummer: 20RS1795

Föredragande: Lisa Virén

Förslag till beslut

Regional tillväxtnämnd beslutar

att godkänna redovisat förslag till svar som Region Örebro läns svar till Intresseföreningen Bergslaget.

Sammanfattning

Styrelsen i Intresseföreningen Bergslaget vill inför årsmötet 2020 undersöka förutsättningarna för att justera årsavgiften för år 2021 samt att en årlig justering sker enligt konsumentprisindex från och med år 2022. Styrelsen vill att medlemmarna bereds möjlighet att lämna synpunkter på förslaget inför årsmötet.

Idag består medlemsavgiften av en fast del och en rörlig del. Förslaget innebär att den rörliga delen ska räknas upp till 1,5 kronor per invånare (invånare i medlemskommunerna i respektive län). För Region Örebro län skulle detta innebära en avgiftshöjning för år 2021



från 105 745 kronor till 133 618 kronor, en uppräknings på 27 873 kronor.

Region Örebro län ställer sig bakom uppräknings för år 2021 men kan under rådande ekonomiska förutsättningar inte ställa sig bakom en indexökning av medlemsavgiften från år 2022. Villkor för att även efter år 2021 betala 1,5 kronor per invånare är att Intresseföreningen Bergslaget ser över möjligheterna att effektivisera och samordna övriga mellanregionala sammanslutningar och initiativ där fokus ligger på Bergslagets fortsatta utveckling, främst kopplat till infrastruktur.

Beslutsunderlag

- FöredragningsPM regional tillväxtnämnd 200401, Remissvar om ny medlemsavgift till Intresseföreningen Bergslaget
- Svar Medlemsavgift 2021
- Beräkning av ny medlemsavgift 2021
- Remiss - Medlemsavgift för medlemskap i Intresseföreningen Bergslaget 2021
- Bilaga 1 - Remiss - Medlemsavgift för medlemskap i Intresseföreningen Bergslaget 2021
- Bilaga 2 - Remiss - Medlemsavgift för medlemskap i Intresseföreningen Bergslaget 2021
- Bilaga 3 - Remiss - Medlemsavgift för medlemskap i Intresseföreningen Bergslaget 2021

5. Beredningsärende: Förslag till regional handlingsplan för kompetensförsörjning samt sammanställning av inkomna remissvar

Diarienummer: 19RS5298

Föredragande:

Förslag till beslut

Regional tillväxtnämnd bereder ärendet inför kommande förslag till beslut

att anta regional handlingsplan för kompetensförsörjning.

Sammanfattning

I mars 2018 antogs den regionala utvecklingsstrategin, RUS. Den uttrycker länets aktörers samlade vilja och fungerar som en plattform för att tillsammans utveckla vårt län. Ett av de prioriterade områdena är kompetensförsörjning och matchning. Handlingsplanen utgör en ram och ett stöd för att utvecklings- och förändringsarbetet tydligare definieras och därefter kan initieras och drivas mot den gemensamma målbilden.

I ett regionalt tillväxtperspektiv handlar kompetensförsörjning i grunden om att säkerställa att arbetsgivare, privata och offentliga får tillgång till den kompetens som efterfrågas. Handlingsplanen tar utgångspunkt i tre definierade strategiska inriktningar: möt arbetskraftsefterfrågan i bristyrken och regionala styrkeområden, förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete och riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden. För att nå målen i den regionala utvecklingsstrategin avseende kompetensförsörjning och matchning har länets aktörer tillsammans med Region Örebro län tagit fram och prioriterat insatsområdena som bör ligga till grund för utvecklingsinsatser.

Den nuvarande handlingsplanen för kompetensförsörjning från 2014 utgår ifrån målen i den gamla regionala utvecklingsstrategin därför beslutades att en ny behöver tas fram. Förslag till regional handlingsplan för kompetensförsörjning har tagits fram i en bred process från hösten 2018 och under 2019.



Regionala tillväxtnämnden beslutade på mötet i september 2019 att skicka förslag på regional handlingsplan på remiss till det regionala partnerskapet samt ytterligare några instanser. Alla inkomna remissvar är nu sammanställda och ska beredas. Målsättningen är att en ny regional handlingsplan för kompetensförsörjning fastställs och beslutas i Regionala tillväxtnämnden under våren 2020.

Beslutsunderlag

- FöredragningsPM Förslag till regional handlingsplan för kompetensförsörjning
- Remissversion Regional handlingsplan kompetensförsörjning
- Sammanställning remissvar med förslag på åtgärd
- Alla inkomna remissvar för handlingsplan kompetensförsörjning
- Justeringar Handlingsplan kompetensförsörjning - efter remissen
- Ny version Regionla handlingsplan Kompetensförsörjning och matchning

6. Medfinansiering av projekt Västra Logsjön

Diarienummer: 19RS9487

Föredragande: Lena Kihl

Förslag till beslut

Regionala tillväxtnämnden beslutar

att Lekebergs kommun beviljas 50 procent av projektets bokförda kostnader, dock högst 1 000 000 kr för genomförande av projekt Västra Logsjön,

att finansiering sker inom ramen för regionalt utvecklingsstöd – statligt stöd,

att projektet får påbörjas tidigast 2019-12-01 och avslutas senast 2021-03-31, samt

att följande villkor gäller för Region Örebro läns beslut:

- Beslutet gäller under förutsättning att projektets budget är fullt finansierad.
- I samband med genomförandet av projektet ska det framgå att Region Örebro län medfinansierar projektet.
- I övrigt gäller Region Örebro läns Allmänna villkor för medfinansiering (beslutades 2019-11-05, dnr 19RS9026).

Sammanfattning

Lekebergs kommun ansöker om 50 procent av projektets bokförda kostnader, dock högst 1 000 000 kronor för projekt Västra Logsjön under perioden 2019-12-01—2021-03-31.

Projektet ska genomföra en bredbandsutbyggnad i Tångeråsa i Lekebergs kommun så att både företagare och privatpersoner kan erbjudas tillgång till fiber.

Bifall till ärendet föreslås.

Beslutsunderlag

- FöredragningsPM regional tillväxtnämnd 200401, Medfinansiering av projekt Västra Logsjön
- Projektbeskrivning för Västra Logsjön



7. Begäran om utökat verksamhetsbidrag till Hopajola 2020

Diarienummer: 19RS8345

Föredragande: Johan Karlström

Förslag till beslut

Regionala tillväxtnämnden beslutar

att avslå Hopajolas begäran om utökat verksamhetsbidrag på 80 000 kronor.

Sammanfattning

Hopajola har inkommit med en skrivelse till Region Örebro län med en önskan om utökat verksamhetsbidrag på 80 000 kronor, en ökning med cirka 45 procent av nuvarande bidrag. 2019 erhöll Hopajola verksamhetsbidrag från Region Örebro län med 195 000 kronor.

Beslutsunderlag

- FöredragningsPM regional tillväxtnämnd 200401 - Utökat verksamhetsbidrag Hopajola 2020
- Skrivelse till Region Örebro län och länets kommuner gällande Hopajolas verksamhetsbidrag år 2020
- Bilaga 1 - Skrivelse gällande Hopajolas verksamhetsbidrag år 2020
- Bilaga 2 - Skrivelse gällande Hopajolas verksamhetsbidrag år 2020
- Bilaga 3 - Skrivelse gällande Hopajolas verksamhetsbidrag år 2020
- Bilaga 4 - Skrivelse gällande Hopajolas verksamhetsbidrag år 2020
- Bilaga 5 - Skrivelse gällande Hopajolas verksamhetsbidrag år 2020

8. Vilt- och naturvårdsinsatser 2020

Diarienummer: 20RS284

Föredragande: Johan Karlström

Förslag till beslut

att avsätta 260 000 kronor i en pott för vilt- och naturvård. Medlen prioriteras till stor del mot insatser som riktar sig mot barn och unga samt till personer med särskilda behov,

att avsätta 250 000 kronor till ett skolprojekt som syftar till att tillgängliggöra Bergslagsleden och naturen däromkring för barn och unga,

att avsätta 50 000 kronor till Hopajola i utökat driftstöd för att genomföra skolprojektet,

att avsätta 10 000 kronor inom befintlig ram för kommunikation och marknadsföring av regionala tillväxtnämndens arbete med vilt- och naturvård. Varav 5 000 kronor går till Hopajola för utökat driftsstöd att marknadsföra vilt- och naturvård samt

att avsätta 10 000 kronor till Ungdomens Naturstipendium.

Sammanfattning

Från och med 2019 ligger ansvaret för vilt- och naturvård hos regionala tillväxtnämnden. Inför 2020 föreslås följande struktur av dessa ärenden.

Ansökan ska inkomma till Region Örebro län via mejl senast 1 april. Inkomna ansökningar handläggs av Område Näringslivsutveckling med stöd av projektstöd.

En bedömningsgrupp hålls samman av Område Näringslivsutveckling. Medlemmar i gruppen föreslås vara sammankallande från Område Näringslivsutveckling och ytterligare



två personer, varav en person från Hopajola.

Marknadsföring görs främst via Region Örebro läns webbsida samt Region Örebro läns övriga kanaler. Beslut gällande fördelning av medel tas på regionala tillväxtnämndens sammanträde i maj. Medel utbetalas via ekonomienheten med stöd av projektstöd under juni månad.

Beslutsunderlag

- FöredragningsPM regional tillväxtnämnd 200401, Vilt- och naturvårdsinsatser 2020

9. Anmälnings- och meddelandeärenden

Diarienummer: 19RS10494

Föredragande:

Förslag till beslut

Regional tillväxtnämnd beslutar

att godkänna redovisningen.

Sammanfattning

Regional tillväxt nämnd har överlåtit sin beslutanderätt till ordförande eller tjänsteman i enlighet med gällande delegationsordning. Dessa beslut ska redovisas till regionala tillväxtnämnden.

Anmälningsärenden:

1. Beslut om av regionala tillväxtnämndens ordförande enligt punkt 2.1:
Deltagande i UF Mässan den 16 mars 2020, diarienummer 20RS1061.
2. Beslut av regional utvecklingsdirektör enligt punkt 3.2:
Medfinansiering av projekt Förinkubation åt privat sektor – utformning och test av modell fas ett, diarienummer 20RS277.
3. Beslut av områdeschef för Näringslivsutveckling för perioden 2020-01-01—
2020-02-25 enligt punkt 3.3, diarienummer 20RS480 med flera.

Meddelandeärenden:

4. Rapporten Utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden i Örebro län, diarienummer 20RS2895.
5. Protokollsutdrag från regionstyrelsen den 28 januari 2020, Tidsplan för verksamhetsplan med budget 2021 och uppföljning 2020, diarienummer 19RS9855.

Beslutsunderlag

- FöredragningsPM regional tillväxtnämnd 200401, Anmälnings- och meddelandeärenden
- Delegationsbeslut - Deltagande i UF Mässan 16 mars 2020
- Delegationsbeslut - Medfinansiering Inkubera med rättelse
- Rapport - Utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden i Örebro län
- PU RS 200128 § 7 Tidsplan verksamhetsplan med budget 2021 och uppföljning

10. Presentationer vid sammanträdet



Föredragande:

2

Information

Ansökan till Vinnova

Diarienummer

Diarienummer saknas.

Klarmärkerad

Ej klarmärkerad.

Utlysning

Utmaningsdriven innovation - Steg 2
Samverkansprojekt 2020 (vår)

PROJEKTUPPGIFTER

Är ansökan en fortsättning på tidigare projekt, ange diarienummer i fältet nedan.

2018-03456

10 / 20 tecken

Projekttitel *

CROSS - Civilsamhälle och regionens offentliga aktörer i samverkan kring samhällsutmaningar

81 / 100 tecken

Projekttitel på engelska *

CROSS - Civil society and regional public actors in collaboration on societal challenges

76 / 100 tecken

Start av projekt för vilket bidrag sökes *

2020-09-14

Slut av projekt för vilket bidrag sökes *

2022-09-13

Svensk projektsammanfattning *

0 / 1500 tecken

Engelsk projektsammanfattning *

0 / 1500 tecken

Mål för projektet *

En ny form av samverkan mellan offentlig sektor och civilsamhälle kring välfärdsluckor som utgår från medborgarnas behov.

105 / 150 tecken

Sekretess

Finns uppgifter om affärs- och driftförhållanden som skulle kunna leda till skada om de offentliggörs

Nej

KLASSIFICERING

Uppgifterna om klassificering används för att analysera, följa upp och utvärdera statliga insatser inom FoU. Uppgifter som ni anger här kommer inte ingå i vår bedömning.

Det går att göra max tre val per klassificering. Ange den viktigaste först.

Klassificering av behovsområde *

Klassificering av forskningsområde *

Klassificering av produktområde *

Utkast -
Arbetsmaterial

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Visningsexemplar

Visningse

Organisation
Region Örebro län
Organisationsnummer 232100-0164
Adress Box 1613 701 16 Örebro
Webbplats
Telefon 019-602 10 00
Kommun Örebro
Land Sverige

Arbetsplats
Regional utveckling
Adress Box 1613 702 16 Örebro
Webbplats
Telefon 019-602 70 00
Kommun Örebro
Land Sverige

Utkast -
Arbetsmaterial

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Person
E-post

Utkast -
Arbetsmaterial

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Person

Lena Uvhagen

E-post

lena.uvhagen@regionorebrolan.se

Mobilnummer

0721432285

Kön

Kvinna

Utkast -
Arbetsmaterial

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar


Endast Visningse

Endast Visningse

 Totalt

	2020	2021	2022	Summa
Personalkostnader	0	0	0 =	0
Utrustning, mark, byggnader	0	0	0 =	0
Konsultkostnader, licenser m.m	0	0	0 =	0
Övriga direkta kostnader inkl. resor	0	0	0 =	0
Indirekta kostnader	0	0	0 =	0
Totala kostnader	0	0	0 =	0
Projektets finansiering	2020	2021	2022	Summa
Varav sökt bidrag från Vinnova	0	0	0 =	0
Varav andra finansiärer	0	0	0 =	0
Varav egen finansiering	0	0	0 =	0
Total finansiering	0	0	0 =	0
Projektets beräknade stödnivå				0.0%

Koordinerande projektpart (koordinator)

 Region Örebro län *Regional utveckling (232100-0164)*

	2020	2021	2022	Summa
Personalkostnader	0	0	0 =	0
Utrustning, mark, byggnader	0	0	0 =	0
Konsultkostnader, licenser m.m	0	0	0 =	0
Övriga direkta kostnader inkl. resor	0	0	0 =	0
Indirekta kostnader	0	0	0 =	0
Totala kostnader	0	0	0 =	0
Finansiering	2020	2021	2022	Summa
Sökt bidrag från Vinnova	0	0	0 =	0
Andra finansiärer	0	0	0 =	0
ⓘ Egen Finansiering	0	0	0 =	0
Total finansiering	0	0	0 =	0
ⓘ Beräknad stödnivå				0.0%

 **ASKERSUNDS KOMMUN** KOMMUNLEDNINGSKONTOR (212000-1983)

	2020	2021	2022	Summa
Personalkostnader	0	0	0 =	0
Utrustning, mark, byggnader	0	0	0 =	0
Konsultkostnader, licenser m.m	0	0	0 =	0
Övriga direkta kostnader inkl. resor	0	0	0 =	0
Indirekta kostnader	0	0	0 =	0
Totala kostnader	0	0	0 =	0
Finansiering	2020	2021	2022	Summa
Sökt bidrag från Vinnova	0	0	0 =	0
Andra finansiärer	0	0	0 =	0
ⓘ Egen Finansiering	0	0	0 =	0
Total finansiering	0	0	0 =	0
ⓘ Beräknad stödnivå				0.0%

 **Hällefors kommun** Hällefors kommun (212000-1942)

	2020	2021	2022	Summa
Personalkostnader	0	0	0 =	0
Utrustning, mark, byggnader	0	0	0 =	0
Konsultkostnader, licenser m.m	0	0	0 =	0
Övriga direkta kostnader inkl. resor	0	0	0 =	0
Indirekta kostnader	0	0	0 =	0
Totala kostnader	0	0	0 =	0
Finansiering	2020	2021	2022	Summa
Sökt bidrag från Vinnova	0	0	0 =	0
Andra finansiärer	0	0	0 =	0
ⓘ Egen Finansiering	0	0	0 =	0
Total finansiering	0	0	0 =	0
ⓘ Beräknad stödnivå				0.0%

Endast Visningsse

Endast Visningsse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse



	2020	2021	2022	Summa
Personalkostnader	0	0	0 =	0
Utrustning, mark, byggnader	0	0	0 =	0
Konsultkostnader, licenser m.m	0	0	0 =	0
Övriga direkta kostnader inkl. resor	0	0	0 =	0
Indirekta kostnader	0	0	0 =	0
Totala kostnader	0	0	0 =	0

Finansiering	2020	2021	2022	Summa
Sökt bidrag från Vinnova	0	0	0 =	0
Andra finansörer	0	0	0 =	0
① Egen Finansiering	0	0	0 =	0
Total finansiering	0	0	0 =	0

① Beräknad stödnivå				0.0%
----------------------------	--	--	--	-------------

Endast V

Endast V

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Utkast - Arbetsmaterial

POTENTIAL

Utmaningsdriven Innovation är helt bottom-up. Det innebär att det är ni sökande som definierar samhällsutmaningen ni tänker jobba med, vilka aktörer som behöver involveras för att lösa samhällsutmaningen och vilka aktiviteter ni ska göra tillsammans för att uppnå önskat resultat och bidra till hållbarhetsmålen i Agenda 2030. Det är viktigt att ni presenterar projektet så att någon som inte är insatt i ert område eller arbete tydligt förstår: vilken är samhällsutmaningen, vad är er innovativa idé och vad ska projekt resultera i?

Här presenterar ni information som kopplar till kriteriet Potential som presenteras i utlysningstexten.

7a. Samhällsutmaning och vision *

Vilken är samhällsutmaningen som ert projekt möter och er vision för hur projektet bidragit till att möta denna utmaning när steg 3 avslutats?

Region Örebro län kommer i framtiden att påverkas av den demografiska utvecklingen. För att möta detta behöver arbetet i utvecklas för att öka kapaciteten kopplat till välfärdsuppdraget. Den civila sektorn är en stark och viktig, men ofta underutnyttjad, part i detta arbete. Ofta har verksamheter inom offentlig och civil sektor samma utmaningar och samma målgrupper men det finns brister gällande samverkan. Visionen för detta projekt är att hitta system och modeller samverkan mellan den offentliga och civila sektorn så att fler människor får det stöd och den hjälp de behöver.

492 / 500 tecken

7b. Beskrivning av problem och behov *

Beskriv de problem som behöver lösas och behov som behöver tillgodoses för att möta samhällsutmaningen. Redogör för hur problemet ser ut på en systemnivå och hur omfattande problemet är. Beskriv gärna både kvalitativt och kvantitativt. Vem eller vilka är behövsägarna som kan dra nytta av den innovation som ni avser att ta fram? Uppge de viktigaste aktörerna som berörs (eller bör vara delaktiga) kopplat till sina roller och behov.

Flera nationella utredningar har identifierat en rad olika framtidsutmaningar inom hälso- och sjukvården och inom Sveriges kommuner. I grunden handlar det om välfärdssystemens och välfärdsfinansieringens långsiktiga hållbarhet. Regeringen lyfter till exempel arbetet med att öka standarden på olika välfärdstjänster och att denna utveckling behöver göras i en allt snabbare takt. Denna samhällsutmaning har Sveriges kommuner i hög grad varierande förutsättningar för att lösa. För att klara detta krävs en utveckling mot nya arbetssätt och nya organisationsformer. (Ds:2013:19) Samtidigt finns också en outnyttjad potential i de offentligt finansierade välfärdssystemen som inte tas tillvara på tillräckligt bra sätt. Det handlar till exempel om brist på samverkan kring människor med olika typer av sammansatta behov (SOU 2018:47) Brist på samverkan leder till att systemet skapar organisatoriska mellanrum där människor faller igenom och att grupper av människor som behöver stöd av samhället inte får rätt insatser. Detta projekt ska genom att hitta modeller för ökad samverkan med den civila sektorn, täppa igen dessa luckor. Region Örebro har i förarbetet till ansökan involverat ett stort antal intressenter och genomfört en LFA-workshop (Logical Framework Approach). Syftet har varit att identifiera utmaningar, orsaker och behov (se bilaga XXX) och i detta arbete framkom ett antal områden som vi bör arbeta med för att komma tillrätta med problemet. Nedan listas områdena och några exempel på vad som kom upp i LFA-arbetet.

- Roller/ansvar: Vi har olika förväntningar på vilken aktör som ska utföra vad, attityder till och förtroende mellan civila och offentliga aktörer samt strukturella frågor mellan civila och offentliga sektorn.
 - Samverkan: Risken för medborgaren att hamna mellan stolarna, att vi arbetar i stuprör, bristande kännedom om de resurser som finns i samhället, att det saknas forum för offentliga och civila aktörer att mötas och samverka kring gemensamma målgrupper samt att vi inte tar tillvara på individens resurser och organiserar oss utifrån individens behov.
 - Organisation: Vi har bristande kunskaper om medborgarna och deras behov, att vi inte ger utrymme för flera olika problembilder, att det tar lång tid att ställa om till nya utmaningar samt att vi har arbetssätt, arbetsmodeller och kultur som är tröga och inte möjliggör att vi använder våra gemensamma resurser på bästa sätt.
- Om inget görs är möjliga effekter ett ineffektivt välfärdssystem med ökande kostnader vilket ger ökade klyftor, ökad ohälsa, otrygghet och till sist också en ökad dödlighet.
- För att ta sig an denna utmaning behöver behövsägarna, dvs. kommunerna, hälso- och sjukvården samt den civila sektorn, hitta systematik och modeller för ökad samverkan.

2352 / 2500 tecken

7c. Projektets tänkta innovation *

Beskriv er innovation för att möta samhällsutmaningen på systemnivå.

1. Vad är det ni i projektet behöver utveckla, testa och på sikt införa för att möta samhällsutmaningen?
2. Hur kommer er innovation bidra till att möta samhällsutmaningen samt de problem och behov som beskrivits i 7a och 7b?

Projektet kommer att utveckla och testa en mer flexibel och dynamisk samverkansform som kan anpassas till de behov som finns bland kommunens medborgare. Ofta sker samverkan kring en speciell utmaning eller runt en viss målgrupp vilket resulterar i att samverkansformen blir alltför specifik och inte kan utökas till andra utmaningar eller målgrupper. Region Örebro län har i steg 1 testat olika former av samverkan, med goda erfarenheter. I steg 2 vill Region Örebro län utöka samverkansformen som togs fram i steg 1 till att inbegripa fler kommuner (utöver Karlskoga som var med i steg 1, även Askersund, Hällefors, Kumla, Ljusnarsberg, Nora) I steg 1 fanns en naturlig samarbetspart i Möckelnföreningarna som är en paraplyorganisation för civil sektor i den västra länsdelen (Karlskoga och Degerfors kommuner). Därför vill vi i steg 2 ta den samverkansform som togs fram och prövades i steg 1 och testa den i bredare skala, i fler kommuner med delvis andra förutsättningar.

Modellen behöver utvecklas för att möta de erfarenheter och slutsatser som drogs i steg 1 men också för att möta behoven i fler kommuner. Modell och systematik ska anpassas efter lokala behov och förutsättningar men med syfte att skapa en generaliserbar modell för samverkan. Här behöver projektet skapa förutsättningar för att alla parter ska kunna vara delaktiga (både behovsägare och medborgare), samt skapa ett ramverk för uppföljning och utvärdering som visar på effekten för de enskilda medborgarna ska byggas upp.

Projektet kommer att fortsätta med utvecklingen av metod och struktur för gemensamma aktiviteter med syfte att stärka samverkan mellan offentlig- och civil sektor. Denna utveckling ska leda till olika tjänsteinnovationer som i sin tur gör så att medborgare kan erbjudas bättre stöd. Denna utveckling leder i förlängningen till såväl en mer effektiv användning av samhällets resurser som bättre folkhälsa. Rent konkret ska delprojekten testa och utveckla nya organisatoriska former, ökad samverkan och ta fram nya arbetssätt, ta fram metoder och/eller tekniska innovationer eller nyttja befintlig teknik på ett innovativt sätt för att möta både kortsiktiga och långsiktiga välfärdsutmaningar beskrivna under rubrik 7b.

Projektet använder ett iterativt arbetssätt för att ta tillvara på de erfarenheter som görs i de olika delprojekten. Projektet ska involvera medborgarna för att definiera problem och hitta lösningar. Målet är att ta fram ett ramverk eller en modell för att sedan kunna applicera och implementera den både utanför och inom länet.

2155 / 2500 tecken

7d. Påverka strukturer och system *

Vi vill att ni arbetar med en systemansats, vilket innebär att ni ser till helheten som behövs för att lösa samhällsutmaningen och hur de olika delarna i systemet påverkar varandra. Beskriv hur er lösning i ett större perspektiv bidrar till struktur- och systemförändring.

De olika sektorer som finns i samhället arbetar ofta inom sina respektive stuprör vilket gör att kommunikation och samverkan över sektorsgränserna ofta brister. Vidare ser man inte alltid de gemensamma utmaningarna, målgrupperna och hur man kan arbeta för att komplettera varandra. Detta har inte med enskilda individer eller organisationer att göra utan kan betecknas som ett strukturellt problem. Detta projekt bygger teoretiskt på en så kallad "samhandlingstrappa" med de olika stegen samtal, samsyn, samarbete och samhandling.

De utmaningar som projektet inriktar sig på är så kallade "wicked problems", alltså problem som inte har en enkel lösning utan ofta kräver många och komplexa lösningar. Det kräver ett adaptivt förhållningssätt vilket innebär att system behöver förändras och gamla sanningar ifrågasättas. Detta projekt hanterar detta genom att undersöka förutsättningarna för samverkan mellan offentlig och civil sektor - är man redo att samverka, förstår man syftet och behovet? Men också genom att skapa och pröva nya system för samverkan.

901 / 1000 tecken

7e. Omvärldsanalys *

I ruta 7b och 7c har ni beskrivit problemet och er tänkta innovation. Nu ska ni jämföra ert projektförslag med andra initiativ som har avslutats, pågår och är på gång såväl nationellt som internationellt.

1. I hur stor utsträckning är er innovation ny, tillför signifikant mervärde till existerande lösningar, eller utmanar vad som redan görs i Sverige och internationellt?
2. Vilka synergieffekter med andra aktörer/lösningar har ni identifierat?
3. Vilka eventuella kunskapsluckor finns idag?
4. Hur kommer ni att arbeta med fortsatt omvärldsanalys under projektet?

Endast Visningse

Endast Visningse

Endast Visningse

Endast Visningse

Endast Visningse

Samverkan mellan offentlig och civil sektor förekommer i olika former på många håll. Ofta bygger samverkan på en specifik fråga/utmaning, riktad mot en specifik målgrupp eller liknande. Den innovation som detta projekt utvecklar och testar bygger istället på en samverkansform där samverkan är i fokus och arbetssättet bygger på flexibilitet och behovsstyrning. Det är alltså inte på förhand bestämt vilken specifik samhällsutmaning parterna ska samverka kring utan detta växer fram och bestäms efter hand genom samsyn, behov och delaktighet från organisationer och medborgare.

I Örebro län pågår ett internationellt Horizon 2020-projekt kallat CHERRIES. Projektet syftar till att hitta innovativa lösningar på hälso- och sjukvårdens utmaningar tillsammans med flera samhällsaktörer från den civila sektorn. Bärande delar i CHERRIES är kartläggning av förutsättningar för innovation, behovsinventering, delaktighet och test av lösningar med efterföljande uppföljning och utvärdering bärande delar. Här finns starka synergieffekter, exempelvis genom att använda delar av det material som tas fram i CHERRIES gällande förutsättningar för innovation, metoder för behovsinventering och delaktighet.

Dock skiljer sig projekten åt på många punkter, varför de kompletterar varandra. CHERRIES bedrivs med hälso- och sjukvården i fokus, CROSS har ett bredare fokus på samhällsutmaningar. CHERRIES bedrivs i Närsjukvårdsområde Väster (kommunerna Karlskoga, Degerfors och Laxå), medan CROSS bedrivs tvärs över länet i flera närsjukvårdsområden med olika förutsättningar. CROSS fokuserar på civilsamhället och metodutveckling, medan CHERRIES verkar mer på policynivå.

I Örebro län finns även Partnerskapet för sociala innovationer, ett regionalt samverkansforum som syftar till att stötta framväxten av idéer som kan utvecklas till sociala innovationer. En inledande dialog har förts med partnerskapet och här finns troligen synergieffekter att hämta, därför kommer partnerskapet att involveras i CROSS. I partnerskapet ingår bland andra Finsamförbunden i länet, vilka också kan vara viktiga samarbetsparter i detta arbete.

INNOVATIONSTEAMET????

I steg 1 som var förarbetet till steg 2 identifierades en kunskapslucka angående kunskapen om Civil sektor inom den offentliga sektorn och tvärtom. Här riktar projektet in sig på att tydliggöra roller och uppdrag för att öka kunskapen hos respektive part för att förbättra förutsättningarna för samverkan. Det finns också som identifierades i 7b ett behov av att utveckla mer och bättre samverkan för att kunna utveckla välfärdssektorn, problemet att det ofta inte görs. Vilket till stor del beror på att det inte finns tillräcklig kunskap om hur det praktiskt ska gå till. Detta projekt tar fram ett kunskapsunderlag för att visa på hur:et.

OMVÄRLDSANALYS????

2403 / 2500 tecken

7f. Bidrag till globala målen i Agenda 2030 *

Vilket av de 17 globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 kommer ni huvudsakligen bidra till, om ni genomför ett lyckat steg 3-projekt?

3. Hälsa och välbefinnande.

7g. Motivera bidrag till målen i Agenda 2030 *

Motivera och förklara ovanstående svar, gärna med resonemang utifrån relevanta delmål.

CROSS kommer att kunna påverka flera av de globala målen inom Agenda 2030. Genom fokus på välfärdsluckor bidrar CROSS främst till mål 3; God hälsa och välbefinnande (främst delmål 3.4; minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa) samt mål 10; Minskad ojämlikhet (främst delmål 10.2; Främja social, ekonomisk och politisk inkludering). Genom att samverka kring välfärdsluckor riktar projektet in sig på grupper av människor som idag riskerar att hamna i de organisatoriska mellanrummen. Detta är ofta människor som tillhör utsatta grupper i samhället. I projektet CROSS vill vi även hitta en modell för att täppa till välfärdsluckor där även invånarna själva kommer till tals och kan vara med och påverka både behov och lösningar. Detta i sig bidrar både till god hälsa och välbefinnande och minskad ojämlikhet genom att grupper som annars sällan kommer till tals får möjlighet att vara med och påverka. Genom att ha ett jämlikhetsperspektiv i delprojekten så berörs även delmål 5.

Det planerade arbetssättet och metodiken som kommer att användas och den modell som projektet ska resultera i gör att CROSS även bidrar till mål 17; Genomförande och globalt partnerskap (17.17; Uppmuntra effektiva partnerskap) i en den svenska kontexten. CROSS har även stark bäring på regeringens proposition "God och jämlik hälsa- en utvecklad folkhälsopolitik" vilket har en stark koppling till Agenda 2030. Folkhälsopropositionen betonar vikten av att arbetet bedrivs sektorsövergripande och med integrering av olika perspektiv, vilket är vad CROSS ämnar bidra till.

1353 / 2000 tecken

7h. Internationell potential *

Ett internationellt perspektiv och utblick ska projekten ha redan från start. Utmaningen kan vara global och innovationerna ni utvecklar kan exporteras eller att er innovation kan skapa internationellt intresse och knyta till sig internationella aktörer, kompetenser eller investeringar till Sverige. Beskriv er tänkta innovations internationella potential.

Flera av länder i Europa står inför liknande problem kopplat till välfärdssektorn. Kontexten ser dock olika ut i varje land och traditionellt sätt har det civila samhället spelat en större roll och är involverad i olika välfärdstjänster i vissa länder men inte i andra. I de nordiska länderna med liknande välfärdssystem kan dock resultaten och lösningarna som utmynnar från delprojekten ha ett intresse och kan sannolikt förpackas på så sätt att de skulle kunna genomföras även där. Men det innebär mer arbete och förädling av de tjänster som kommer fram och ligger inte direkt inom detta projekts ramar. Däremot kan man tänka sig att det blir en långsiktig effekt av detta projekt.

572 / 1000 tecken

7i. Internationell samhällsutmaning och nytta för Sverige

Om ert projekt huvudsakligen avser att lösa en samhällsutmaning utomlands, beskriv nytta och potential för Sverige och svenska aktörer.

Frågan lämnas tom om det inte är aktuellt för ert projekt.

0 / 1000 tecken

7j. Effektlögik: mätning samt mål och förväntat resultat för steg 2 *

I det här avsnittet ska ni kortfattat redogöra för mål och förväntade resultat efter ett lyckat samverkansprojekt (steg 2), även med avseende på ökad jämställdhet. Beskriv vad ni ska mäta och hur ni ska mäta.

Resultatmålen ska vara kvantifierbara, mätbara, specifika, accepterade av ingående parter, realistiska och tidsatta. Tänk på att det inte är aktiviteter som efterfrågas utan resultatet av dessa, det vill säga resultatmål som bör fånga någon form av kvalitet, prestanda, värde eller dylikt.

Observera att detta avsnitt gäller projektets resultat och effektlögik, inte själva genomförandet av projektet.

0 / 3000 tecken

7k. Effektlögik: mätning samt mål och förväntat resultat för steg 3 *

I det här avsnittet ska ni kortfattat redogöra för mål och förväntade resultat efter ett lyckat implementeringsprojekt (steg 3), även med avseende på ökad jämställdhet. Beskriv vad ni ska mäta och hur ni ska mäta. Tänk på att det inte är aktiviteter som efterfrågas utan resultatet av dessa, det vill säga resultatmål som bör fånga någon form av kvalitet, prestanda, värde eller dylikt. Resultatmålen ska vara kvantifierbara, mätbara, specifika, accepterade av ingående projektparterna, realistiska och tidsatta.

0 / 2500 tecken

7l. Effektlögik: förväntade effekter 5 år efter steg 3 *

Redogör för förväntade effekter 5 år efter ett lyckat implementeringsprojekt (steg 3), även med avseende på ökad jämställdhet. Målen ska vara kvantifierbara, mätbara, specifika, accepterade av projektparterna, realistiska och tidsatta. Försök, redan nu i ett tidigt skede, att göra en uppskattning av det ekonomiska värdet av ert projekt 5 år efter lyckat implementeringsprojekt (till exempel genom att göra en hälsoekonomisk beräkning eller en samhällsekonomisk kalkyl), det vill säga vilken utväxling som kan erhållas för Vinnovas finansiering. Om ni inte kan åstadkomma detta så förklara varför och presentera en modell för hur ni kan fånga och kvantifiera effekter.

0 / 2500 tecken

7m. Risker *

Identifiera de huvudsakliga riskerna för att målen för steg 2 inte uppnås, givet att ansökan skulle beviljas:

- Skatta sannolikheten att respektive risk inträffar (låg, medel, hög) och påverkan (låg, medel, hög) om den inträffar.

- Identifiera och beskriv de viktigaste åtgärder för att minimera sannolikheten att risken inträffar och påverkan om den inträffar.

OBS: vi vill att ni beskriver risker som rör avsättningen av er innovation såsom relaterat till marknad och politik, och vi vill inte att ni fokuserar på projektinterna risker såsom att någon i teamet blir sjuk.

Utkast - Arbetsmaterial

Eftersom CROSS är ett metod- och verksamhetsutvecklingsprojekt rör de flesta av riskerna i riskanalysen inte avsättningen av innovationen utan främst genomförandet i projektet. Vi ser inga risker kopplade till marknaden eller politiken, de utmaningar projektet inriktar sig mot är bestående och oberoende av marknad och politik (snarast kan marknaden/politiken öka behoven av CROSS innovation).

I den riskanalys som genomförts skattas följande risker som högst (påverkan/sannolikhet):

- Offentlig sektor (hälso- och sjukvården och kommunerna) ser inte varför de ska samverka med civila samhället. Otillräcklig tillit, risk för "storebrorsfasoner". (3/3)
- Rörigt för projektledaren att hålla ihop projektet med flera delprojekt och många aktörer. (3/3)
- Civilsamhället får svårt att mobilisera då de inte ser nyttan med samverkan risk att vi inte lyckas förklara för civila aktörer varför de ska delta i projektet. (3/2)
- De välfärdsluckor som identifieras hamnar på en för hög eller låg nivå. (2/2)
- Sårbar projektledning projektledare slutar. (3/1)
- Projektmedarbetare slutar. (2/2)
- Otydlig projektorganisation vem gör vad, förväntningar på projektet och på projektledare och medarbetare. (2/2)
- Projektets resultat är svårt att mäta och följa upp. (2/2)

En stor del av de åtgärder som bedöms som viktigast har med projektstrukturen att göra, såsom:

- Tydlig projektplan med tydligt syfte.
- Kommunikationsplan och förankringsarbete, kommunikationsmaterial.
- Tydlig projektorganisation, stöd till projektledaren.
- Tydlig uppdragsbeskrivning till projektmedarbetare.
- Säkerställa att formativ processuppföljning sker löpande.
- Säkerställa dokumentation och informationsöverföring genom löpande rapporter
- Planera för uppföljning och utvärdering på tidigt stadium.

Åtgärder för att anpassa projektstrukturen till att hantera riskerna har vidtagits eller kommer att vidtas innan projektstart/i inledningen av projektet.

1667 / 2500 tecken

7n. Jämställdhetsanalys: Potential *

Många problem/samhällsutmaningar, lösningar och effekter kan till synes vara könsneutrala, men visa sig påverka kvinnor och män på olika sätt. Genom att forskning och innovation tar hänsyn till köns- och/eller genusperspektiv, som inkluderar både kvinnors och mäns behov, förutsättningar och beteenden, kan projektresultatets värde och relevans öka.

[Läs mer här](#)

Finns det jämställdhetsaspekter (köns- och/eller genusperspektiv) som kan vara viktiga att ta hänsyn till kopplat till projektets problemområde, lösningar och effekter? Observera att vi inte efterfrågar information om projektgruppens sammansättning (kvinnor/män).

Ja

Motivera ovanstående svar genom att hänvisa till statistik, forskning och liknande källor som styrker ert argument.

CROSS riktar främst in sig jämlikhetsaspekter i allmänhet snarare än jämställdhet specifikt. Eftersom arbetssättet bygger på den inledande kartläggningen, delaktighet, dynamik och ständiga förbättringar är det i nuläget inte klart vilka välfärdsluckor respektive delprojekt kommer att fokusera på. De samhällsutmaningar som CROSS fokuserar på kan tex handla om levnadsvanor, integration, ensamhet/ utanförskap, psykisk ohälsa. Det kan i samtliga av dessa finnas en jämställdhetsaspekt, då vi vet från exempelvis befolkningsundersökningar att könsskillnader finns gällande tex ohälsosamma levnadsvanor, ensamhet bland äldre etc. Detta behöver analyseras i det enskilda fallet. Att analysera problemet/välfärdsluckan är en viktig del i metodiken och central för att få delaktighet från målgruppen/invånarna. Därför kommer jämställdhetsperspektivet att genomsyra analys och genomförande som en del i jämlikhetsarbetet.

799 / 800 tecken

AKTÖRER

Innovation och samverkan är viktigare än någonsin och nödvändigt för att uppnå ett hållbart samhälle. För att utveckla, testa och införa nya lösningar på svåra utmaningar behöver man arbeta tillsammans och långsiktigt. För att lyckas med att se och påverka helheten behöver många aktörer involveras som har olika perspektiv och som arbetar i olika sektorer, branscher och delar av värdekedjan. Därför finansierar vi inom programmet Utmaningsdriven innovation samverkansprojekt som långsiktigt arbetar med att lösa samhällsutmaningar.

Här presenterar ni information som kopplar till kriteriet Aktörer som presenteras i utlysningstexten.

8a. Projektparter, uppsummering *

Fyll i uppgifter för samtliga projektparter, 8a är en uppsummering av flik 8 Klicka på 'lägg till' om du vill lägga till flera.

Utkast - Arbetsmaterial

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Ange projektparts namn

Askersunds kommun

16 / 70 tecken

Ange vad projektparten framförlit bidrar med i projektet

Lokalkännedom, praktiskt samverkansarbete med övriga aktörer

55 / 70 tecken

Ange vad projektparten konkret vill få ut av att delta i projektet

Nya vägar för samarbete, nya lösningar på välfärdsutmaningar

53 / 70 tecken

Ange varför projektparten är med i just det här projektet

Steg 1 har gett intressanta erfarenheter som vi vill testa och utveckla lokalt

66 / 70 tecken

Ange projektparts namn

Karlskoga kommun

15 / 70 tecken

Ange vad projektparten framförlit bidrar med i projektet

Lokalkännedom, praktiskt samverkansarbete med övriga aktörer

55 / 70 tecken

Ange vad projektparten konkret vill få ut av att delta i projektet

Nya vägar för samarbete, nya lösningar på välfärdsutmaningar

53 / 70 tecken

Ange varför projektparten är med i just det här projektet

Vill fortsätta med, och vidareutveckla, arbetet från steg 1

51 / 70 tecken

Ange projektparts namn

Kumla kommun

11 / 70 tecken

Ange vad projektparten framförlit bidrar med i projektet

Lokalkännedom, praktiskt samverkansarbete med övriga aktörer

55 / 70 tecken

Ange vad projektparten konkret vill få ut av att delta i projektet

Nya vägar för samarbete, nya lösningar på välfärdsutmaningar

53 / 70 tecken

Ange varför projektparten är med i just det här projektet

Steg 1 har gett intressanta erfarenheter som vi vill testa och utveckla lokalt

66 / 70 tecken

Ange projektparts namn

Hällefors kommun

15 / 70 tecken

Ange vad projektparten framförlit bidrar med i projektet

Lokalkännedom, praktiskt samverkansarbete med övriga aktörer

55 / 70 tecken

Ange vad projektparten konkret vill få ut av att delta i projektet

Nya vägar för samarbete, nya lösningar på välfärdsutmaningar

53 / 70 tecken

Ange varför projektparten är med i just det här projektet

Utkast - Arbetsmaterial

Endast Visningse

Endast Visningse

Endast Visningse

Endast Visningse

Visningse

Steg 1 har gett intressanta erfarenheter som vi vill testa och utveckla lokalt

66 / 70 tecken

Ange projektparts namn

Nora kommun

10 / 70 tecken

Ange vad projektparten framförallt bidrar med i projektet

Lokalkännedom, praktiskt samverkansarbete med övriga aktörer

55 / 70 tecken

Ange vad projektparten konkret vill få ut av att delta i projektet

Nya vägar för samarbete, nya lösningar på välfärdsutmaningar

53 / 70 tecken

Ange varför projektparten är med i just det här projektet

Steg 1 har gett intressanta erfarenheter som vi vill testa och utveckla lokalt

66 / 70 tecken

Ange projektparts namn

Närsjukvårdsområde norr, Region Örebro län

38 / 70 tecken

Ange vad projektparten framförallt bidrar med i projektet

Lokalkännedom, praktiskt samverkansarbete med övriga aktörer

55 / 70 tecken

Ange vad projektparten konkret vill få ut av att delta i projektet

Nya vägar för samarbete, nya lösningar på välfärdsutmaningar

53 / 70 tecken

Ange varför projektparten är med i just det här projektet

Steg 1 har gett intressanta erfarenheter som vi vill testa och utveckla lokalt

66 / 70 tecken

Ange projektparts namn

Närsjukvårdsområde söder, Region Örebro län

39 / 70 tecken

Ange vad projektparten framförallt bidrar med i projektet

Lokalkännedom, praktiskt samverkansarbete med övriga aktörer

55 / 70 tecken

Ange vad projektparten konkret vill få ut av att delta i projektet

Nya vägar för samarbete, nya lösningar på välfärdsutmaningar

53 / 70 tecken

Ange varför projektparten är med i just det här projektet

Steg 1 har gett intressanta erfarenheter som vi vill testa och utveckla lokalt

66 / 70 tecken

Ange projektparts namn

Närsjukvårdsområde väster, Region Örebro län

40 / 70 tecken

Ange vad projektparten framförallt bidrar med i projektet

Lokalkännedom, praktiskt samverkansarbete med övriga aktörer

55 / 70 tecken

Ange vad projektparten konkret vill få ut av att delta i projektet

Utkast - Arbetsmaterial

Utkast Visningse

Utkast Visningse

Utkast Visningse

Utkast Visningse

Utkast Visningse

Utkast Visningse

Nya vägar för samarbete, nya lösningar på välfärdsutmaningar

53 / 70 tecken

Ange varför projektparten är med i just det här projektet

Vill fortsätta med, och vidareutveckla, arbetet från steg 1

51 / 70 tecken

Ange projektparts namn

Möckelnföreningarna

19 / 70 tecken

Ange vad projektparten framförallt bidrar med i projektet

Praktisk samverkan, kunskap/kontakt civilsamhälle, kunskap/erfarenhet

70 / 70 tecken

Ange vad projektparten konkret vill få ut av att delta i projektet

Sprida erfarenheter, nya lösningar på välfärdsutmaningar

51 / 70 tecken

Ange varför projektparten är med i just det här projektet

Vill fortsätta med, och vidareutveckla, arbetet från steg 1

51 / 70 tecken

Ange projektparts namn

Regional utveckling, Region Örebro län

34 / 70 tecken

Ange vad projektparten framförallt bidrar med i projektet

Koordination, projektledning och stöd i projektledning och utvärdering

63 / 70 tecken

Ange vad projektparten konkret vill få ut av att delta i projektet

Utveckla nya metoder och modeller att sprida i länet för regional utveckling

65 / 70 tecken

Ange varför projektparten är med i just det här projektet

Intressant projekt, potential att utveckla civil-offentlig samverkan i länet

68 / 70 tecken

Ange projektparts namn

Örebro läns bildningsförbund

26 / 70 tecken

Ange vad projektparten framförallt bidrar med i projektet

Kunskap om och kontakter i civilsamhället, bildningsrörelsen

54 / 70 tecken

Ange vad projektparten konkret vill få ut av att delta i projektet

Nya lösningar på välfärdsutmaningar

32 / 70 tecken

Ange varför projektparten är med i just det här projektet

Steg 1 har gett intressanta erfarenheter som vi vill testa och utveckla bredare

67 / 70 tecken

Ange projektparts namn

RF-SISU Örebro län

16 / 70 tecken

Ange vad projektparten framförallt bidrar med i projektet

Utkast - Arbetsmaterial

Kunskap om och kontakter i civilsamhället,
idrottsrörelsen

52 / 70 tecken

Ange vad projektparten konkret vill få ut av att delta i projektet

Nya lösningar på välfärdsutmaningar

32 / 70 tecken

Ange varför projektparten är med i just det här projektet

Steg 1 har gett intressanta erfarenheter som vi vill
testa och utveckla bredare

67 / 70 tecken

Utkast - Arbetsmaterial

8b. Roller *

Förklara rollerna (inklusive sammansättning, kompetens, förmåga och engagemang) hos medverkande parter. Beskriv och motivera eventuella förändringar jämfört med initieringsprojektet. För att en organisation ska räknas som projektpart ska den vara aktivt involverad i utformandet och genomförandet av projektet samt vara med och dela på risker och resultat i samband därmed.

I tabellen 8g nedan anger ni de aktörer som inte är projektparter men som är kopplade till projektet på ett eller annat sätt.

En viktig princip för detta samverkansprojekt är att det finns tre likvärdiga parter i form av civila samhället, kommunerna och regionen. Ingen av parterna ska i samverkan ha mer makt, bestämmanderätt eller tolkningsföreträde än någon annan.

Parterna har olika roller i projektet:

- Civila samhället. I CROSS har civila samhället två dimensioner; den ena är att på lokal nivå bidra med lokalkännedom om såväl behov som lokala förutsättningar, samt konkret delta i att testa modell för samverkan genom att arbeta för att i samverkan med övriga parter täppa till välfärdsluckor. Denna del bygger på lokala föreningar som i dagsläget inte är parter i projektet utan kommer att kartläggas och involveras efter hand. Här är de regionala parterna länsbildningsförbundet och länsidrottsförbundet viktiga aktörer. Den andra dimensionen är Möckelnföreningarna, som i egenskap av både projektägare och projektdeltagare i steg 1 har kunskaper och erfarenheter som är centrala för projektets utveckling. Möckelnföreningarna kommer dels att verka lokalt i delprojektet i väster men även arbeta projektövergripande i de andra delprojekten.

- Kommunerna Askersund, Hällefors, Karlskoga, Kumla, Ljusnarsberg och Nora. I de olika kommunerna kommer olika verksamheter att ingå, beroende på den enskilda kommunens förutsättningar och behov. Gemensamt är att de kommer att bidra med lokalkännedom om såväl behov som lokala förutsättningar, förankra och arbeta för implementering av det nya arbetssättet samt konkret delta i att testa modell för samverkan genom att arbeta för att täppa till välfärdsluckor. Samtliga kommuner har ingått i projektet för att de tror på idén och ser behov av förändring. De har alla utsett resurspersoner som har ett engagemang i frågan.

- Närsjukvården/vårdcentralerna i de deltagande kommunerna (3 närsjukvårdsområden, 5 vårdcentraler). Precis som övriga lokala parter kommer vårdcentralerna att bidra med lokalkännedom om såväl behov som lokala förutsättningar, förankra och arbeta för implementering av det nya arbetssättet samt konkret delta i att testa modell för samverkan genom att arbeta för att täppa till välfärdsluckor.

Inom regionen har även Regional utveckling en annan roll än vårdcentralerna. I steg 1 låg fokus på västra länsdelen och där primärt på socialförvaltning, vårdcentral och civila sektorns sociala föreningar. I steg 2 ligger fokus på att pröva och utveckla erfarenheterna från steg 1 i andra kommuner med andra förutsättningar, samt på uppföljning, utvärdering och systematisering. Ny koordinator är därför Region Örebro läns förvaltning för regional utveckling där det finns förutsättningar för detta i form av såväl resurser/kompetens som kontaktnät.

2298 / 2500 tecken

8c. Projektets förankring *

Beskriv hur väl projektet är länkat in i de medverkande organisationernas interna strategi-, innovations- och utvecklingsprocesser. Detta innefattar även att tydliggöra på vilka organisatoriska nivåer ni har förankrat projektet, till exempel operativ, strategisk och politisk nivå.

Samtliga kommuner har förankrat projektet på kommun- eller förvaltningsledningsnivå. Inom regionen är projektet förankrat inom hälso- och sjukvårdens ledning och närsjukvårdsledningarna, samt inom förvaltningsledningen för regional utveckling och regional tillväxtnämnd (projektägarens ansvariga nämnd). Flera av de kommunala representanter som har medverkat i planeringsarbetet är verksamma på både operativ och strategisk nivå.

Projektet ligger helt i linje med regionens strategiska inriktning och regionala utvecklingsstrategi. Projektet är också förankrat inom regionens innovationsarbete, där resurspersoner fungerat som bollplank under planeringsprocessen.

587 / 1500 tecken

8d. Projektledare/Projektledning*

Projektledarens/projektledningens kompetens, förmåga och engagemang att leda projektet. Om personerna inte arbetar heltid i projektet vill vi att ni kortfattat lyfter andra projekt som de är involverade i och om det finns synergier mellan dessa och ansökan.

Utkast - Arbetsmaterial

En projektledare ska rekryteras till CROSS som ska arbeta heltid med projektet. Om projektägare inte hinner rekrytera en projektledare till projektstarten är planen att en utvecklingsledare på Regional utveckling temporärt går in som projektledare under rekryteringen och uppstartsfasen. Denna utvecklingsledare är samma person som samordnat planeringen av projektet och skrivningen av ansökan och har därmed förståelse för vad som behöver göras under inledningen av projektet, tills ordinarie projektledare är på plats. Samma person är också regional projektledare för projektet CHERRIES som nämns under avsnitt 7e, vilket ytterligare möjliggör en tät koppling mellan projekten.

Den kompetensprofil som projektägaren har för den ordinarie projektledaren är, utöver projektledarkompetens, kunskap om både civil och offentlig sektor. Önskvärt är också metodkunskap i kartlägningsarbete, uppföljning och utvärdering. Här finns dock resurser avsatta för metodstöd inom förvaltningen för regional utveckling.

873 / 1000 tecken

8e. Jämställdhetsanalys: aktörer, inklusive kompetens och personer *

Vinnova verkar för en jämställd samhällsutveckling. Vår verksamhet ska bidra till det jämställdhetspolitiska målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Det innebär att vår finansiering ska komma både kvinnor och män till godo och att resultatet av de projekt vi finansierar ska bidra till ökad jämställdhet.

Hur stor andel av antalet personer som arbetar i projektet är kvinnor i %?

8f. Stärkt innovationsförmåga *

Beskriv hur ert samverkansprojekt bidrar till att stärka innovationsförmågan hos de deltagande aktörerna och hur detta kommer möjliggöra ett varaktigt och systematiskt innovationsarbete för aktörerna i deras organisationer även efter projektet.

0 / 1000 tecken

8g. Övriga aktörer

Här anger ni aktörer som jämfört med projektparterna är mer löst knutna till projektet, till exempel organisationer som ingår i en referensgrupp. Klicka på knappen 'Lägg till' för att få upp en rad.

Ange kontaktpersons namn, roll och telefonnummer i fälten.

Kontaktpersons namn

0 / 70 tecken

Roll

0 / 70 tecken

Telefonnummer

0 / 70 tecken

8h. Status för projektavtal *

Redogör för hur långt ni kommit med projektavtalet för ett samverkansprojekt (till exempel eventuella hinder).

Utkast till projektavtal är under bearbetning. Under arbetets gång har avsiktsförklaringar lämnats in av de kommuner som ämnar delta i projektet, vilken underlättar avtalsprocessen.

158 / 500 tecken

GENOMFÖRBARHET

Långsiktighet behövs för att utveckla, testa och införa nya lösningar på svåra utmaningar. Därför sker finansiering inom programmet UDI i tre steg: initiering, samverkansprojekt och implementering.

Samverkansprojekt är utmanande att organisera och leda. Därför är det viktigt att ta fram en genomarbetad projektplan och ha en erfaren projektledare som kan lägga tillräckligt med tid på att leda samverkansprojektet.

Här presenterar ni information som kopplar till kriteriet Genomförbarhet som presenteras i utlysningstexten.

9a. Projektplan och organisation för Steg 2-projektet *

Beskriv hur steg 2 ska genomföras, organiseras och ledas för att nå projektets resultatmål.

Beskrivningen ska som ett minimum redogöra följande för varje arbetspaket:

- delresultat/mål/milstolpar som är kvantifierade/mätbara och som gör det möjligt att avgöra vad som ska vara uppfyllt för att projektet ska gå vidare (go/ no go)
 - vad det innefattar
 - vem som är ansvarig
 - när det ska påbörjas och avslutas
 - projektparternas engagemang och insats, det vill säga vad ska respektive part konkret göra i arbetspaketet
- Redogör också hur användare, kunder och andra relevanta kravställare involveras i projektet.

Notera att denna beskrivning kompletteras av följande bilagor

1. Visualisering av projektplanen
2. Arbetsfördelning per arbetspaket (Work-effort-table)
3. Kostnadsfördelning per arbetspaket

0 / 10000 tecken

9b. Jämställdhetsanalys: genomförande *

Beskriv hur ni kommer att hantera relevanta jämställdhetsaspekter under genomförandet av projektet genom att besvara följande frågor:

1. Hur kommer projektet att organiseras så att både kvinnors och mäns behov och erfarenheter integreras i genomförandet och organiseringen av projektet? Hur kommer till exempel användargrupper att utformas?
2. Vilka metoder, verktyg och liknande kommer ni att använda i ert jämställdhetsarbete?
3. Hur kommer ni att analysera data och resultat kopplat till jämställdhet?

0 / 2000 tecken

9c. Offentlig upphandling *

Är de offentliga projektparterna (om sådan finnes) tänkta att fungera som första kund?

Om ja, beskriv hur ni planerar att hantera kommande offentliga upphandlingar. Under projektet (i vilka/ vilket steg av UDI) eller efter projektslut? Med vilken kompetens?

0 / 800 tecken

9d. Ge en kommentar till budgeten *

I denna ruta ska ni motivera och förklara projektets budget och innehåll för kostnadsposter, till exempel genomsnittlig lönekostnad per timma för respektive part, vad kostnadsposten 'Konsultkostnader, licenser med mera' består av och hur stor del av övriga direkta kostnaderna som utgörs av resor.

Ni ska ge en kommentar för varje projektpart och inte bara på en övergripande nivå.

0 / 2000 tecken

Utkast - Arbetsmaterial

NYCKELPERSONER

Utkast -
Arbetsmaterial

10a. Nyckelpersoner *

Fyll i uppgifter för nyckelpersoner i projektet. Nyckelperson har kompetens som är särskilt viktig för projektets genomförande och/eller utför stor del av det operativa arbetet. Under posten övrigt kan ni till exempel referera till några relevanta publikationer.

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Utkast - Arbetsmaterial

Namn

Anders Trumberg

14 / 50 tecken

Ålder

Kön

Man

Organisation

Region Örebro län, affilierad forskare inom socialt arbete på Örebro Universitet

70 / 50 tecken

Titel

Utvecklingsledare

17 / 50 tecken

Omfattning medverkan (% av heltid)

12

Omfattning medverkan (totalt antal timmar under hela projektet)

Roll i projektet

Metodstöd i kartläggning och uppföljning,
utvärdering

48 / 50 tecken

Kompetens, erfarenhet i förhållande till idén

0 / 300 tecken

Har personen en beslutfattande position (till exempel arbetspaketledare, styrgrupp) i projektet?

Motiv till varför personen är en nyckelperson

0 / 300 tecken

Övrigt

0 / 200 tecken

Namn

Lena Uvhagen

11 / 50 tecken

Ålder

38

Kön

Kvinna

Organisation

Region Örebro län

15 / 50 tecken

Titel

Utvecklingsledare

17 / 50 tecken

Omfattning medverkan (% av heltid)

13

Omfattning medverkan (totalt antal timmar under hela projektet)

Roll i projektet

Metod- och processtöd till projektledare,
utvärdering

48 / 50 tecken

Kompetens, erfarenhet i förhållande till idén

0 / 300 tecken

Har personen en beslutfattande position (till exempel arbetspaketledare, styrgrupp) i projektet?

Motiv till varför personen är en nyckelperson

0 / 300 tecken

Övrigt

0 / 200 tecken

Utkast -
Arbetsmaterial

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

Endast Visningsexemplar

Endast Visningse

BILAGOR

Obligatoriska bilagor

Effektlogik

Max 1 sida som visualiserar projektets effektlogik. Tänk på att det inte är aktiviteter som efterfrågas utan resultatet av dessa, det vill säga mätbara resultat- och effektmål som bör fånga någon form av kvalitet, prestanda, värde eller dylikt. Det ska vara mål som ni kan påverka och själva mäta er mot för att avgöra om framsteg görs.

Projektplan

Max 1 sida som visualiserar projektplanen för steg 2 så att det till exempel framgår när ni ska utföra aktiviteter och uppnå milstolpar. Ni väljer själva format men det kan t.ex. göras i form av ett Gantt-schema.

Arbetsfördelning, work-effort-table

Använd den Excel-mall som finns på utlysningens hemsida och redogör för de antal timmar som respektive organisation kommer att arbeta i respektive arbetspaket. (s.k. work effort table). Ange organisation och antal timmar i mallen. [se www.vinnova.se/udi](http://www.vinnova.se/udi)

Kostnadsfördelning per arbetspaket

Använd den Excel-mall som finns på programmets hemsida och redogör för kostnaden för respektive arbetspaket. [Se www.vinnova.se/udi](http://www.vinnova.se/udi)

Slutrapport för steg 1

Här laddar du upp slutrapporten för ditt Steg 1-projekt. OBS! Ni ska inte ladda upp budget och dylikt för föregående steg utan endast den del där ni fyllt i den slutrapportmall som finns att ladda ned på programmets hemsida. [Se www.vinnova.se/udi](http://www.vinnova.se/udi)

Ej obligatoriska bilagor

Övriga bilagor

Bifoga bilder, illustrationer m.m. som tex kan beskriva tänkt innovation och resultat, modeller, skisser på koncept m.m. Max 2 sidor

Utkast - Arbetsmaterial

FÖRHANDSGRANSKA OCH KLARMARKERA

Du har fyllt i en ansökan till utlysningen **Utmaningsdriven innovation - Steg 2 Samverkansprojekt 2020 (vår)**.

När du är färdig med ansökan måste den klarmarkeras.

Ansökan kommer automatiskt att bli registrerad hos Vinnova när utlysningen stänger. Registreringen kan ta upp till några timmar. Efter att ansökan registrerats skickas en bekräftelse via e-post till dig som står för användarkontot, projektledare och firmatecknare/prefekt.

I normalfallet går det att låsa upp ansökan fram till dess att utlysningen stänger, ändra i den och sedan klarmarkera den igen.

Om det längst upp i ansökan står "Klarmarkerade ansökningar registreras dagligen kl xx" eller "Klarmarkerade ansökningar registreras: ååmmdd" kommer ansökan att registreras vid denna tidpunkt och därefter inte gå att låsa upp.

Ansökningar som kompletteras på Vinnovas begäran skickas in direkt.

Ifylld av

Förnamn

Efternamn

E-postadress

Utkast -
Arbetsmaterial

Innovationer och förädlad skogsråvara i världsklass

Version: 1 Unik framsida

Förord

**Skrivs av tillväxtnämndens ordförande*

Innehåll

1.	Sammanfattning	5
2.	Inledning.....	7
2.1	Syfte.....	8
2.2	Övergripande mål.....	8
3.	Utgångspunkter	9
3.1	Bioekonomi och skoglig bioekonomi	9
3.2	Global utmaning	9
3.3	EU:s skogspolitik.....	10
3.3.1	EU:s gröna giv.....	10
3.4	Sveriges nationella skogsprogram	11
3.5	Jämställdhet, social och ekonomisk hållbarhet	11
4.	Styrande strategier och mål.....	13
4.1	Regional utvecklingsstrategi för Örebro län	13
4.2	Innovationsstrategi Örebroregionen – en strategi för Smart specialisering.....	14
4.3	Handlingsplan för näringsliv och entreprenörskap	14
4.4	Energi- och klimatprogrammet för Örebro län 2017– 2020	15
5.	Nulägesanalys.....	16
5.1	Skogsbruket i Örebro län	16
5.2	Företagsstruktur av förädlad skogsråvara	16
5.3	Marknad	16
5.4	Konsument.....	17
5.5	Koppling till besöksnäring, turism och social ekonomi	17
5.6	Länets förädlingsindustri	18
5.7	Utbildning, kompetensförsörjning och forskning.....	19
5.7.1	Utbildning	19
5.7.2	Kompetensförsörjning	19
5.7.3	Forskning	20
5.8	Innovation	20
5.8.1	Innovationsstödjande strukturer	22
6.	Resultat.....	23

6.1	Insatsområden och prioriterade aktivitetsområden	23
6.2	Insatsområden.....	23
6.2.1	Den skogliga bioekonomin	23
6.2.2	Offentlig sektor	25
6.2.3	Forskning och innovation.....	26
6.2.4	Regler och villkor	27
7.	Samverkan och genomförande.....	29

1. Sammanfattning

För att nå målen i Agenda 2030 och uppnå Parisavtalet måste det ske en omställning i samhället. Att lämna det fossilbaserade samhället som har byggts upp är helt nödvändigt och att utveckla den skogliga bioekonomin är en viktig pusselbit i detta.

Örebro län är en del av ett sammanhang och måste identifiera vårt unika bidrag till dessa samhällsutmaningar. För att stärka vår roll behövs samverkan med andra regioner, nationellt och internationellt. Men kanske viktigast är att vi inom vårt län hittar effektiva sätt att samverka för att nå gemensamt uppsatta mål.

Denna handlingsplan, som är en del av det regionala skogsprogrammet för Örebro län, pekar ut en riktning med ett övergripande mål att regionen har en cirkulär och biobaserad ekonomi med en effektiv förädling av skogsråvaran, där innovativa produkter och tjänster utvecklas och bidrar till en hållbar tillväxt i hela länet.

Våra regionala behov, våra specialiseringar och specifika utmaningar i länet ska styra innehållet i arbetet. Genom detta bidrar Örebro län även till målen i det nationella skogsprogrammet och den regionala utvecklingsstrategin, RUS.

I nära samråd med länets aktörer har fyra insatsområden tagits fram med flera prioriterade aktivitetsområden mot områden som pekats ut i dialog med näringsliv, offentlig sektor, akademi och civilsamhälle samt med en utgångspunkt i naturkapitalets begränsningar och möjligheter. De fyra identifierade insatsområdena är: Den skogliga bioekonomin, offentlig sektor, forskning och innovation samt regler och villkor.

Den skogliga bioekonomin

Länet har en cirkulär och biobaserad ekonomi med en effektiv förädling av skogsråvaran, där innovativa produkter och tjänster utvecklas. Länets bioekonomi ser potentialen i näringslivet och innovationer kopplade till förpackningar, träbyggande och de logistiska utmaningarna. Nya innovativa metoder och tjänster inom naturturism och folkhälsa främjar också länets bioekonomi.

Offentlig sektor

Länets offentliga aktörer driver efterfrågan på varor och tjänster ur den skogliga bioekonomin. Genom upphandling kan nya typer av produkter och tjänster öka kunskapen om mervärdet av en cirkulär och skoglig bioekonomi.

Forskning och innovation

Nära samverkan med akademi, näringsliv, offentlig sektor och civilsamhälle och en ökad förståelse om naturkapitalets roll i innovationssystemet kommer att främja och skapa utveckling av den regionala skogliga bioekonomin. Att stärka kopplingen mellan länets aktörer och företagsklustret Paper Province i Värmland är ett tydligt sätt att stärka länsövergripande samverkan för att skapa utveckling i båda länen.

Regler och villkor

Länets aktörer måste förhålla sig till nationella och europeiska regler och villkor, vilket kan skapa förutsättningar eller begränsningar för den skogliga bioekonomin. Att öka förståelsen för de utmaningar länets aktörer har inom den skogliga bioekonomin på kort och lång sikt skapar förutsättningar för en givande dialog med representanter på nationell och europeisk nivå.

2. Inledning

Jordens resurser är ändliga och för att uppnå de europeiska, nationella och regionala energi- och klimatmålen krävs en utfasning av fossil energi. En viktig resurs i denna omställning är skogen, eftersom en fungerande skoglig bioekonomi kan bidra till en hållbar tillväxt samtidigt som den bidrar till den nödvändiga omställning länet står inför. Råvaror från skogen är mångsidiga och kan användas i flera olika branscher och därför är det viktigt att uppmuntra och synliggöra den regionala innovationskraften inom skoglig bioekonomi. Samtidigt är skogen ömtålig och avgörande för den biologiska mångfalden, vår folkhälsa och turismen.

Det nationella skogsprogrammet med visionen ”Skogen, det gröna guldet, ska bidra med jobb och hållbar tillväxt i hela landet samt till utvecklingen av en växande bioekonomi” antogs av riksdagen den 18 maj 2018.¹ För att uppnå denna vision lade regeringen fram mål för fem fokusområden:

1. Ett hållbart skogsbruk med ökad klimatnytta.
2. Mångbruk av skog för fler jobb och hållbar tillväxt i hela landet.
3. Innovationer och förädlad skogsråvara i världsklass.
4. Hållbart brukande och bevarande av skogen som en profilfråga i svenskt internationellt samarbete.
5. Ett kunskapskliv för ett hållbart brukande och bevarande av skogen.

För att det nationella skogsprogrammet ska få önskad slagkraft krävs regionala skogsprogram där man tar hänsyn till de regionala förutsättningarna och den regionala kunskapen. Därför har Länsstyrelsen i Örebro län fått ansvaret att ta fram länets skogsprogram som kommer att kompletteras med denna handlingsplan.

Denna handlingsplan lägger fokus på fokusområde 3 i det nationella skogsprogrammet, *innovationer och förädlad skogsråvara i världsklass*. Region Örebro län täcks till 75 procent av skog² vilket ger regionen starka förutsättningar för skoglig bioekonomi som är ett viktigt steg för att uppnå en hållbar omställning och tillväxt.

Handlingsplanen ska förtydliga hur Örebro län bidrar till det nationella skogsprogrammet genom att på olika sätt gynna innovation, produktion och konsumtion av skogliga råvaror och tjänster i länet.

¹ <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/05/sveriges-forsta-nationella-skogsprogram/>

² Tabell över arealer land och vatten med landarealen uppdelad på markslag, SCB, statistikdatabasen 2010.

2.1 Syfte

Syftet med den regionala handlingsplanen är att ge oss i länet en gemensam riktning och visa på prioriterade aktivitetsområden för hur vi tillsammans kan ta tillvara länets potential för utveckling och tillväxt inom den skogliga bioekonomin.

2.2 Övergripande mål

Regionen har en cirkulär och biobaserad ekonomi med en effektiv förädling av skogsråvaran, där innovativa produkter och tjänster utvecklas och bidrar till en hållbar tillväxt i hela länet.

3. Utgångspunkter

3.1 Bioekonomi och skoglig bioekonomi

Bioekonomi är ett allt mer populariserat begrepp och appliceras ofta som en lösning för de samhällsutmaningar vi står inför. Bioekonomi är enkelt uttryckt ett ekonomiskt system som förlitar sig på jordens biologiska resurser. I ett bioekonomiskt samhälle används förnybara råvaror från jorden, skogen och havet istället för de fossila material som i mångt och mycket används idag. Genom att ställa om ekonomin till en bioekonomi minskar vi klimatpåverkan och optimerar ekosystemtjänsternas värde.

Den skogliga bioekonomin är alltså förnybar råvara från skogen och genom att utveckla den skogliga bioekonomin att bli mer innovativ bidrar det till att minska utsläppen av växthusgaser samt bidrar till en hållbar tillväxt i länet. Den skogliga bioekonomin omfattar flera olika sektorer, skogsbruket, pappers- och massabruk, byggindustri, bioenergi, naturturism, med mera.

3.2 Global utmaning

Utfasningen av en fossil ekonomi till en bioekonomi är en global utmaning och det övergripande målet med en omställning till en bioekonomi är att minska utsläppen av växthusgaser. Denna gemensamma samhällsutmaning är en del av de 17 globala mål som finns i Agenda 2030, FN:s mål för att minska extrem fattigdom, ojämlikheter och orättvisor i världen, främja fred och rättvisa samt lösa klimatkrisen.

De globala målen är integrerade och berör hållbar utveckling utifrån tre dimensioner: den ekonomiska, den sociala och den miljömässiga.



Flera av dessa mål har direkt betydelse i arbetet och finns också med i det nationella skogsprogrammet. Det rör ett brett spann av målsättningar från hållbar energi för alla, hållbar konsumtion och hållbara innovationer till ekosystem och biologisk mångfald.

3.3 EU:s skogspolitik

EU bedriver ingen gemensam skogspolitik eftersom det saknas grund för detta i EU:s fördrag. Däremot berörs skogen och skogsbruket av beslut som tas inom en rad andra politikområden. Ett antal av EU-kommissionens generaldirektorat ansvarar för frågor som rör olika aspekter av skog, skogsbruk och skogsnäringen. Viktiga direktorat när det gäller skogsfrågor är till exempel de som hanterar jordbruk, miljö, energi, klimat, handel och näringsliv. Två av de mer övergripande handlingarna som berör skogspolitiken från EU är EU:s skogsstrategi samt EU:s bioekonomistrategi. EU-kommissionen lanserade EU:s skogsstrategi i september 2013 med rubriken *En ny och bredare syn på skogen*. Skogsstrategin är tänkt att fungera som ett ramverk för skogsrelaterade åtgärder på EU-nivå och strävar efter bättre samordning av politikområden i frågor som rör skog och skogsbruk. Den ska också prioritera fortsatt multifunktionell användning av skogar, ett hållbart skogsbruk samt en bättre samordning av EU:s politik och lagstiftning som påverkar skog och skogsbruk i medlemsländerna.³

EU:s uppdaterade bioekonomistrategi från 2018 syftar till att utveckla samt påskynda utbyggnaden av en hållbar och cirkulär europeisk bioekonomi. Detta ska man göra genom att stärka och skala upp de biobaserade sektorerna, samt låsa upp investeringar och marknader. EU ska investera i att påskynda utbyggnaden av lokala bioekonomier över hela Europa samtidigt som man ska ge ökade anslag för att förstå bioekonomins ekologiska gränser.⁴

3.3.1 EU:s gröna giv

I december 2019 lanserade EU-kommissionen en europeisk grön giv som är en ny tillväxtstrategi för EU. Ambitionen är att Europa ska bli världens första klimatneutrala världsdela till 2050. Givens är ett åtgärds paket som ska bidra till att allmänheten och näringslivet i EU kan dra nytta av en hållbar grön omställning. Initiativet omfattar en

³ https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:21b27c38-21fb-11e3-8d1c-01aa75ed71a1.0017.01/DOC_1&format=PDF

⁴ https://ec.europa.eu/research/bioeconomy/pdf/ec_bioeconomy_strategy_2018.pdf#view=fit&pagemode=none

färdplan och åtgärder på många områden, till exempel stora utsläppsminskningar, investeringar i spetsforskning och innovation och bevarande av den biologiska mångfalden i EU. EU-kommissionens gröna giv kommer att diskuteras av övriga europeiska institutioner under 2020. Om den antas innebär det troligtvis stora revideringar av flera EU-direktiv som kommer att påverka svenskt skogsbruk och den skogliga bioekonomin.

3.4 Sveriges nationella skogsprogram

Regeringen la i maj 2018 fram Sveriges nationella skogsprogram med visionen ”Skogen, det gröna guldet, ska bidra med jobb och hållbar tillväxt i hela landet samt till utvecklingen av en växande bioekonomi”. Programmet har fem fokusområden och har målsättningar som ska fungera som vägvisare för alla aktörer inom skoglig bioekonomi. Till skogsprogrammet är även en handlingsplan knuten där 90 åtgärder finns med, som ska bidra med att nå programmet vision och mål. Flera av åtgärderna har redan finansieras där framförallt Skogsstyrelsen och Naturvårdsverket har fått i uppdrag att genomföra åtgärderna.

Relevant för den här handlingsplanen är fokusområde 3 i det nationella programmet ”*Innovationer och förädlad skogsråvara i världsklass*”. Målsättningen är att svensk skogsnäring är världsledande när det gäller att skapa och ta tillvara innovationer och att hållbart producera förädlad skogsråvara samt tillgodose efterfrågan på hållbara, fossilfria varor och tjänster på globala marknader.

3.5 Jämställdhet, social och ekonomisk hållbarhet

En förutsättning för innovation och god utveckling är jämställdhet mellan kvinnor och män. I samtliga globala, europeiska och nationella strategiska dokument ses god jämställdhet som avgörande för att nå en hållbar utveckling.

Det finns ett tydligt samband mellan jämställdhet, innovation och hållbar tillväxt. Tillväxt återspeglar till stor del hur människors kompetens, talang och skaparkraft tas tillvara, inte minst på arbetsmarknaden. Ökad jämställdhet betyder också ökad innovationskraft, och statistik visar att innovationsprojekt där män och kvinnor har samma makt att påverka blir mer framgångsrika.⁵ Ökad jämställdhet är också en förutsättning för en hållbar tillväxt genom att minska horisontell och vertikal segregation på arbetsmarknaden, det vill säga att kvinnor och män arbetar i olika näringsgrenar eller har olika yrken.

⁵ <https://www.vinnova.se/m/jamstalld-innovation/>

Inom den skogliga bioekonomin finns det mycket kvar att arbeta med inom jämställdhet. Ser vi till antalet sysselsatta i bioekonomin (inkluderat livsmedelskedjan) så är det 76 procent män och 24 procent kvinnor som arbetar i de olika sektorerna. Utvecklingen på totalen är i princip oförändrad sedan 2011. Ser vi till de traditionella branscherna inom den skogliga bioekonomin så är det traditionellt sett väldigt mansdominerat. Inom skogsbruket i Örebro län arbetar 276 kvinnor och 1 014 män, inom byggindustrin är det 155 kvinnor och 1 654 män, inom pappersmassa- och trä tillverkning är det 391 kvinnor och 1 620 män. Det egentliga undantaget är inom hotell och naturturism där det är lika stor andel kvinnor som män, 65 stycken kvinnor och 65 stycken män.⁶

Social hållbarhet kan verka som en framgångsfaktor. En inkluderande skoglig bioekonomi är en bioekonomi som tar vara på hela potentialen för utveckling. Skogen har en viktig roll för invånarna i Örebro län både som hälsofrämjare och utflyktsmål. Att tänka nytt kring vilka förmågor som kan lösa vilka problem och utmaningar, gäller såväl inom kunskapsutvecklingen som i ledet där lösningen ska förverkligas genom den skogliga bioekonomin.

Hållbar tillväxt och ekonomisk hållbarhet är en viktig aspekt i den skogliga bioekonomin. Förståelsen kring skogen som en ömtålig resurs som vi behöver hushålla med måste vara en integrerad del i den skogliga bioekonomin då den ger oss förutsättningar för hur vi kan använda, vårda och underhålla skogen som resurs. Detta för att skapa långsiktigt hållbara värden genom bättre utnyttjande, återanvändning och återvinning av förnybara resurser. Vi ska hushålla med ändliga resurser i dag så att även framtida generationer kan få sina behov tillgodosedda.

⁶ Bioekonomi – regioner i samverkan med statistik från SCB

4. Styrande strategier och mål

Denna handlingsplan är en del av Örebro läns regionala skogsprogram och för att handlingsplanen ska vara så relevant som möjligt är det viktigt att den förhåller sig till andra uppsatta visioner, mål och strategier i det regionala utvecklingsarbetet.

Bioekonomi, skogsråvara och innovation angränsar till flera redan antagna handlingsplaner och strategier och för att göra vårt arbete i regionen så starkt och kraftfullt som möjligt är det viktigt att det finns en samverkan mellan de olika styrdokumenterna. I detta kapitel lyfts de strategier och handlingsplaner som relaterar till detta område.

4.1 Regional utvecklingsstrategi för Örebro län

Den regionala utvecklingsstrategin (RUS) från 2018 är en strategi för utvecklingen av Örebro län fram till 2030 och är framtagen tillsammans med regionens alla kommuner och andra regionala aktörer. I RUS finns en rad uppsatta mål som berör ett antal områden att arbeta med fram till 2030. Följande övergripande mål finns definierade:

- hög och jämlik livskvalitet
- stark konkurrenskraft
- god resurseffektivitet.

De tre övergripande målen är alla relevanta för denna handlingsplan och det regionala skogsprogrammet. Flera av målen har direkt eller indirekt koppling till denna handlingsplan och fokusområde 3 ”innovationer och en förädlad skogsråvara i världsklass” i det nationella skogsprogrammet. Målen att öka innovationskraften, entreprenöriell aktivitet, attraktionskraft och konkurrenskraft syftar allt till denna handlingsplan. Samtidigt ska detta göras med en god resurseffektivitet som ska leda till en minskad klimatpåverkan och en ökad biologisk mångfald.

I RUS lyfts bioekonomi och skogsbruk framförallt fram i prioriterat område *konsumtion och försörjning*. Där skriver man att skogsnäringen har en nyckelroll i utvecklingen av en mer biobaserad samhällsekonomi, där både traditionella och nya varor och tjänster produceras av en hållbar skogsråvara som ersätter fossila och

ändliga råvaror.⁷ Önskat läge 2030 är en utvecklad bioekonomi inom skogsbruket. Skogen nämns också under området *upplevelser och evenemang*. Under detta område pekas skogen ut som en viktig förutsättning för många företagare som arbetar med naturturism. Det är viktigt med god samverkan mellan naturturismens intressenter och skogsägarna, så att skogen kan användas såväl som en hållbar råvara, som för naturturism och friluftsliv samt för att främja den biologiska mångfalden.

4.2 Innovationsstrategi Örebroregionen – en strategi för Smart specialisering

Region Örebro län tog i april 2017 beslut om en *Innovationsstrategi för Smart Specialisering*. Strategin pekar på unika möjligheter till kunskapsutveckling och innovationsförmåga i länet. Strategin har två utpekade prioriterade områden, ”Livsmedel i skärningen mellan hållbarhet, hälsa, miljö och måltid” samt ”Autonoma, digitala och intelligenta produktionssystem”. Inget av områdena pekar ut innovationer inom skogsråvara som en unik möjlighet till innovationsförmåga. Däremot finns det flera kopplingar mellan de prioriterade områdena och innovation inom skoglig bioekonomi.

Inom det prioriterade området ”Livsmedel i skärningen mellan hållbarhet, hälsa, miljö och måltid” finns det starka kopplingar till förpackningsindustrin. På Örebro universitet finns forskning kring material, greppbarhet, tålighet med mera inom förpackningar. I länet finns redan en etablerad industri och med en större efterfrågan från livsmedelskedjan finns det starka synergier.

Den andra prioriteringen, ”Autonoma, digitala och intelligenta produktionssystem” kan ge utveckling inom det skogliga tech-området. Arbetet med autonoma system inom skogsbruket är en allt viktigare del för skogsindustrin och har stor utvecklingspotential. Ett tydligare samarbete i dessa frågor skulle kunna komma till nytta för företag inom den skogliga bioekonomin.

4.3 Handlingsplan för näringsliv och entreprenörskap

I *handlingsplanen för näringsliv och entreprenörskap* definieras de strategiska inriktningarna inom området näringsliv och entreprenörskap i regionen mellan 2018 och 2022. Potentialen för tillväxt inom bioekonomin lyfts som ett mål som regionen

⁷ <https://www.regionorebrolan.se/Files-sv/%c3%96rebro%20l%c3%a4ns%20landsting/Regional%20utveckling/Regional%20utvecklingsstrategi/Dokument/2018/RUS%20f%c3%b6r%20webb.pdf>

ska arbeta med. Klimatutmaningen gör att företag måste arbeta mer aktivt med miljövänliga material och vara mer innovativa i sina val av affärsmodeller.

I den strategiska utmaningen att skapa ett företagsklimat där entreprenörer har goda förutsättningar att starta, driva och utveckla företag är ett insatsområde att skapa strukturer och institutionella ramar för att utveckla bioekonomin och den cirkulära ekonomin.

4.4 Energi- och klimatprogrammet för Örebro län 2017–2020

Skogen har som en naturlig kolsänka en viktig roll i klimatomställningen. Hur vi producerar och konsumerar skog har stor betydelse för att kunna nå de miljö- och klimatmål som Region Örebro län har satt upp nationellt och i vårt län.

Bioekonomi, skogsbruk eller skogsproduktion är inte ett utpekat insatsområde i energi- och klimatprogrammet men angränsar till flera av insatsområdena. Framförallt hur skogen kan vara en resurs i omställningen från ett fossilbaserat samhälle till ett förnybart. Innovationer av skogsråvaran kan till exempel bidra till att minska andelen fossila bränslen och också minska energiförbrukningen. Det tillkommer även en rad andra tillämpningsområden för skogsråvaran och intresset samt potentialen för bioekonomi är hög, vilket nämns i energi- och klimatprogrammet. Programmet kommer att revideras under 2020.

5. Nulägesanalys

5.1 Skogsbruket i Örebro län

Örebro län är ett skogslän med goda förutsättningar för att bruka och uppleva skogen. Länet består av 622 000 hektar skogsmark vilket är 75 procent av den totala landarealen.⁸ I sydvästra delen av länet finns Tivedens nationalpark som är ett av länets mest besökta turistmål. Utöver Tiveden finns drygt 260 naturreservat, varav cirka 230 är statliga och resterande är kommunala. 597 000 hektar, alltså cirka 69 procent, av all skogsmark i länet är produktiv skogsmark.

5.2 Företagsstruktur av förädlad skogsråvara

År 2017 sysselsatte bioekonomin i Sverige drygt 335 000 personer, en minskning med cirka 2,2 procent sedan 2011. Även i Örebro län är trenden negativ: mellan 2011 och 2017 har sysselsättningen inom bioekonomin minskat med 2,2 procent jämfört med hela arbetsmarknaden som har ökat med 8,1 procent under samma period. Exkluderat jordbruket och livsmedelssektor står bioekonomin för 6 950 arbetstillfällen i Örebro län (2017). Sedan 2011 är utvecklingen något positiv och den sektor som står för flest arbetstillfällen är pappersmassa/trätillverkning men den bransch som har störst positiv utveckling i länet är byggindustrisektorn. Det är alltså främst inom jordbruket och livsmedelssektorn som man kan se en tydlig negativ trend. Det är en skev fördelning mellan män och kvinnor i branschen: 2017 var 76,2 procent av de sysselsatta i bioekonomin män och bara 23,8 procent kvinnor. Siffrorna är i princip oförändrade sedan 2011.⁹

Skogsbrukarkåren blir allt äldre och antalet unga skogsbrukare minskar, en demografisk trend som syns i hela landet. Detta, samt att skogsbruksproduktionen är investeringstung och att det kan vara svårt för nya unga skogsbrukare att få tillgång till produktionsresurser för att starta företag, innebär stora utmaningar ur ett generationsskiftesperspektiv.

5.3 Marknad

Primärproduktionens närmsta marknad är i stora delar nationell och i mindre omfattning regional. Stora pappersmassa- och trätillverkare samt byggbolag utgör de största kanalerna för det som produceras i länet även om det finns några mindre företag som arbetar med bioplast, textil från cellulosa och bioenergi från skogliga restprodukter. Att sälja mer regionalt och lokalt är därför en utmaning. De stora

⁸ <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/miljo/marken-i-sverige/>

⁹ Bioekonomi – regional statistik framtagna i samverkan med SCB

aktörerna är få och har en hög rationaliseringsgrad. Primärproducenterna kan endast i mindre grad påverka priser och leveranser, och utbudet av alternativ för till exempel virke eller försäljning av skogsråvara är begränsat.

Enskilda producenter hittar också egna försäljningskanaler. Ett par exempel på innovativa vägar till marknaden är en ökad andel lokalt i den offentliga upphandlingen och producenters egna eller gemensamma initiativ för direktförsäljning till kund. En ökad lokal förädling skulle kunna bidra till den regionala produktionen och en ökad lönsamhet. Att tydligare involvera konsumenter i produktutveckling i den skogliga bioekonomin kan även det vara ett intressant sätt att nå nya grupper på marknaden.

Bristen på konkurrenskraftiga logistiklösningar för småskaliga producenter både i länet och i angränsande län är ett uttalat problem. Initiativ och satsningar kan bidra med värdefull kompetensutveckling på hållbar logistik kopplat till forskning på institutionen Center for Sustainable Business vid Örebro universitet.

5.4 Konsument

Konsumentens val har stor betydelse för den skogliga bioekonomin och en svårighet är konsumentens kunskap om den skogliga bioekonomin och/eller vilja att premiera de svenska/regionala skogsråvarorna. En annan del i detta är de delvis anonyma råvarorna i exempelvis bioförpackningar eller val av träslag i butik (konsumentens möjlighet till medvetna val). I länet finns det en potential för ökad andel svenska och lokala råvaror till en kundgrupp som efterfrågar det, framförallt byggindustrin. Under de senaste åren har konsumenternas intresse för de svenska mervärdena ökat, men det finns fortfarande mycket utrymme för att öka intresset och få fler att göra ett sådant medvetet val. Att hitta och locka konsumenter med innovativa naturupplevelser som också bidrar till de nationella och regionala målen i den regionala utvecklingsstrategin är en viktig utmaning.

5.5 Koppling till besöksnäring, turism och social ekonomi

Skogen har starka kopplingar till besöksnäringen och turismen i vårt län. Två av de tydligaste exemplen på detta är Tiveden nationalpark och Bergslagsleden. Turismen till länet har ökat: 2019 hade Örebro län drygt 1,3 miljoner övernattningar, vilket är en ökning med cirka 2 procent från 2018. Både Tiveden nationalpark och Bergslagsleden har haft en kraftig utveckling av antalet besökare. Mellan 2015 och 2019 har antalet besökare fördubblats på Bergslagsleden och även Tiveden har haft en explosionsartad utveckling av antal besökare. Vid entrén till Vitsand ökade antalet

besökare från

60 000 till 75 000 mellan 2017 och 2018, men antalet besökare förväntas vara fler då det inte finns besöksmätare på fler platser. Intresset för att uppleva skogen blir allt större, vilket kräver att aktörer i dessa områden också tänker innovativt och hur skogsråvaran i detta fall kan förädlas på ett hållbart sätt för besökarna.

Skogens koppling till besöksnäringen, turismen och den sociala ekonomin belyser hur innovationer behöver stimuleras inom många värdekedjor. En förädlad skogsråvara kan och kommer att behöva vara mycket mer än nya materiella produkter på marknaden. För att hitta lönsamhet för en klimatsmart hållbar förädling av skogsråvaran kommer många innovationer även att behövas inom alla möjliga potentiella bruk av skogen. Det finns en stor potential i vår region att förädla de skogsbaserade upplevelseprodukter som redan finns, samt att hitta innovationer för att skapa nya.

Den sociala dimensionen av skogen är viktig och ur ett folkhälso- och friluftsperspektiv finns det också all anledning att tänka innovativt. Det finns flera internationella exempel på där man hälsocertifierar skogar, använder skog för rehabilitering och välmående samt skriver ut skogspromenader på recept. Förståelse kring skogens värde för landsbygdskommuner och för invånarna som bor där är också en förutsättning för att förstå hur vi ska arbeta med förädling och innovation i länet.

5.6 Länets förädlingsindustri

Det finns en betydande förädlingsindustri inom den skogliga bioekonomin i länet och den spänner över flera olika typer av branscher. I länet finns flera stora och en del mindre aktörer inom pappersmassa- och pappersvarutillverkning, tillverkning av trä och varor av trä, byggindustri och skogsbruk. Några av de största och mer etablerade företagen är Billerud Korsnäs Skog & Industri, Munksjö Aspa Bruk, Moelven Valåsen och Sveaskog Förvaltnings.

Länet har även en framstående naturturism som också kan ses som en förädling av den skogsråvara som finns i länet. Tivedens nationalpark och Bergslagsleden lockar till sig allt fler besökare och naturturismen i Örebro län är viktig.

Den skogliga bioekonomin i Örebro län har inte samma långa traditioner som i exempelvis Värmland där flera av länets bruk har funnits länge och har varit mycket viktiga för landsbygdskommunerna. I diskussion med aktörer inom länets skogliga förädlingsindustri finns det ett behov mellan näringslivet och övriga aktörer i

innovationssystemet att stärka samverkan. Framförallt lyfts samverkan med företagsklustret Paper Province i Värmland men också med akademien.

5.7 Utbildning, kompetensförsörjning och forskning

5.7.1 Utbildning

Utbildningsnivån i näringslivet är avgörande för att öka värdet på produktionen i den skogliga bioekonomin och stärka attraktiviteten i yrken kopplade till bioekonomi. Örebro län har en utmaning kopplad till utbildningsutbudet för skog, natur och bioekonomi. Det finns brister på utbildning inom naturbruk samt yrkesutbildningar kopplade till skogsproduktionens första led. Länet har bättre utbud av utbildning och forskning inom logistik, affärsmodeller och teknikutveckling inom exempelvis förpackningar.

Idag finns en gymnasieskola för naturbruk i Örebro län, Kvinnerstaskolan. Utöver det finns inga gymnasieskolor inriktad på bruksdelen av skogsnäring. Däremot finns det flera skolor som erbjuder utbildningar inom naturvetenskap, bygg och anläggning, teknik etc., som alla kan tänkas leda till arbete inom den skogliga bioekonomin.

På Örebro universitet finns inga direkta utbildningar med kopplingar till skog och skogsbruk, men däremot finns flera utbildningar som angränsar den skogliga bioekonomin. Program inom miljöforensik, biologi, ekonomi och samhällsplanering har alla delar som är intressanta för bioekonomisektorn. I Skinnskatteberg i Västmanland, inte långt från gränsen till Örebro län, finns Sveriges lantbruksuniversitet (SLU). På SLU finns skogsmästarprogrammet och där bedriver man nationell och internationell forskning inom området.

5.7.2 Kompetensförsörjning

I ett arbete som angränsar till den skogliga bioekonomin gjordes 2017 en analys av bioekonomisektorn i länet.¹⁰ Ett viktigt strukturellt hinder som dök upp under intervjuerna var kompetensförsörjning, något som skogssektorn delar med flera andra branscher. Angränsande till detta finns en utmaning med generationsskiften inom branschen, det faktum att medelåldern är hög och andelen företagare inom skogssektorn blir mindre.

Kompetensförsörjning anges som en möjlig orsak till att det är svårt att identifiera innovativa satsningar och entreprenöriella förebilder inom den skogliga bioekonomin. Lärande och utbildning för de mindre aktörerna såväl som de större bolagen kan bidra

¹⁰ Kartläggning av Bioekonomi i Örebro län – Oxford Research

till en lösning, även om det är mer komplext än så och innefattar allt från lönsamhetsproblematik och utvecklingsmöjligheter till yrkets övergripande attraktionskraft.

Att arbeta med utbildning och mobilisering av nästa generations företagare inom den skogliga bioekonomin är avgörande för branschens överlevnad och för länets möjligheter att öka såväl produktionsvolymerna som förädlingsvärde.

5.7.3 Forskning

Örebro universitet har en central roll i regionens forskningsutveckling. I slutet av 2019 invigdes ett nytt centrum för forskning inom hållbart företagande vid universitetet. Det nya centret kommer att bedriva forskning inom exempelvis cirkulär ekonomi, hållbara värdekedjor och hållbar logistik, vilket angränsar flera viktiga aspekter av den skogliga bioekonomin. På universitetet bedrivs det också forskning inom förpackningar, på institutionen för naturvetenskap och teknik. Det forskas på material, greppbarhet, kvalitet och upplevelse. Detta område är intressant för förpackningsindustrin och forskningen kan hjälpa både logistikföretag och livsmedelsindustri att hitta mer klimatsmarta förpackningar som kan ersätta de fossilbaserade förpackningar som delvis används idag.

På Sveriges lantbruksuniversitet (SLU) i Skinnskatteberg bedrivs forskning inom skogsområdet och samverkan mellan SLU och regionala aktörer i Örebro län finns sedan länge. Forskning inom områdena bioekonomi, skogsekonomi och politik, skogsindustriell ekonomi, hållbart skogsbruk, biologisk mångfald och landsbygdsutveckling är viktig för att förstå värdekedjorna med skoglig bioekonomi. En utökad samverkan med SLU kommer att stärka kunskapen om skoglig bioekonomi i Örebro län.

5.8 Innovation

Forskning och innovation är avgörande för en långsiktigt konkurrenskraftig skoglig bioekonomi. Begreppet innovation är brett och betyder olika för olika människor. En innovation kan vara en ny idé som exempelvis en ny produkt, lösning, affärsidé, tjänst eller teknik som inte är etablerad sedan tidigare och som når en marknad eller användning.

Inom den skogliga bioekonomin finns det såväl behov som möjligheter att utveckla många typer av innovationer. Initiativkraften för detta arbete kommer ofta ur företagen själva och kunskapsutvecklingen som sker i det befintliga näringslivet är därför viktigt att bejaka. All innovationsutveckling sker inte i samverkan mellan

akademi och näringsliv, utan mellan företag eller i samverkan mellan företag och det offentliga. Av det skälet är det avgörande att skapa mötesplatser där dessa olika intressen kan brytas mot varandra och generera ny kunskap, ny utvecklingsförmåga, till gagn för länet.

I Region Örebro läns innovationsstrategi för smart specialisering kan det finnas flera synergier mellan den skogliga bioekonomin och de innovationsstrategiska prioriteringarna. Bioekonomi är däremot en uttalad målsättning i regionens handlingsplan för näringsliv och entreprenörskap. Nära samarbete med näringslivet är en förutsättning för innovation inom den skogliga bioekonomin.

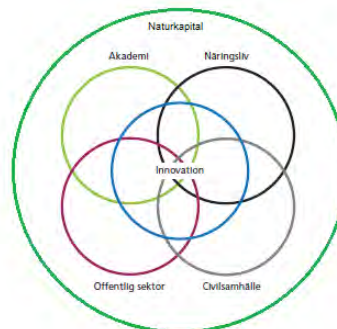
För att nå målet om mer innovation och en förädlad skogsråvara i världsklass krävs samverkan mellan flera regionala aktörer. I Region Örebro läns innovationsstrategi har man utgått från arbetssättet som kallas quadruple helix vilket är en modell för innovationssystemet (figur 1). Denna handlingsplan vill fokusera på en femte dimension i en utvecklad modell för innovationssystemet som kallas för quintuple helix (figur 2). Förutom akademi, näringsliv, offentlig sektor och civilsamhälle inkluderas också naturkapitalet i innovationssystemet. Naturkapitalets roll i innovationssystemet är avgörande för att nå de hållbarhetsmål som satts upp i den regionala utvecklingsstrategin samt på europeisk och nationell nivå, och det är också viktigt för att snabba på omställningen till ett koldioxidneutralt samhälle.

Tanken med att föra in en femte dimension i innovationssystemet är att få ytterligare förståelse mellan kunskap och innovation. Denna förståelse är central för att nå en hållbar utveckling i länet.

Kunskapen om naturkapitalet är viktig när denna handlingsplan tas fram där innovation är knutet mot en naturresurs, i detta fall skogsråvara, och där vi behöver kunskap och förståelse om våra begränsningar och möjligheter.



Figur 1



Figur 2

5.8.1 Innovationsstödjande strukturer

Örebro län är relativt rikt på företag inom de branscher och skärningspunkter där bioekonomin finns, även om den snävare definitionen mot skoglig bioekonomi minskar antalet. Däremot saknas i dagsläget strukturer och institutionella ramar för att driva innovations- och utvecklingsmöjligheterna för skoglig bioekonomi som sådan i regionen. Denna typ av strukturer skulle kunna utgöras av exempelvis kluster och branschutvecklande satsningar inom delar av bioekonomin. Den typen av branschinitiativ har dock lyst med sin frånvaro. Det offentligt finansierade regionala innovationssystemet (inklusive forskningsresurser) och de aktörer som ingår i det kan inte sägas vara specialiserat i inriktning mot den skogliga bioekonomin.

Systematisk kompetens för affärsutveckling förefaller idag inte finnas i länet i någon större utsträckning ur ett innovationsperspektiv inom skogsbaserad bioekonomi. Nischade aktörer finns, men inte strukturerade ambitioner för samverkan i någon större skala. Alfred Nobel Science Park har i projektform berört övergripande frågeställningar om cirkulär ekonomi och biobaserade förpackningslösningar till livsmedelsindustrin där bland annat flera av länets viktiga bolag inom sektorn varit delaktiga. Det har dock handlat om enskilda projekt och inga initiativ med strukturuomvandlande ambitioner eller klusterinitiativ.

I dagsläget finns det inga kluster eller klusterbildningar kring bioekonomi i länet och det förekommer inga strategiska samarbetsnätverk ens i lösare former. Ett antal av länets tongivande bolag är medlemmar i Paper Province (se nedan), men i vilken utsträckning dessa är aktiva och drivande i utvecklings- och innovationsarbete är oklart.

I direkt närhet till Örebro län finns landets ledande innovationsmiljö inom skoglig bioekonomi, Paper Province i Värmland. Det är en så kallad Vinnväxt-miljö som 2013 beviljades en tioårig finansieringsbas av Verket för innovationssystem, Vinnova. Syftet är att bygga en internationellt erkänd innovationsmiljö i regionen, kopplad till skogsbaserad bioekonomi. Miljön hämtar relevans i Region Värmlands fokus på skoglig bioekonomi i sin strategi för Smart Specialisering, där även Karlstad Universitet är en viktig samverkanspart som forskningsaktör. Viktigt att notera är att alla Vinnväxt-miljöer har ett nationellt uppdrag, vilket borgar för goda samverkansmöjligheter.

I Värmland finns även en inkubator specialiserad på bioekonomi. Sting bioeconomy stöttar företag inom bioekonomiområdet som har ambitionen att växa på en internationell marknad. Sting har precis som Paper Province en överregional ambition och välkomnar företag från angränsande län. Sting har hjälpt flera nu framgångsrika företag med unika lösningar som är baserade på förnybara resurser.

6. Resultat

Den analys som gjordes under hösten 2017 av Oxford Research AB¹¹ på initiativ av enheten för energi och klimat på Region Örebro län har tillsammans med diskussioner och workshop med referensgruppen till det regionala skogsprogrammet samt intervjuer med regionala aktörer legat till grund för en samlad analys av möjligheter och utmaningar inom fokusområde 3 i det regionala skogsprogrammet. Analysen har utgjort grunden för de identifierade insatsområdena och aktiviteter kopplade till dessa.

6.1 Insatsområden och prioriterade aktivitetsområden

I förankringsarbetet med denna handlingsplan framkommer det i såväl analys och underlagsarbetet att vissa aktörer inom den skogliga bioekonomin har en naturlig samverkansplattform genom Paper Province. Andra aktörer har dock inte dessa möjligheter och där finns det ett behov av en neutral plats där aktörer inom olika delar av den skogliga bioekonomin med olika bakgrund och utgångspunkter möts. En plats där idéer utvecklas och skapar nytta för samhällsutvecklingen. Efterfrågan finns att skapa samordning och ökad kunskap och att därefter börja arbeta mer systematiskt med utveckling av dessa frågor. Områden där det finns ett intresse för regionala aktörer inom den skogliga bioekonomin är exempelvis träbyggnation, förpackningsindustri, logistik, biobränslen och naturturism.

Det övergripande målet är att regionen har en cirkulär och biobaserad ekonomi med en effektiv förädling av skogsråvaran, där innovativa produkter och tjänster utvecklas och bidrar till en hållbar tillväxt i hela länet. För att nå det målet krävs förutom en samverkan inom den skogliga bioekonomin också tydligare spelregler för näringslivet i flera olika sektorer. Otydligheter kring regler och villkor gör att näringslivet har svårt att se långsiktigheter, vilket skapar problem i omställningen till en bioekonomi. Offentlig sektors roll i omställningen till en bioekonomi pekas också ut som en central del. Framförallt är det kraften i offentlig upphandling där man kan ställa krav på material och ursprung. Offentlig sektor kan också tydligare väga in den sociala dimensionen i skoglig bioekonomi gentemot sjukvård och skolor.

6.2 Insatsområden

6.2.1 Den skogliga bioekonomin

Länet har en cirkulär och skoglig bioekonomi med en effektiv förädling av skogsråvaran. Efterfrågan drivs av kunder som har kunskap och möjlighet att göra

¹¹ Kartläggning av bioekonomi i Örebro län – Oxford Research

medvetna val. Dessa val bidrar till att driva marknaden mot en cirkulär bioekonomi. Nya innovativa produkter och tjänster utvecklas och bidrar till en hållbar tillväxt i hela länet.

Marknaden ska möta efterfrågan och behov, men kan även skapa efterfrågan för en ökad skoglig bioekonomi. Oavsett marknad finns en utmaning att kunna leverera rätt mängd till rätt kvalitet. Att produktionen ska vara hållbar ur tre perspektiv – miljömässigt, socialt och ekonomiskt – är självklart. När vi bygger på våra regionala styrkor skapar vi mervärden som är viktiga att kommunicera för att stärka vår unicitet och särprägel. Dessa mervärden kan ge oss fördelar och öppna nya marknader, både för samarbeten med andra regioner och för export av produkter ur den regionala skogliga bioekonomin.

Prioriterade aktivitetsområden:

- **Öka kunskapen om den regionala bioekonomin och mervärdet den ger länet.** Omställningen till en cirkulär och biobaserad ekonomi har många fördelar och är nödvändig på sikt. En regional och lokal bioekonomi kommer att generera jobb och en hållbar tillväxt.
- **Verka för att näringslivet ställer om till hållbara affärsmodeller som stärker den regionala cirkulära bioekonomin.** Näringslivets konkurrenskraft på sikt kräver en omställning från en linjär till cirkulär affärsidé och även en omställning från fossila material till hållbara biologiska material.
- **Öka förståelsen kring regionala skogsföretags exportvärde.** Ökat medvetande runt det svenska och regionala mervärdet i den skogliga bioekonomin och dess exportvärde. Stärkt exportstöd för att öka värdet på det som produceras i länets skogliga bioekonomi kan ge nya och utvecklade marknadsmöjligheter.
- **Stötta utveckling och innovation inom hållbara logistiklösningar.** Länets starka position som logistikregion och forskningen runt hållbar logistik vid Örebro universitet innebär en möjlighet att utveckla värden i hela distributionsled, från småskalig produktion till storskalig förädlingsindustri. Effektiva och kunskapsdrivna logistiklösningar gör utveckling möjlig i hela länets skogliga bioekonomi och bekräftar landsbygdspektivet i aktiviteter kopplade till handlingsplanen.
- **Kommunicera den regionala naturturismens roll inom den regionala bioekonomin för att få flera att uppleva de skogliga värdena.** Örebro län har unika regionala förutsättningar kopplat till skoglig naturturism.

Det behövs ytterligare samverkan med aktörer inom skoglig naturturism som främjar innovation och förädling inom området.

- **Inkludera den sociala dimensionen i den skogliga bioekonomin för att främja folkhälsa och friluftsliv.** Skogen har en viktig funktion för mänskligt välmående och flera insatser kopplat till innovation och förädling av tjänsterna mot folkhälsa och friluftsliv kommer att stärka den skogliga bioekonomin i länet.
- **En ökad träanvändning i nyproduktion av byggnader.** Det finns en efterfrågan på dialog och samverkan kring den skogliga värdekedjan för trämaterial till nybyggnation. Kunskap om efterfrågan från konsument till materialanpassning för lokala virkesproducenter är centralt för ett mer hållbart byggande i länet.
- **Stödja utvecklingen kring innovativa hållbara förpackningar.** Förpackningsindustrin är stark i länet och vid Örebro universitet finns även framgångsrik forskning. Flera synergier finns mellan livsmedelssektorn och förpackningsindustrin och ska tas tillvara.
- **Förståelse kring den skogliga bioekonomins roll för produktion av hållbart biodrivmedel.** Biobränsle från skogen skulle i framtiden kunna ersätta fossila bränslen. Det finns intresse kring skogens resurs för utvinning av drivmedel till lätt trafik, tung trafik och flygindustrin. Huruvida skogrester som grenar och rötter gör mest klimatnytta som drivmedel till fordonsflottan eller till flygjetbränsle är omdiskuterat. Ytterligare kunskap i frågan är önskvärd för att ta ett rättvist beslut om var skogens restprodukter gör mest nytta.

6.2.2 Offentlig sektor

Länets offentliga aktörer driver efterfrågan på varor och tjänster ur den regionala skogliga bioekonomin. Offentlig upphandling har en roll i alla insatsområden. Som kunskapsspridare, kund och förebild inom konsument och marknad, som innovationsupphandlare och kunskapsspridare inom kunskap och innovation samt som villkorsställare inom offentlig upphandling.

En generell kunskapshöjning om den skogliga bioekonomin ur ett systemperspektiv är viktig och här kan offentlig sektor spela en avgörande roll i flera led (som till exempel konsument, producent och distributör). Genom att påverka i flera delar av den regionala skogliga bioekonomin kan positiva samhällsnyttor skapas med hjälp av hållbar logistik samt upphandling av ekologiska svenska och regionalt producerade biomaterial.

I rollen som upphandlare kan offentlig sektor ha höga ambitioner i att kunna både ställa och efterleva de krav som de själva kan definiera i policyer och riktlinjer.

Prioriterade aktivitetsområden:

- **Öka förståelsen för den skogliga bioekonomins roll i offentlig upphandling.** Offentlig upphandling kan fungera som en tydlig kravställare genom att upphandla såväl funktion som specifika värden ur länets skogliga bioekonomi
- **Stötta arbetet kring val av trämaterial i nybyggnationer i samtliga av länets kommuner.** Länets kommuner och dess bostadsbolag har möjlighet att påverka material i nybyggnation av bostäder, skolor, sportarenor etc. Att visa förståelse för klimatnyttan med trämaterial i byggnation är viktig för omställningen till ett mer hållbart samhälle.
- **Samverka med sociala aktörer kring skogens effekter för folkhälsan.** Hälsö- och sjukvården kan på ett tydligare sätt samverka med sociala aktörer för att främja tjänsterna och metoderna kring skogens roll för folkhälsan.

6.2.3 Forskning och innovation

Samverkan mellan offentlig sektor, forskning, näringsliv, civilsamhället och naturkapitalet skapar möjligheter till utveckling inom den skogliga bioekonomin. Långsiktig samverkan skapar acceleration och kunskapsutveckling i bioekonomin, ökad innovationskraft och främjar företagens entreprenörskap. Strategisk samverkan säkrar kompetensförsörjning och kunskapsutveckling i hela den skogliga bioekonomin.

Skogssektorn är ett kreativt område med många möjligheter till innovativa lösningar i flera led av kedjan. Att hitta effektiva former för samverkan är därför av yttersta vikt. Samverkan skulle kunna effektiviseras genom att nyttja befintliga strukturer och plattformar samt skapa en gemensam utvecklingsplattform med fokus på den skogliga bioekonomin i länet. Detta kan stärkas ytterligare genom att dessutom begränsa områdena inom vilka innovationerna eftersträvas.

Strategisk samverkan med länets stora skogsindustriföretag kan accelerera innovationsutvecklingen inom området. Att motivera dessa att tillhandahålla test och demomiljöer och att initiera och bidra till utvecklingsarbete i nära relation till Örebro universitet, offentlig sektor och små företag inom den skogliga bioekonomin, är en nyckel till utveckling.

Prioriterade aktivitetsområden:

- **Öka förståelsen om naturkapitalets roll i innovationssystemet.** Naturkapitalets roll i innovationssystemet är viktigt för att nå de hållbarhetsmål som satts upp i den regionala utvecklingsstrategin samt på europeisk och nationell nivå, och det är också viktigt för att snabba på omställningen till ett koldioxidneutralt samhälle.
- **Stärka kopplingen mellan Örebro universitet, näringslivet och Paper Province.** I det redan etablerade företagsklustret Paper Province i Värmland finns mycket kunskap att hämta. Flera företag i länet är redan medlemmar i klustret och en närmare samverkan med Paper Province skulle vara positiv för länets skogliga bioekonomi. Att koppla ihop Örebro universitets forskning kring hållbar logistik och cirkulära affärsmodeller med Paper Province kunskaper inom den skogliga bioekonomin skulle stärka samverkan mellan Örebro län och Värmland.
- **Öka kunskapen hos aktörer verksamma inom innovation och företagsutveckling.** Att synliggöra den skogliga bioekonomins företag i det näringslivs- och innovationsfrämjande systemet kan vara viktigt för företagens utvecklingsmöjligheter. Att skapa tillfällen för ömsesidigt lärande mellan aktörer som erbjuder affärs- och företagsutveckling och den skogliga bioekonomins företag kan skapa nya perspektiv och fördjupad förståelse för de behov som hindrar utveckling för branschens företag.

6.2.4 Regler och villkor

Alla delar i den skogliga bioekonomin är avhängiga av regler och villkor på olika sätt. I den skogliga bioekonomin är många regler kopplade till att vi ska ha levande skogar och att produktionen i alla led ska ha så låg miljöpåverkan som möjligt. Inom primärproduktionen finns regler kopplade till EU:s miljöpolitik. Skogsföretagen påverkas också av regler inom till exempel upphandling och även inom olika certifieringar.

För att regler och villkor ska kunna underlätta och utveckla företagande och hållbar tillväxt är det viktigt att arbeta med attityder, ökad kunskap och kompetens. God dialog, kompetens och förståelse för olika delar av den regionala skogliga bioekonomins behov är också viktigt i arbetet med att väga olika samhällsintressen mot varandra.

Prioriterade aktivitetsområden:

- **Ökad kompetens, god dialog och samverkan inom regler och villkor.** Förståelse kring innovationssystemets aktörers utmaningar och möjligheter på kort och lång sikt inom den skogliga bioekonomin är en förutsättning för utveckling inom området.

- **Vara proaktiv i diskussioner med relevanta aktörer på nationell och internationell nivå kring utveckling inom skoglig bioekonomi.** Nationella och europeiska regleringar styr utvecklingen inom den skogliga bioekonomin och länets aktörer måste få hjälp att kommunicera sina utmaningar i länets befintliga kanaler till nationella och internationella institutioner.
- **Påverka nationella och europeiska institutioner om länet har en avvikande position kring skoglig bioekonomi.** Nationella och europeiska regleringar kan skilja sig från regionala uppfattningar inom området skoglig bioekonomi. Regionen har en roll att kommunicera avvikande positioner till makthavare på nationell och europeisk nivå.

7. Samverkan och genomförande

En väl fungerande samverkan är avgörande för att nå det övergripande målet och för att handlingsplanens prioriterade aktivitetsområden ska utföras på ett framgångsrikt sätt. Region Örebro län och Länsstyrelsen i Örebro län har ett utvecklat och fungerande samarbete kring det regionala skogsprogrammet med denna handlingsplan inkluderat. Ett fortsatt fruktbart samarbete mellan Region Örebro län och länsstyrelsen är viktigt för att uppnå alla fokusområden i det regionala skogsprogrammet.

Näringslivets engagemang i den skogliga bioekonomin är mycket viktigt. De små och medelstora företagen samt de stora industrierna måste uppleva att de samverkansstrukturer som byggs upp är relevanta och bidrar med utveckling för företaget. Viktigt är att dessa samverkansstrukturer leder till ny kunskap, fler jobb samt nya lösningar, produkter och tjänster. Näringslivets engagemang, från primärproducenter, via distributörsledet till förädlade företag, behöver göras möjligt och uppmuntras i samverkan kring den skogliga bioekonomin.

Nära samverkan med länets kommuner är viktig för kunskap och förståelse kring upphandlingsfrågor, fysisk planering och landsbygdsutveckling. Olika branscher inom den skogliga bioekonomin är mer eller mindre relevanta för länets olika kommuner. Förståelse för vilka utmaningar och möjligheter har varit viktig när denna handlingsplan utarbetats och kommer även att vara viktig för genomförandet av det regionala skogsprogrammet.

Samverkan med Örebro universitet och SLU är även viktig för att främja innovation i den skogliga bioekonomin. Ett mer etablerat utbyte mellan lärosätena och länets övriga aktörer kommer att skapa större tyngd i frågorna.

Sveriges nationella skogsprogram ses som en plattform utifrån vilken genomförandet av politiken ska få stöd fram till 2030. Länets regionala skogsprogram har också en ambition om att uppnå programmet övergripande mål till 2030 så även denna handlingsplan. De prioriterade aktiviteterna kommer att påbörjas omgående och kommer att formuleras i nära samverkan med relevanta aktörer.

Region Örebro län kommer verka för att det övergripande målet i denna handlingsplan uppnås. Regionen har regeringsuppdraget att både verka som regionalt utvecklingsansvarig (RUA) samt samordna insatser för regional tillväxt och besluta om hur medel för regional tillväxt ska användas.

4

Remissvar gällande ny medlemsavgift till Intresseföreningen Bergslaget 20RS1795

Tjänsteställe, handläggare
Näringslivsutveckling, Lisa Virén

Sammanträdesdatum
2020-04-01

FöredragningsPM
Dnr: 20RS1795

Organ
Nämnden för regional tillväxt

Remissvar gällande ny medlemsavgift till Intresseföreningen Bergslaget

Förslag till beslut

Regional tillväxtnämnd beslutar

att godkänna redovisat förslag till svar som Region Örebro läns svar till Intresseföreningen Bergslaget.

Sammanfattning

Styrelsen i Intresseföreningen Bergslaget vill inför årsmötet 2020 undersöka förutsättningarna för att justera årsavgiften för år 2021 samt att en årlig justering sker enligt konsumentprisindex från och med år 2022. Styrelsen vill att medlemmarna bereds möjlighet att lämna synpunkter på förslaget inför årsmötet.

Idag består medlemsavgiften av en fast del och en rörlig del. Förslaget innebär att den rörliga delen ska räknas upp till 1,5 kr per invånare (invånare i medlemskommunerna i respektive län). För Region Örebro län skulle detta innebära en avgiftshöjning för år 2021 från 105 745 kronor till 133 618 kronor, en uppräknings på 27 873 kronor.

Region Örebro län ställer sig bakom uppräkningsen för år 2021 men kan under rådande ekonomiska förutsättningar inte ställa sig bakom en indexökning av medlemsavgiften från år 2022. Villkor för att även efter år 2021 betala 1,5 kronor per invånare är att Intresseföreningen Bergslaget ser över möjligheterna att effektivisera och samordna övriga mellanregionala sammanslutningar och initiativ där fokus ligger på Bergslagens fortsatta utveckling, främst kopplat till infrastruktur.

Ärendebeskrivning

Styrelsen i Intresseföreningen Bergslaget vill inför årsmötet 2020 undersöka förutsättningarna för att justera årsavgiften för år 2021 samt att en årlig justering sker enligt konsumentprisindex från och med år 2022. Styrelsen vill att medlemmarna

bereds möjlighet att lämna synpunkter på förslaget inför årsmötet. Förslaget ser ut som följer:

- **Fast del:**
 - kommuner: 10 000 kronor/kommun
 - regioner: 10 000 kronor/medlemskommun i respektive län, dock högst 50 000 kronor
- **Rörlig del:**
 - kommuner: 1,50 kronor per invånare, dock högst 100 000 kronor
 - regioner: 1,50 kronor per invånare i medlemskommuner i respektive län, dock högst 110 000 kronor

Den sammantagna avgiften får dock högst uppgå till 160 000 kronor per år.

Enligt förslaget skulle den nya rörliga delen av medlemsavgiften för Region Örebro län höjas från 1 krona per invånare till 1,5 krona per invånare (invånare i medlemskommunerna i respektive län). För Region Örebro län skulle detta innebära en avgiftshöjning för år 2021 från 105 745 kronor till 133 618 kronor, en uppräknings på 27 873 kronor.

Region Örebro län ställer sig bakom uppräkningsen för år 2021 men kan under rådande ekonomiska förutsättningar inte ställa sig bakom en indexökning av medlemsavgiften från år 2022. Villkor för att även efter år 2021 betala 1,5 krona per invånare är att Intresseföreningen Bergslaget ser över möjligheterna att effektivisera och samordna övriga mellanregionala sammanslutningar och initiativ där fokus ligger på Bergslagens fortsatta utveckling, främst kopplat till infrastruktur. Förslag kring förbättrad samordning skall lämnas till Intresseföreningen Bergslagets styrelse senast den 30 april 2020 för Region Örebro län ska kunna fatta beslut om en fortsatt uppräknad avgift från år 2022.

Konsekvenser för miljö-, barn- och jämställdhetsperspektiven

Beslutet väntas inte innebära några konsekvenser för miljön, barn eller jämställdheten.

Ekonomiska konsekvenser

Förslaget innebär en uppräknings av medlemsavgiften till Intresseföreningen Bergslaget för 2021 till 133 618 kr, en uppräknings på 27 873 kronor. Kostnaden tas från budgeten för regional tillväxtnämnd.

Tjänsteställe, handläggare
Näringslivsutveckling, Lisa Virén

Sammanträdesdatum
2020-04-01

FöredragningsPM
Dnr: 20RS1795

Uppföljning

Beslutet följs upp via deltagande vid årsmöte och styrelsearbete inom Intresseföreningen Bergslaget.

Beslutsunderlag

FöredragningsPM till regional tillväxtnämnd den 1 april 2020.

Förslag till remissvar.

Uträkning av ny medlemsavgift.

Förslag medlemsavgift.

Remisskrivelse.

Petter Arneback
Regional utvecklingsdirektör

Skickas till:

Intresseföreningen Bergslaget

Förvaltningen Regional utveckling – Näringslivsutveckling

Tjänsteställe, handläggare
Regional utveckling, Lisa Virén

Datum
2020-03-09

Beteckning

Synpunkter gällande medlemsavgift för medlemskap i Intresseföreningen Bergslaget 2021

Styrelsen i Intresseföreningen Bergslaget vill inför årsmötet 2020 undersöka förutsättningarna för att justera årsavgiften för år 2021 samt att en årlig justering sker enligt konsumentprisindex från och med år 2022. Styrelsen vill att medlemmarna bereds möjlighet att lämna synpunkter på förslaget inför årsmötet.

Enligt förslaget skulle den nya rörliga delen av medlemsavgiften för Region Örebro län förändras och höjas från 1 kr per invånare till 1,5 kr per invånare. Detta skulle innebära en ökning av avgiften för år 2021 till 133 617 kr, en uppräknings på 27 873 kr.

Region Örebro län ställer sig bakom uppräknings för 2021 men kan under rådande ekonomiska förutsättningar inte ställa sig bakom en indexökning av medlemsavgiften från år 2022. Villkor för att även efter 2021 betala 1,5 kr per invånare är att Intresseföreningen Bergslaget ser över möjligheterna att effektivisera och samordna övriga mellanregionala sammanslutningar och initiativ där fokus ligger på Bergslagens fortsatta utveckling, främst kopplat till infrastruktur. Förslag kring förbättrad samordning skall lämnas till Intresseföreningen Bergslagets styrelse senast XXX för Region Örebro län ska kunna fatta beslut om en fortsatt uppräknad avgift från 2022.

Postadress
Region Örebro län
Regionkansliet
Box 1613, 701 16 Örebro
E-post: regionen@regionorebrolan.se

Besöksadress
Eklundavägen 2, Örebro
Tel: 019-602 10 00
Organisationsnummer: 232100-0164

För Region Örebro län

Irén Lejegen
Ordförande regional tillväxtnämnd

Anders Ceder
Styrelseledamot Intresseföreningen Bergslaget

Medlemsavgifter 2019-2020									Försalg till ny avgift 2021			
					Fast avgift	Rörlig avgift	Avgift 2020		Fast avgift	Rörlig avgift	Avgift 2021	Differens
1	Malung		10 086		10 000	10 086	20 086		10 000	15 129	25 129	5 043
2	Smedjebacken		10 897		10 000	10 897	20 897		10 000	16 346	26 346	5 449
3	Falun		59 377		10 000	59 377	69 377		10 000	89 066	99 066	29 689
4	Borlänge		52 480		10 000	52 480	62 480		10 000	78 720	88 720	26 240
5	Säter		11 116		10 000	11 116	21 116		10 000	16 674	26 674	5 558
6	Hedemora		15 459		10 000	15 459	25 459		10 000	23 189	33 189	7 730
7	Avesta		23 207		10 000	23 207	33 207		10 000	34 811	44 811	11 604
8	Ludvika		26 919		10 000	26 919	36 919		10 000	40 379	50 379	13 460
	Totalt kommuner		209 541		80 000	209 541	289 541		80 000	314 312	394 312	104 771
9	Region Dalarna		209 541		50 000	100 000	125 000		50 000	110 000	160 000	35 000
	Kommun		Antal invånare		Fast avgift	Rörlig avgift	Summa		Fast avgift	Rörlig avgift	Avgift 2021	Differens
10	Hofors		9 609		10 000	9 609	19 609		10 000	14 414	24 414	4 805
11	Sandviken		39 232		10 000	39 232	49 232		10 000	58 848	68 848	19 616
	Totalt kommuner		48 841		20 000	48 841	68 841		20 000	73 262	93 262	24 421
12	Region Gävleborg		48 841		20 000	48 841	68 841		20 000	73 262	93 262	24 421
	Kommun		Antal invånare		Fast avgift	Rörlig avgift	Summa		Fast avgift	Rörlig avgift	Avgift 2021	Differens
13	Storfors		4 006		10 000	4 006	14 006		10 000	6 009	16 009	2 003
14	Kristinehamn		24 261		10 000	24 261	34 261		10 000	36 392	46 392	12 131
15	Filipstad		10 678		10 000	10 678	20 678		10 000	16 017	26 017	5 339
	Totalt kommuner		38 945		30 000	38 945	68 945		30 000	58 418	88 418	19 473
16	Region Värmland		38 945		30 000	38 945	68 945		30 000	58 418	88 418	19 473
	Kommun		Antal invånare		Fast avgift	Rörlig avgift	Summa		Fast avgift	Rörlig avgift	Avgift 2021	Differens
17	Degerfors		9 672		10 000	9 672	19 672		10 000	14 508	24 508	4 836
18	Hällefors		6 982		10 000	6 982	16 982		10 000	10 473	20 473	3 491
19	Ljusnarsberg		4 762		10 000	4 762	14 762		10 000	7 143	17 143	2 381
20	Nora		10 729		10 000	10 729	20 729		10 000	16 094	26 094	5 365
21	Lindesberg		23 600		10 000	23 600	33 600		10 000	35 400	45 400	11 800
	Totalt kommuner		55 745		50 000	55 745	105 745		50 000	83 618	133 618	27 873
22	Region Örebro län		55 745		50 000	55 745	105 745		50 000	83 618	133 618	27 873
	Kommun		Antal invånare		Fast avgift	Rörlig avgift	Summa		Fast avgift	Rörlig avgift	Avgift 2021	Differens
23	Skinnskatteberg		4 380		10 000	4 380	14 380		10 000	6 570	16 570	2 190

24	Surahammar		10 082		10 000	10 082	20 082		10 000	15 123	25 123	5 041
25	Hallstahammar		16 258		10 000	16 258	26 258		10 000	24 387	34 387	8 129
26	Norberg		5 722		10 000	5 722	15 722		10 000	8 583	18 583	2 861
27	Sala		22 862		10 000	22 862	32 862		10 000	34 293	44 293	11 431
28	Fagersta		13 386		10 000	13 386	23 386		10 000	20 079	30 079	6 693
	Totalt kommuner		72 690		60 000	72 690	132 690		60 000	109 035	169 035	36 345
29	Landstinget Västmanland		72 690		50 000	72 690	122 690		50 000	109 035	159 035	36 345
			425 762				1 088 142			638 643	634 332	355 992

Kommuner
Regioner

665 762
491 221
1 156 983

Kommuner
Regioner

Ökning kommuner
Ökning regioner

878 643
634 332
1 512 975
212 881
143 111
355 992

Kommunfolkmängd 1 november 2019

Kod	Kommun	Totalt
1760	Storfors	4 006
1781	Kristinehamn	24 261
1782	Filipstad	10 678
1862	Degerfors	9 672
1863	Hällefors	6 982
1864	Ljusnarsberg	4 762
1884	Nora	10 729
1885	Lindesberg	23 600
1904	Skinnskatteberg	4 380
1907	Surahammar	10 082
1961	Hallstahammar	16 258
1962	Norberg	5 722
1981	Sala	22 862
1982	Fagersta	13 386
2023	Malung-Sälen	10 086
2061	Smedjebacken	10 897
2080	Falun	59 377
2081	Borlänge	52 480
2082	Säter	11 116
2083	Hedemora	15 459
2084	Avesta	23 207
2085	Ludvika	26 919
2104	Hofors	9 609
2181	Sandviken	39 232
		425 762

Från: [Alma Hanser](#)
Till: [Alma Hanser](#)
Ärende: Remiss till medlemmar i Intresseföreningen Bergslaget
Datum: den 19 februari 2020 10:13:32
Bilagor: [image001.png](#)
[Remiss_medlemsavgift.pdf](#)
[VP2020_.pdf](#)
[Förslag_medlemsavgift2021.pdf](#)

Remiss till medlemmar i Intresseföreningen Bergslaget

Intresseföreningen Bergslagets styrelse vill inför årsmötet 2020 undersöka förutsättningarna att justera årsavgiften för år 2021 enligt bilagt förslag samt att en årlig justering sker enligt konsumentprisindex från och med år 2022. Mot bakgrund av detta vill styrelsen att medlemmarna bereds möjlighet att lämna synpunkter på förslaget inför årsmötet.

Bifogade dokument:

- Remisskrivelse
- Verksamhetsplan 2020
- Förslag medlemsavgift 2021

Föreningens medlemmar har möjlighet att inkomma med synpunkter avseende förslaget senast den 30 april 2020. Remissvar sänds till alma.hanser@bergslaget.se alternativt per post till:

Intresseföreningen Bergslaget
Kommunernas Hus
Myntgatan 2
791 51 Falun

Med vänlig hälsning

Alma Hanser
Intresseföreningen Bergslaget
Myntgatan 2
791 51 Falun
072-214 00 93
www.bergslaget.se
[facebook/bergslaget](https://facebook.com/bergslaget)



Remiss

Medlemmar i Intresseföreningen
Bergslaget

Medlemsavgift för medlemskap i Intresseföreningen Bergslaget 2021

Styrelsen vill inför årsmötet 2020 undersöka förutsättningarna att justera årsavgiften för år 2021 enligt bilagt förslag samt att en årlig justering sker enligt konsumentprisindex från och med år 2022.

Mot bakgrund av detta vill styrelsen att medlemmarna bereds möjlighet att lämna synpunkter på förslaget inför årsmötet.

Bakgrund

Den årliga medlemsavgiften för medlemskap i Intresseföreningen Bergslaget har varit oförändrad sedan föreningen bildades 1995. Den enda justeringen av medlemsavgiften som tidigare beslutats av årsmötet är det maximala takbelopp som infördes år 2005.

Motiv

Med hänsyn till den kostnadsutveckling som varit sedan 1995 avseende exempelvis personal, lokaler och övriga tjänster anser styrelsen att medlemsavgiften behöver justeras för att långsiktigt kunna bedriva en väl fungerande verksamhet och utveckla medlemsnyttan.

En stor del av föreningens verksamhet har tidigare genererats av externt finansierade projekt. Detta innebär att volymen på föreningens verksamhet har varierat kraftigt mellan åren. Den långsiktiga finansieringen av verksamheten behöver säkerställas och ett eget kapital avsättas för att föreningen ska kunna möta svängningar över åren.

Den nuvarande nivån på medlemsavgiften är inte tillräcklig för att täcka befintliga kostnader för föreningens basverksamhet. Föreningens basverksamhet utgörs idag av ca 2,2 årsarbetskrafter. Föreningens totala intäkter av medlemsavgifter uppgår i år till ca 1,1 Mkr. Driften av föreningens basverksamhet kan inte långsiktigt finansieras genom externa projektmedel och en årlig reducering av eget kapital.

I syfte att kunna utveckla medlemsnyttan behöver föreningen säkerställa en långsiktig finansiering av verksamheten.

Föreningen behöver säkerställa ett eget kapital för att ha förutsättningar att vara en presumtiv solid projektägare av exempelvis regionala och EU-finansierade utvecklingsprojekt samt vara en seriös arbetsgivare som tar höjd för eventuella framtida avvecklingskostnader ifråga om personal, lokaler mm.



INTRESSEFÖRENINGEN
BERGSLAGET
KOMMUNER OCH REGIONER I SAMVERKAN

Förslag

Den föreslagna avgiftshöjningen skulle medföra att föreningens totala intäkter av medlemsavgifter uppgår till ca 1,5 Mkr.

Detta skulle innebära att ca 1,5 årsarbetskrafter av föreningens basverksamhet kan finansieras genom intäkterna av medlemsavgifterna. Resterande del av verksamheten bedöms kunna finansieras genom en viss reducering av eget kapital och extern projektfinansiering.

För exempelvis en kommun med 20 000 invånare innebär justeringen av medlemsavgiften att den totala årsavgiften höjs från 30 000 kronor till 40 000 kr.

I syfte att medlemsavgiften framöver ska följa den generella kostnads- och prisutvecklingen i samhället föreslås även en årlig justering i enlighet med konsumentprisindex sker från och med år 2022.

Föreningens medlemmar har möjlighet att inkomma med synpunkter avseende förslaget **senast den 30 april 2020.**

Remissvar sänds till alma.hanser@bergslaget.se alternativt skickas per post till:

Intresseföreningen Bergslaget
Kommunernas Hus
Myntgatan 2
791 51 Falun

Borlänge 2020-02-14



Jan Bohman
Ordförande
Intresseföreningen Bergslaget

Bilaga 1: Förslag till justerad medlemsavgift
Bilaga 2: Verksamhetsplan 2020



INTRESSEFÖRENINGEN
BERGSLAGET

Verksamhetsplan 2020

Om Intresseföreningen Bergslaget

Intresseföreningen Bergslaget är en ideell förening som arbetar för samverkan mellan kommuner och regioner i det geografiska området Bergslagen. Föreningen har medlemmar i de fem länen Dalarna, Västmanland, Örebro, Värmland och Gävleborg. Föreningen fungerar som en aktiv plattform för samarbete vilket ger möjlighet att med en gemensam röst kunna kraftsamla och bidra till en positiv utveckling av Bergslagen. En stark, attraktiv och konkurrenskraftig Bergslagsregion skapar förutsättningar för en långsiktig hållbar tillväxt.

Medlemmar

Gävleborg

Region Gävleborg
Hofors kommun
Sandvikens kommun

Dalarna

Region Dalarna
Avesta kommun
Borlänge kommun
Falun kommun
Hedemora kommun
Ludvika kommun
Malung - Sälens kommun
Smedjebackens kommun
Sätters kommun

Örebro

Region Örebro län
Degerfors kommun
Hällefors kommun
Lindesbergs kommun
Ljusnarsbergs kommun
Nora kommun

Västmanland

Region Västmanland
Fagersta kommun
Hallstahammars kommun
Norbergs kommun
Sala kommun
Skinnskattebergs kommun
Surahammars kommun

Värmland

Region Värmland
Filipstads kommun
Kristinehamns kommun
Storfors kommun



Mål och strategi

Föreningens mål är att bidra till att göra Bergslagen till ett attraktivt område för näringsliv, organisationer, invånare och besökare. Detta gör vi genom att:

- Bidra till en positiv utveckling av Bergslagen genom att arbeta med gränsöverskridande samverkan mellan och över kommun, region- och programområden.
- Initiera, driva och aktivt medverka i och/eller samordna utvecklingsprojekt som är gemensamma för alla eller för flertalet av medlemmarna.
- Driva informationsfrågor och påverkansarbete för området genom att företräda medlemmarna i remiss-och påverkanssammanhang.
- Samordna mötesplatser och nätverk för förtroendevalda och tjänstepersoner för erfarenhets-och kunskapsutbyte.
- Stimulera till internationellt samarbete och då framförallt de möjligheter EU-medlemskapet innebär genom att delta aktivt i arbetet kring sammanhållningspolitiken.
- Arbeta för en hållbar utveckling i Bergslagen ur samtliga dimensioner (ekologisk, social och ekonomisk).

Arbetsformer

Föreningen agerar och samverkar med förtroendevalda och tjänstepersoner verksamma inom det "politiska skiktet" och den offentliga sektorn. Föreningens primära målgrupper är våra medlemmar; regioner och kommuner i Bergslagens fem län. Föreningen samverkar även med andra organisationer eller motsvarande i frågor där vi har gemensamma intressen.

Föreningen arbetar kontinuerligt med att utveckla samverkan i form av projekt, nätverk, konferenser, seminarier och workshops. Vi arbetar med påverkan gentemot regering, riksdag och EU-parlament i form av t.ex. lobbyaktiviteter och remissvar.

För att genomföra planerade insatser krävs samverkan med flera aktörer avseende såväl ekonomiska som personella resurser. Under 2020 läggs särskild vikt vid att utveckla samverkan med de organisationer som har det regionala utvecklingsansvaret (RUA) samt inom fokusområdet med aktörer som verkar för att stärka industrin i Bergslagen.

Ekonomiska resurser 2020

Föreningens medlemsavgifter uppgår till ca 1,1 Mkr. Projektet Bruk 2.0 finansieras 2020-2021 genom projektmedel från länsstyrelserna i Dalarna, Örebro och Västmanland samt Region Dalarna. För projektet Bergslagsakademien pågår processen att ansöka om extern finansiering för 2020-2021. Medlemsavgiften täcker endast en del av basverksamheten vilket medför att varje aktivitet behöver externfinansieras specifikt.



Verksamhetsområden

Infrastruktur- och transporter

Vi verkar för att Bergslagen ska vara en funktionell region med en god infrastruktur samt effektiva transportsystem för personer och gods som skapar förutsättningar för hållbar tillväxt och regionförstoring. Insatserna syftar till att skapa ökad tillgänglighet såväl inom Bergslagen som till och från området. Aktiviteterna inriktas på att främja person- och godstransporter på de genom Bergslagen gränsöverskridande järnvägs- och vägstråken.

Aktiviteter

- Bevaka och följa upp Bergslagens behov avseende fysisk infrastruktur och gränsöverskridande transporter.
- Samordna mötesforum med aktörer i Bergslagen för att tillsammans lyfta fram behovet av modern och effektiv infrastruktur samt hållbara och konkurrenskraftiga transportsystem för näringsliv, invånare och besökare.
- Undersöka möjligheterna att utveckla samverkan med aktörer som arbetar för infrastruktur som är strategisk för Bergslagen.



Gruv- och stålindustri

Vi bevakar och stödjer utvecklingen av gruv- och stålindustrin, och arbetar med att sprida kunskap till medlemmarna kring den framtida och moderna näringsens behov, möjligheter och begränsningar i syfte att bidra till att skapa en långsiktigt hållbar tillväxt ur samtliga perspektiv. Vi fokuserar på de utmaningar som identifierats för svensk industri som exempelvis; att ta vara på digitaliseringens möjligheter, att öka tillgången på kvalificerad kompetens och att främja en hållbar produktion.

Aktiviteter

- Följa utvecklingen inom gruv- och stålindustrin.
- Undersöka möjligheten att i samverkan med aktörer som arbetar för utveckling av en långsiktigt hållbar industri i Bergslagen öka och sprida kunskap till medlemmarna.
- Gränsöverskridande och strategiskt kommunicera Bergslagens industri för att öka såväl industrins som regionens attraktionskraft (se Bergslagsakademien).

EU:s sammanhållningspolitik

Det internationella perspektivet och EU:s sammanhållningspolitik är strategiska utvecklingsfrågor för Bergslagen. Det är därför viktigt att vi bidrar till kunskapshöjande aktiviteter i syfte att våra medlemmar ska ha möjlighet att ta tillvara det mervärde som EU-medlemskapet erbjuder samt möjlighet att påverka EU:s regionalpolitik.

Aktiviteter

- I samverkan med Central Sweden och regionerna i Bergslagen genomföra kunskapshöjande aktiviteter, som exempelvis Europaforum, för att sprida kunskap hos medlemmarna om aktuellt och relevant tema.



Projekt

Bergslaget arbetar bland annat med att identifiera projektmöjligheter och att hitta samarbetspartners för medlemmarna. Föreningen är också projektägare och ansvarar för genomförandet av två gränsöverskridande projekt, för att utveckla Bergslagen.

Bergslagsakademien

Bergslagsakademien är en kreativ arena och experimentell verkstad för strategiska framtidsfrågor i Bergslagen. Akademien är initierad av ett antal medlemskommuner i Intresseföreningen Bergslaget med syfte att bidra till hållbar attraktivitet, tillväxt och samhällsutveckling i Bergslagen. I projektet testar vi olika arbetssätt genom erfarenhetsutbyte, diskussion och kunskapshöjande möten i kombination med aktiv samverkan mellan näringsliv, lärosäten och offentlig verksamhet. Utgångspunkten i Bergslagsakademins arbete är FN:s Agenda 2030 och dess hållbarhetsmål. Aktuella teman utifrån deltagande kommunernas behov, beslutas i Bergslagsakademins arbetsgrupp.

Exempel på aktiviteter:

- Arbeta för en långsiktig hållbar tillväxt i Bergslagen utifrån Agenda 2030.
- Stimulera, samordna och genomföra aktiviteter tillsammans med medlemmarna som bidrar till att stärka bilden av Bergslagen och för att skapa ökad attraktivitet.
- Att utifrån temat "Stärka industrins och Bergslagens attraktionskraft" arbeta målmedvetet och strategiskt med att modernisera bilden av Bergslagens industri.

Bruk 2.0 – hållbar platsutveckling

I projektet Bruk 2.0 arbetar vi med att utveckla industrihistoriska natur- och kulturmiljöer i Bergslagen till attraktiva besöksmål. Följande platser ingår i projektet:

Dalarna - Husbyringen, Silverringen och Bergsmanslandskapet i Falu Världsarv.

Örebro: Frövifors Pappersbruksmuseum, Uskenbygden och Björskogsås.

Västmanland: Strömsholms Kanal.

Projektets målsättning är en platsutveckling som både bidrar till en ökad samhällsnytta och som skapar affärsmöjligheter för platserna att utvecklas hållbart – ekonomiskt, miljömässigt och socialt. Projektet vill bidra till att skapa platser där människor vill vistas på och vara i, och som genom sina unika kultur- och naturvärden erbjuder attraktiva upplevelser, aktiviteter och olika former av rekreation och där historien ständigt finns närvarande hos besökaren. Att platsutveckla hållbart innebär att se möjligheter i form av nya produkter, tjänster och transporter och i det fysiska tillgänglighetsförändrandet av platserna ta hänsyn till klimatpåverkan, samhällsförändringar och de ekonomiska förutsättningar.

Projektet Bruk 2.0 drivs av Intresseföreningen Bergslaget med finansiering från länsstyrelserna i Örebro, Västmanland och Dalarna samt Region Dalarna. I projektet samverkar vi med Visit Dalarna, Destination Bergslagen, Strömsholms Kanal AB och kommunerna.

Exempel på aktiviteter:

- Att utveckla de utvalda miljöerna till kvalitativa, attraktiva och hållbara besöksmål för att locka fler besökare till området.
- Samordna gränsöverskridande nätverk mellan de utvalda platserna i de medverkande länen i Bergslagen genom att exempelvis arrangera kunskapsdagar för att sprida lärande och erfarenheter.
- Utifrån regionala- och lokala utvecklingsbehov genomföra aktiviteter inom hållbar platsutveckling vid de utvalda natur- och kulturmiljöerna i samverkan med exempelvis entreprenörer, kommunen, turistorganisationer, regionen och länsstyrelsen.
- Genomföra kunskapsaktiviteter, rådgivning och stöd för företag och turismaktörer vid och kring de utvalda miljöerna inom exempelvis affärs-, koncept och produktutveckling.
- Genom kvalificerad affärsutveckling och utvecklad samverkan i olika nätverk stärka besöksnäringens konkurrenskraft.
- Genomföra regionala stödprocesser utifrån de olika aktörernas behov med exempelvis regionala workshoppar och seminarier för lärande, nätverkande samt kunskaps- och erfarenhetsutbyte.
- Sprida och kommunicera effekter och resultat från projektet till alla medlemmar i föreningen samt till externa aktörer och organisationer.



Fokusområde 2020 - Bergslagens stålindustri

Bergslagen är en region med många världsledande, innovativa och kunskapsintensiva industriföretag som kan erbjuda kvalificerade tjänster och utvecklingsmöjligheter i en global miljö. I syfte att uppmärksamma och kommunicera Bergslagen som en attraktiv region med framgångsrik industri kommer vi att under år 2020 arbeta med fokusområdet Bergslagens stålindustri. I fokusområdet kommer vi att lyfta fram industrins betydelse för regionen och Sverige samt uppmärksamma bilden av den kunskapsintensiva, innovativa och konkurrenskraftiga industrin. Vi kommer också att lyfta fram industrins behov av väl fungerande infrastruktur och kvalificerad kompetens.



Medlemskontakter

I syfte att verka för och ta tillvara medlemmarnas intressen och utvecklingsbehov fortlöpande föra dialog med medlemmar (och potentiella medlemmar) kring föreningens uppdrag och verksamhetsinriktning.

Exempel på aktiviteter:

- Öka medlemsnyttan genom att utveckla kommunikationen med medlemmarna (se bilagd kommunikationsplan).
- Stärka kontakten med de medlemmar som i respektive län har det regionala utvecklingsansvaret (RUA).
- Besöka politiska ledningar hos medlemmar, med prioriteringar av de medlemmar som har nyvalda politiska ledningar.
- Etablera kontakt med potentiella medlemmar med målet att föreningen ska få minst en ny medlem under året.
- Erbjud medlemmar att nominera ledamöter till styrelse, valberedning och revision för att kunna påverka föreningens verksamhet och inriktning.
- Genomföra ett årsmöte samt fem styrelsemöten lokaliserade hos medlemmar.
- Genomföra tre möten i tjänstepersonsgruppen för att få inspel till föreningens verksamhet, lyssna in medlemmarnas behov samt för att kunna få en uppdatering om det som är aktuellt hos medlemmarna.
- Ge ut fyra nummer av föreningens nyhetsbrev.

Övriga möjliga aktiviteter

Övriga aktiviteter kan genomföras under förutsättning att externa resurser tillförs och att behovet av gränsöverskridande samverkan uttalas av flertalet av medlemmarna.

Medlemsavgift för medlemskap i Intresseföreningen Bergslaget 2021

Förslag:

Styrelsen föreslår årsmötet 2020 att årsavgiften för 2021 ska utgå enligt följande:

Fast del:

- **kommuner: 10 000 kronor/kommun**
- **regioner: 10 000 kronor/medlemskommun i respektive län, dock högst 50 000 kronor**

Rörlig del:

- **kommuner: 1,50 kronor per invånare, dock högst 100 000 kronor**
- **regioner: 1,50 kronor per invånare i medlemskommuner i respektive län, dock högst 110 000 kronor**

Den sammantagna avgiften får dock högst uppgå till 160 000 kronor per år.

Styrelsen föreslår även en uppräkningsindex enligt konsumentprisindex från och med år 2022.

Förslag

- Årsmötet fastställer årsavgiften för 2021 enligt ovanstående förslag.
- Årsmötet beslutar att årsavgiften uppräknas enligt konsumentprisindex från och med år 2022.

5

Beredningsärende: Förslag till regional handlingsplan för kompetensförsörjning samt sammanställning av inkomna remissvar 19RS5298

Organ
Regional tillväxtnämnd

Beredningsärende: Förslag till regional handlingsplan för kompetensförsörjning samt sammanställning av inkomna remissvar

Förslag till beslut

Regional tillväxtnämnd bereder ärendet inför kommande förslag till beslut

att anta regional handlingsplan för kompetensförsörjning.

Sammanfattning

I mars 2018 antogs den regionala utvecklingsstrategin, RUS. Den uttrycker länets aktörers samlade vilja och fungerar som en plattform för att tillsammans utveckla vårt län. Ett av de prioriterade områdena är kompetensförsörjning och matchning. Handlingsplanen utgör en ram och ett stöd för att utvecklings- och förändringsarbetet tydligare definieras och därefter kan initieras och drivas mot den gemensamma målbilden.

I ett regionalt tillväxtperspektiv handlar kompetensförsörjning i grunden om att säkerställa att arbetsgivare, privata och offentliga får tillgång till den kompetens som efterfrågas. Handlingsplanen tar utgångspunkt i tre definierade strategiska inriktningar: möt arbetskraftsefterfrågan i bristyrken och regionala styrkeområden, förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete och riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden. För att nå målen i den regionala utvecklingsstrategin avseende kompetensförsörjning och matchning har länets aktörer tillsammans med Region Örebro län tagit fram och prioriterat insatsområdena som bör ligga till grund för utvecklingsinsatser.

Den nuvarande handlingsplanen för kompetensförsörjning från 2014 utgår ifrån målen i den gamla regionala utvecklingsstrategin därför beslutades att en ny behöver tas fram. Förslag till regional handlingsplan för kompetensförsörjning har tagits fram i en bred process från hösten 2018 och under 2019.

Regionala tillväxtnämnden beslutade på sammanträdet i september 2019 att skicka förslag på regional handlingsplan på remiss till det regionala partnerskapet samt ytterligare några instanser. Alla inkomna remissvar är nu sammanställda och ska beredas. Målsättningen är att en ny regional handlingsplan för kompetensförsörjning fastställs och beslutas i regionala tillväxtnämnden under våren 2020.

Ärendebeskrivning

Den regionala handlingsplanen för kompetensförsörjning utgår från ett prioriterat område i den regionala utvecklingsstrategin: kompetensförsörjning och matchning. Den tar sin utgångspunkt i definierade strategiska inriktningar: möt arbetskraftsefterfrågan i bristyrken och regionala styrkeområden, förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete och riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden.

För att nå målen avseende de strategiska inriktningarna har länets aktörer tillsammans med Region Örebro län prioriterat fram insatsområden under rubrikerna;

- **Möt arbetskraftsefterfrågan i bristyrken och regionala styrkeområden**
- **Förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete**

I handlingsplanen har strategisk inriktning Riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden inarbetats 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 bärande systemen kring kompetensförsörjning, nämligen utbildningssystemet och arbetsgivarnas arbete med kompetensförsörjning.

Insatsområdena bör ligga till grund för kommande och framtida utvecklingsinsatser. För att stötta länets aktörer att driva utveckling kring nämnda insatsområden kommer Region Örebro län att bidra med omvärldsbevakning, dialog och forum samt uppföljning och lärande.

Alla inkomna remissvar är sammanställda och förslag på hur de ska hanteras är beskrivna i en särskild bilaga. Totalt svarade 17 instanser på remissen och de lämnade gemensamt ca 40 olika synpunkter och kommentarer. Övervägande har handlingsplanen uppfattats positivt och välskriven. Dock har några framfört att en handlingsplan kan vara mer konkret och utse ansvariga aktörer.

De 40 inkomna kommentarerna sammanfattas under sju rubriker samt finns förslag på att 18 av de inkomna synpunkternas åtgärdas. Rubrikerna är följande:

- strukturell bäring (9)

- arbetsgivarnas roll (4)
- utbildningssystemet (4)
- individperspektivet och specifika grupper (3)
- utvecklingsåtgärder och finansiering (5)
- aktörer (6)
- övriga kommentarer (9)

Beredning

Remiss – ett förslag till regional handlingsplan för kompetensförsörjning skickades till samtliga i partnerskapet för regionalutveckling. I partnerskapet ingår länets kommuner, Handelskammaren Mälardalen, Länsstyrelsen Örebro län, Örebro läns idrottsförbund och Region Örebro län. Samt beslutade Regionala tillväxtnämnden att även skicka remissen till Örebro läns bildningsförbund, LO-distriktet i Örebro och Värmland, TCO Örebro och samordningsförbunden – FINSAM i Örebro län. (Örebro/Lekeberg, Norra Örebro län, Sydnärke, Degerfors/Karlskoga). Tillväxtverket lämnade även remissvar.

Från det regionala partnerskapet svarade alla utom, Ljusnarsbergs kommun och Örebro län idrottsförbund. Från övriga inkom svar från två av samordningsförbunden Degerfors/Karlskoga, Sydnärke och Tillväxtverket.

Totalt svarade 17 instanser på remissen.

Remisstiden beslutades till 2 månader men flera kommuner hörde av sig och önskade längre svartid. Därför förlängdes remisstiden ytterligare cirka 4 veckor fram till den 20 december 2019.

Beslut – en slutversion lämnas in senast fjärde maj 2020 för beslut i regional tillväxtnämnd.

Bedömning

Remiss på förslag till Regional handlingsplan för kompetensförsörjning har ytterligare bidragit till ökad förankring samt ökar möjligheterna till genomförande.

Konsekvenser för miljö-, barn- och jämställdhetsperspektiven

När det gäller jämställdhetsperspektivet kommer det att påverkas positivt eftersom handlingsplanen betonar vikten av jämställda utbildningar, utbildningsval och ett jämställt arbetsliv.

Ekonomiska konsekvenser

Finansieringen av insatserna av genomförandet av insatsområdena i handlingsplanerna kommer att hanteras i årliga verksamhetsplaner och budgetar i Region Örebro län och

Tjänsteställe, handläggare
Utbildning och arbetsmarknad, Maria Svensson Hallberg

Sammanträdesdatum
2020-04-01

FöredragningsPM
Dnr: 19RS5298

hos andra aktörer. Externfinansiering via t.ex. EU-strukturfonder kommer ha en viktig roll. Framtagande av handlingsplanen har finansierats med stöd av 1:1 medel samt finansiering via Tillväxtverket. Projektmedel finns tillgängliga t.o.m. år 2020.

Uppföljning

Region Örebro län följer regelbundet upp den regionala utvecklingsstrategin och de prioriterade områden, resultaten presenteras årligen i en rapport. En särskild uppföljning kommer att redovisa status för genomförandet av den regionala handlingsplanen den kommer presenteras på kompetensforum samt redovisas för regionala tillväxtnämnden.

Beslutsunderlag

FöredragningsPM regional tillväxtnämnd den 1 april 2020.

Regional handlingsplan kompetensförsörjning – remissversion

Sammanställning av inkomna remissvar samt förslag på hantering

Kopia på alla inkomna remissvar

Sammanställning av justeringar i remissversionen av regionalhandlingsplan för kompetensförsörjning

Ny version av Regional handlingsplan kompetensförsörjning – justeringar i rött efter remiss

Petter Arneback
Regional utvecklingsdirektör

Skickas till:

Regional utveckling – Område Utbildning och arbetsmarknad



Kompetensförsörjning

Regional handlingsplan

Remissversion

Örebroregionen – Sveriges hjärta

En attraktiv och pulserande region för alla

Övergripande mål

	Stark konkurrenskraft	Hög och jämlik livskvalitet	God resurseffektivitet
Effektmål	<ul style="list-style-type: none"> Förbättrad kompetensförsörjning Ökad kunskapsintensitet Ökad innovationskraft Ökad entreprenöriell aktivitet Ökad nationell attraktionskraft Ökad global konkurrenskraft Ökad tillväxt i näringslivet Ökad produktion inom areella näringar 	<ul style="list-style-type: none"> Goda uppväxtvillkor Goda försörjningsmöjligheter Ökad grad av delaktighet och inflytande Attraktiv boende- och närmiljö God och jämlik hälso- och sjukvård God och jämlik folkhälsa 	<ul style="list-style-type: none"> Minskad klimatpåverkan Giftfri miljö Ökad biologisk mångfald Säkrad vattenförsörjning

Prioriterade områden

Näringsliv och entreprenörskap	■	■	■
Innovationskraft och specialisering	■	■	■
Kunskapslyft och utbildning	■	■	■
Kompetensförsörjning och matchning	■	■	■
Social sammanhållning och demokrati	■	■	■
Hälsöfrämjande 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.

Regional handlingsplan för kompetensförsörjning

Remissversion

Utgiven av: Region Örebro län, 2019
Författare: Maria Svensson-Hallberg, Fredrik Jönsson

Vid ev frågor om innehållet kontakta
maria.svensson-hallberg@regionorebrolan.se

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

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 teknikutveckling, demografiska strömmar och en allt mer internationaliserad ekonomi för att nämna några exempel, 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. I dag står också många människor utanför arbetsmarknaden, trots ett konjunkturmässigt rekorddecennium. 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!

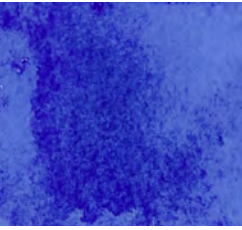
Politiker Namn

Titel i nämnd

Innehåll

Förord	4
Innehåll	5-6
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 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 arbetskraftsefterfrågan i bristyrken och regionala styrkeområden
2. Förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete
3. Riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden

I handlingsplanen har strategisk inriktning 3 (riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden) inarbetats som ett genomsvandande 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.

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 utbildningsanordnarens 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.

Regional utvecklingsstrategi 2019 – 2030

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 för mer information om mål och prioriterade områden). 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 perspek-

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

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

Metod

Framtagande av handlingsplan har genomförts i en bred process där många aktörer involverats. Kommundialogerna genomfördes hösten 2018 i samverkan med övriga samtal om genomförande av den Regionala utveck-

lingsstrategin. 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 arbetsökande, 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, 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.

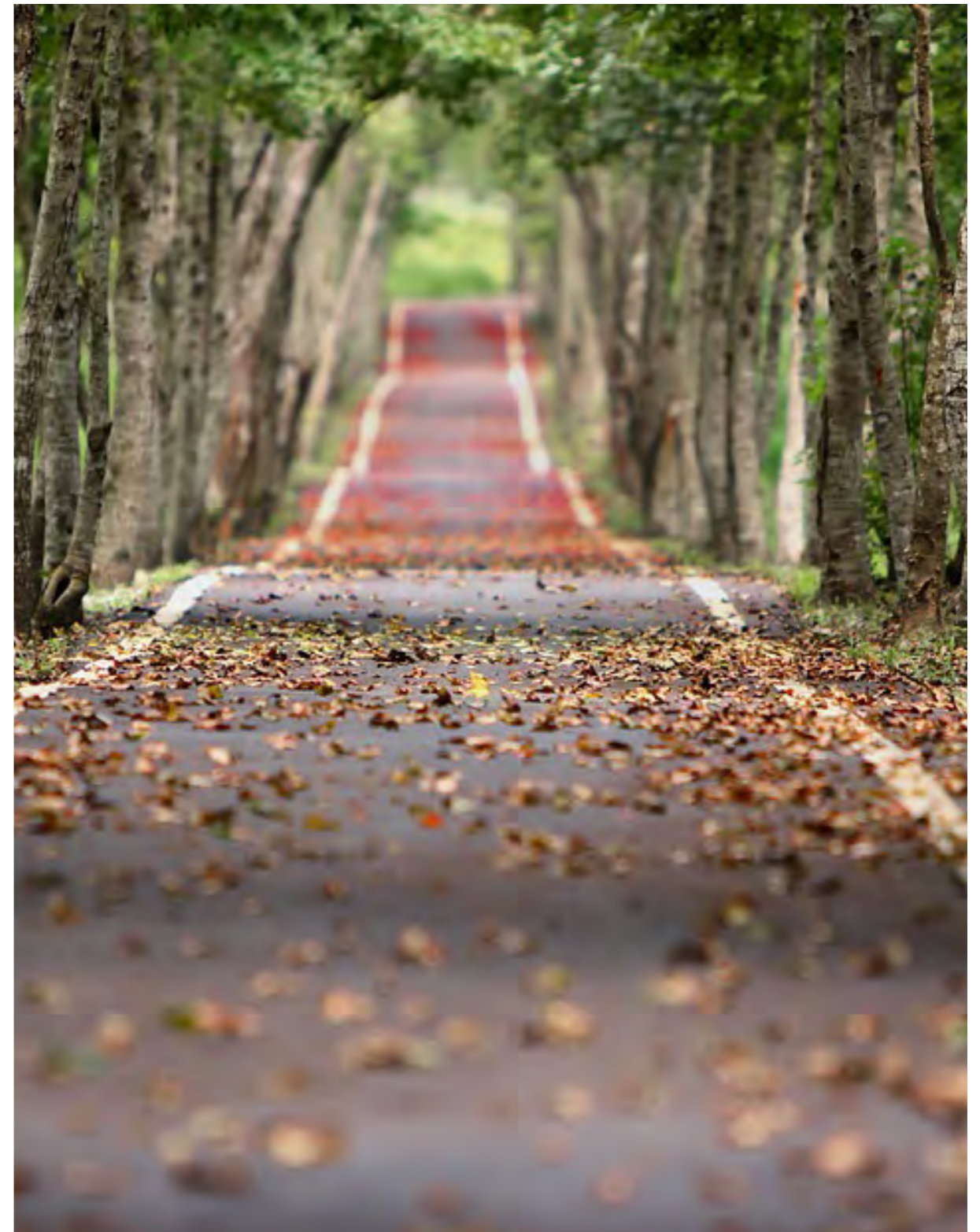
Nya villkor för produktion

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 globaliseringens 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 nyckelaktörer i systemet, bland annat som motorer för kunskapsutveckling, forskning och utveckling.

Ökat kunskapsbehov

För Sveriges, liksom för företagen 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”, det vill säga en regional kraftsamling för innovation och tillväxt inom de områden där det finns störst potential, viktigt. 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’.

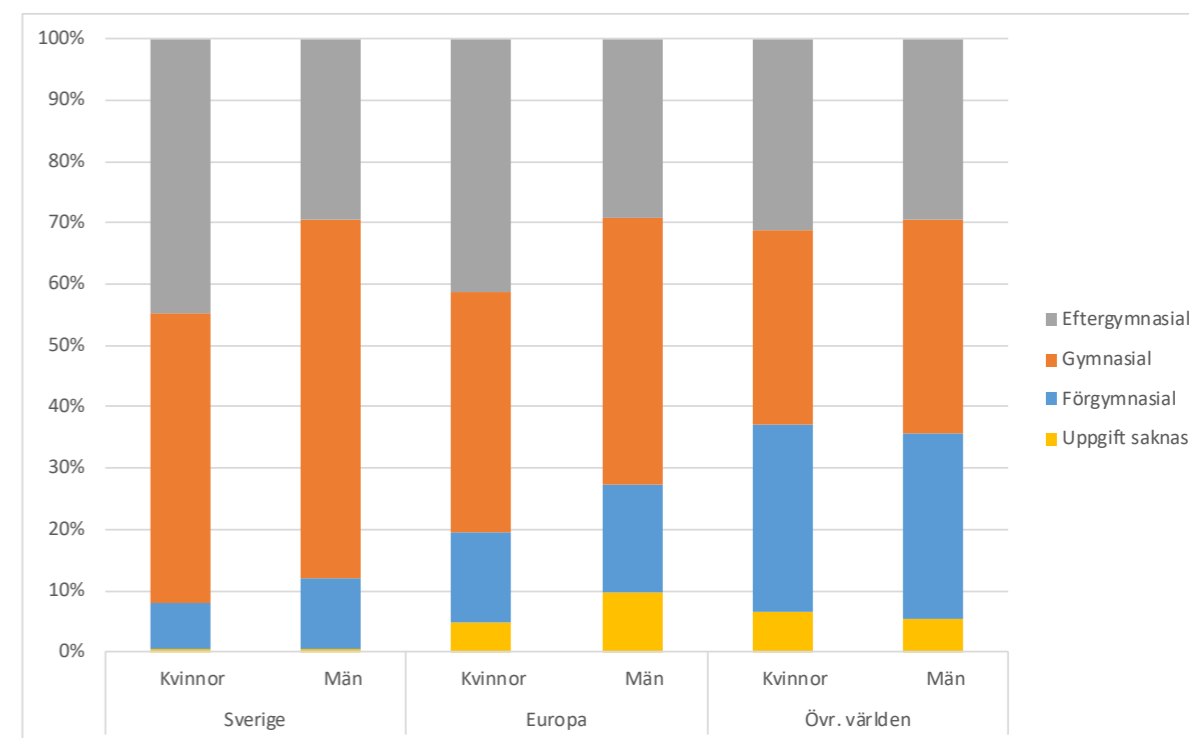
Demografiska utmaningar

En ytterligare 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 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. Således 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 dock 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. Då andelen bland de som är födda utanför Europa saknar

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.

gymnasieutbildning är hög, närmare 30 procent, blir utbildningsinsatser riktade mot denna grupp ett särskilt viktigt område för utveckling (figur 1).

Utvecklingsarbete inom detta område handlar dels 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, dels handlar det om att språkutbildning för ny-

anlända 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 idag 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 vilket 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 icke-traditionella utbildningsval på gym-

nasiet, det vill säga 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 således kraftsamling ske såväl på utbildningssidan som på i yrkeslivet.

Den framtida kompetensförsörjningen

Kompetensförsörjningsarbetet behöver ha siktet inställt på den rådande arbetsmarknadens behov, men även på framtidens yrken. I detta är det viktigt att ha kunskap och förståelse för vad individer idag och imorgon 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 konstnärlighet, 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. Dessa inriktningar syftar till att etablera fokus och avgränsa det annars så vida fält som kompetensförsörjning utgör. Praktiskt innebär detta att framtida gemensamma utvecklingsarbeten bör befinna sig 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.

1. Möt arbetskraftsefterfrågan i bristyrken och regionala styrkeområden

Utbildningssystemet är ett kraftfullt verktyg för att möjliggöra och tillgängliggöra kompetens inom bristyrken 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 de som står långt ifrån arbetsmarknaden. 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.

2. Förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete

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. 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.

3. 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) inarbetats som ett genomstrukturerat 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 vad det regionala kompetensförsörjningsarbetet syftar till. 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 stor och många arbetsgivare och branscher kommer under de kommande åren ha svårt att få tag i rätt kompetens. Samtidigt står många människor 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 dimensioneringsarbete. De kan även bidra genom att organisera sitt kompetensförsörjningsarbete på sätt som främjar lägre trösklar 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 de 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 uppstår försörjningsstöd. Att samverka mellan förvaltningar eller ansvarsområden, exempelvis vuxenutbildningen, arbetsmarknadsenheten, HR och andra verksamheter kan synliggöra vilka utvecklingsmöjligheter 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 som sagt användas vid omställning för att hitta den bästa vägen mot ett nytt arbete eller i arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete, 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 emellertid 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 utveckla kompletterande mötesplatser mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare

I bransch- och programråd ges arbetsgivare möjlighet att tillsammans med utbildningsanordnare utveckla förutsättningar för bland annat 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 kommer att bidra till att driva regional tillväxt och till att öka attraktionskraften som expansiv region i Europas kunskapsmässiga framkant.

Branscher med nationellt och regionalt fokus intressant för utbildningssystemet

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. 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.
- 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 utbildningsanordnarens arbete med kompetensförsörjning.

Förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete

Arbetsgivarna, oavsett om de är privata eller offentliga, har en särställning i det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Det är de som anställer, som ser behoven på kort och lång sikt och är de som genom sina behov kan påverka utbildningssystemet och andra kompetensfrämjande aktörer att arbeta för bättre matchning. Utan vetskapen om behoven 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 arbetsorganisatoriska förutsättningar och hur 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.

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 kun-

skaper och på så vis öka förutsättningarna till en högre tillväxttakt.

Lägre trösklar och kompetensutveckling

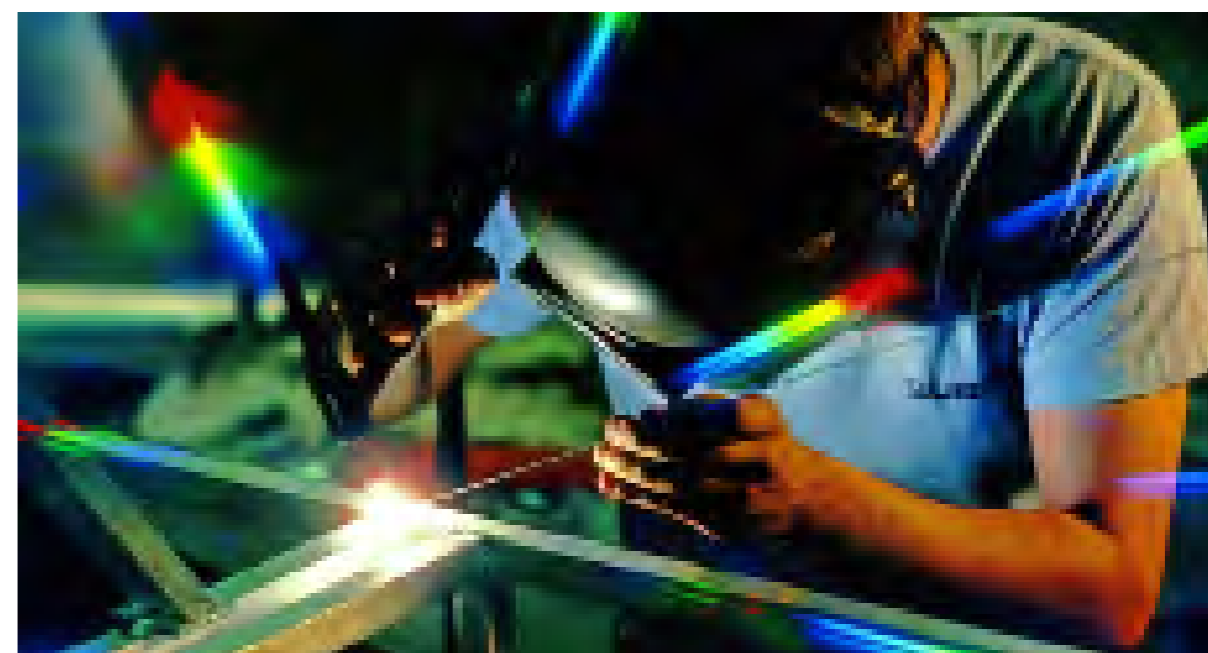
Samtidigt som arbetsgivare är i stora behov av kompetenser för att växa och utvecklas står många människor idag utanför arbetsmarknaden. Människor vars kompetenser och erfarenheter inte nyttjas till fullo men som med stöd från såväl arbetsgivare som utbildningssystemet, kunde ges förutsättningar att bidra till branschens och arbetsgivares utveckling. För detta krävs ibland sänkta trösklar genom 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 stegförflyttning 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 arbetsorganisationen på ett långsiktigt sätt behövs stödstrukturer. Inte minst när det handlar om studenter som ge-



nomför sin APL eller anställda som är språk-svaga. I yrken och branscher där kompetens-bristen 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. Utbudet av arbetskraft kommer att 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

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.

- 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.

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.

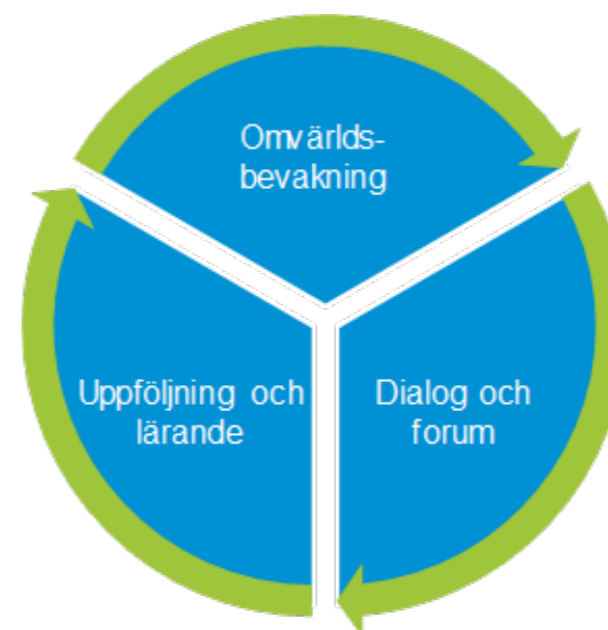
I Örebro län finns många aktörer som skapar utvecklingskraft inom kompetensförsörjning. Inte minst aktörer inom utbildningssystemet och branscher och arbetsgivare. Dessa har viktiga roller i det regionala arbetet och utan den ena eller den andra är det inte möjligt att åstadkomma djupare avtryck. Det 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 vart annat år ta fram en översiktlig rapport kring nuläget avseende förutsättningarna för kompetensförsörjning i länet. Syftet är att stötta länets aktörer med relevant omvärldsspaning 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.

Fredagsakademi – forskning och dialog

Fredagsakademien 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.

Projektägare av strategiska satsningar

Vissa utvecklingsåtgärder 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 utvecklingsåtgärder 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 utvecklingsåtgärder

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

Länsstyrelserna arbetar för en hållbar tillväxt och utveckling i länen med målet att alla ska ha möjlighet att bo, utvecklas och driva företag. I relation till kompetensförsörjning rör arbetet på Länsstyrelsen framför allt områdena integration och jämställdhet.

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

Örebro universitet

Örebro universitet erbjuder 82 program och 950 kurser samt att 15 200 studenter är inskrivna. År 2019 firar Örebro universitet 20 år som universitet. Fokus är forskning, utbildning och extern samverkan.

*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.



Tjänsteställe, handläggare
Område utbildning och arbetsmarknad
Maria Svensson Hallberg
Telefon: 019-602 6375
maria.svensson-hallberg@regionorebrolan.se

Datum
2020-03-03

Beteckning
Sammanställning
remissvar

Förslag till regional handlingsplan för kompetensförsörjning

Sammanställning av inkomna remissvar samt förslag

Inkomna remissvar

Efter beslut i Regionala tillväxtnämnden skickades förslag på regional handlingsplan för kompetensförsörjning på remiss till partnerskapet för regional utveckling; kommunerna, Örebro läns idrottsförbund, Handelskammaren Mälardalen, Örebro universitet och länsstyrelsen i Örebro län.

Regionala tillväxtnämnden beslutade att även skicka remissen till Örebro läns bildningsförbund, LO-distriktet i Örebro och Värmland, TCO Örebro och samordningsförbunden – FINSAM i Örebro län. (Örebro/Lekeberg, Norra Örebro län, Sydnärke, Degerfors/Karlskoga)

Tillväxtverket lämnade även remissvar.

Flertalet av remissinsatserna inkom med svar. Från det regionala partnerskapet svarade alla utom, Ljusnarsbergs kommun och Örebro län idrottsförbund.

Från övriga remissinstanser inkom svar från två av samordningsförbunden Degerfors/Karlskoga, Sydnärke och Tillväxtverket.

Totalt svarade 17 instanser på remissen. De innehöll ca 40 olika synpunkter, inspel och kommentarer varav några få med liknande synpunkter.

Övervägande har handlingsplanen uppfattats positivt och välskrivnen. Flertalet inkomna synpunkter är olika från alla instanser. Dock har synpunkter om att handlingsplanen skulle kunna vara mer konkret och den skulle utse ansvariga aktörer nämnts av fler samt behov av än mer kan lyfta jämställdhet i arbetslivet och på arbetsmarknaden har några kommenterat fler gånger.

Postadress
Region Örebro län
Regional utveckling
Box 1613, 701 16 Örebro
E-post: regionen@regionorebrolan.se

Besöksadress
Eklundavägen 1, Örebro
Tel: 019-602 63 00
Organisationsnummer: 232100-0164

Sammanställning av inkomna remissvar samt förslag på om och hur synpunkter ska hanteras.

Kommentarer med strukturell bäring

En del remissvar innehöll kommentarer och reflektioner kring hur regional handlingsplan för kompetensförsörjning relaterar till andra styrande dokument, andra ansvarsområden inom förvaltningen och generell uppföljningsbarhet.

Reflektioner att beakta:

1. Mål och indikatorer, samt aktörsansvar.

Förslag: Det finns definierat önskvärda lägen i RUS kring kompetensförsörjning som kommer att förtydligas i handlingsplanen genom följande text: ”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.” I övrigt definieras insatsområden – inte konkreta mål, indikatorer eller specifikt aktörsansvar. s. 9, kompletteras enligt ovan.

2. Ta bort ”bristyrken” – begränsar tanken och möjligheterna att se på nya yrken och pröva behovet av kompetens.

Förslag: Begreppet ”bristyrken” behålls eftersom ingår från RUS. Mening läggs till om ”framtidens bristkompetenser”. s.17

3. Byt plats på text sidan 17, punkt 2.

Förslag: Bra förslag – vi ändrar.

4. Saknas överskådlig bild över processen och hur RUS och handlingsplan hänger ihop.

Förslag: se punkt 1, förtydligar kopplingen genom önskvärt läge 2030.

5. Den regionala digitaliseringsstrategins koppling till regional handlingsplan för kompetensförsörjning.

Förslag: Ingen åtgärd – finns många styrdokument som tas fram. Digitaliseringen som fenomen är beskrivet i handlingsplanen utifrån nya villkor för produktion, regional specialisering och ökat kunskapsbehov.

6. Hur det kommer sig att digital utveckling är separerad från övrig utveckling?

Förslag: Ingen åtgärd – se föregående punkt.

7. Pendlingen och bostäders inverkan på kompetensförsörjning.

Förslag: Ingen åtgärd – vi nämner i ”Avgränsning” andra planer och andra ansvarsområden som berör ämnet. Handlingsplanen måste utgå från strategiska inriktningar i RUS.

8. Bra med omvärldsspaningen, men avsnittet kan sammanfattas mer.

Förslag: Inga ändringar i handlingsplanen. Dock kommer en kortversion av handlingsplanen åtgärda synpunkten.

9. Fler punkter och sammanfattningar.

Förslag: se föregående punkt.

Kommentarer med bäring på texterna om arbetsgivarnas roll

En viktig del i handlingsplanen är formuleringarna kring arbetsgivarna eftersom det är de som har behoven och som anställer. Remissvar önskade förtydligande kring följande begrepp:

1. Stegförflyttning för arbetstagare inom arbetsorganisationen

Förslag: Ändrar fokus och rubrik till; Breddad rekrytering och kompetensutveckling, s.23.

2. ”Lägre trösklar” för arbetstagare att komma i anställning.

Förslag: Se ovan.

3. Också viktigt att erbjuda personer mitt i arbetslivet möjligheter till vidareutbildning, kompetensutveckling och karriärväxling.

Förslag: Bra synpunkt – perspektiv kring livslångt lärande arbetas in i avsnittet ”Förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete”, s.22.

4. Viktigt att arbetsgivare får tillgång till språkstöd för att ge förutsättningar för utlandsfödda.

Förslag: Ingen åtgärd – språkstöd nämns.

Kommentarer med bäring på texterna om utbildningssystemet

En annan viktig del i handlingsplanen är formuleringarna kring utbildningssystemet och dess olika roller att bidra till kompetensförsörjning. Några kommentarer kring utbildningssystemet:

1. Förtydliga hur kopplingen ser ut mellan länets styrkeområden och de kommunala utbildningarna på gymnasial nivå.

Förslag: Förtydligande om framtidens kompetensbehov och byggandet av kapacitet inom gymnasieskolan (och andra utbildningsformer) läggs till. Handlingsplanen ska utgöra ett stöd i utvecklingsarbetet och riktar sig till alla utbildningsanordnare både kommunala och privata, s.21.

2. Örebro universitet framhåller att texterna kring bristyrken i hög grad föreligger för de bristyrken inom hälso- och sjukvården som universitetet bedriver utbildningar inom, och att branschen får större textutrymme.

Förslag: Komplettera med hälso- och sjukvårdsbranschen och det nationella rådet under rubriken Branscher med nationellt och regionalt fokus – intressant för utbildningssystemet, s.21.

3. Handlingsplanen fokuserar mycket på bristyrken och för lite på utbildningsflexibilitet. Etablerade utbildningar och kompetensvägar kan behöva omprövas och göras om på grund av och med hjälp av teknikutveckling och tekniksprång och på grund av konjunkturskiften och arbetsgivarnas behov.

Förslag: Ingen åtgärd – detta nämns.

4. Attraktiviteten i en utbildning består också av vilken bild unga har av det blivande yrket – det är en fråga också för arbetsgivare och profession.

Förslag: Ingen åtgärd – detta nämns.

Kommentarer med bäring på frånvaro av individperspektiv och specifika grupper

Ett antal remissvar reflekterade över avsaknaden av individperspektiv, det vill säga texter som förklarar ansatser kring specifika grupper under den övergripande grupperingen ”utsatta grupper på arbetsmarknaden” eller andra liknande perspektiv, exempelvis:

1. Beskrivning av utmaningar för lågutbildade och individer med funktionsvariationer.

Förslag: Förtydligar än mer i avgränsningen att handlingsplanen inte utgår ifrån individperspektivet, utan andra handlingsplaner har mer individfokus, ex. inkluderande arbetsliv handlingsplanen för folkhälsa, se s. 11.

2. Föräldrar och familj som viktiga aktörer vid val till utbildning och yrke.

Förslag: Ingen åtgärd – en fråga för 5.3 Kunskapslyft och utbildning.

3. Saknas arbetstagarens perspektiv och ansvar i kompetensförsörjningen.

Förslag: Ingen åtgärd – arbetstagarfrågor är inre HR-frågor som ej ingår i HP.

Kommentarer med bäring på texter om utvecklingsåtgärder och finansiering

Ett antal remissvar betonar vikten av att Region Örebro län förtydligar informationen om Region Örebro läns roll, prioriteringar av framtida projekt och frågor om finansiering, exempelvis:

1. Forum med branscher och arbetsgivare – använda digital teknik, enkäter osv.

Förslag: Bra förslag – arbetas in under avsnittet ”Utveckling är något vi skapar tillsammans”, s.27.

2. Utvecklingsåtgärder som Region Örebro län själv avser att driva och äga.

Förslag: Ingen åtgärd – vår roll nämns, men framtida åtgärder kan ej specificeras i dagsläget.

3. Huruvida Region Örebro län kommer att peka ut projekt och potentiella aktörer.

Förslag: Ingen åtgärd – aktörer pekas redan ut som viktiga i anslutning till specifika insatsområden för genomförande av handlingsplanen.

4. Hur Region Örebro län kan vara en stödresurs för de mindre kommunerna i regionen som har väldigt begränsat med resurser för arbetet med kompetensförsörjning.

Förslag: Ingen åtgärd – kan inte behandlas i handlingsplanen då det är en fråga som behöver hanteras på annan nivå.

5. Informera om finansiering och olika fonder, program och regionala utvecklingsmedel, sökbara för arbetsgivarna.

Förslag: Ingen åtgärd – enskilda arbetsgivare kan ej söka fonder, program eller regionala utvecklingsmedel.

Kommentarer med bäring på texter om aktörer

Handlingsplanen synliggör ett antal aktörer som bjudits in till att medverka i framtagandet av handlingsplanen. Följande kommentarer kring aktörsfältet är:

1. Nya texter från två samordningsförbund, Örebro universitet och Länsstyrelsen.

Förslag: Text gällande Örebro universitet och Länsstyrelsen åtgärdas.

2. Bör inte de fristående gymnasieskolorna vara med?

Förslag: Handlingsplanen riktar till samtliga utbildningsanordnare. Dock regleras Gysam, via samverkansavtal, får hanteras på annan nivå.

3. Arbetstagarparter bör medverka i framtagandet av handlingsplan.

Förslag: Ingen åtgärd – TCO och LO fick svara på remissen, men återkom ej.

4. Samordningsförbunden nämns ej som aktör.

Förslag: Ingen åtgärd – De aktörer som ingår är aktörer med främst ansvar i utbildningssystemet eller mot arbetsgivare/branscher.

5. Samtliga aktörer på sidan 32 borde ges möjlighet att yttra sig över förslaget.

Förslag: Ingen åtgärd – aktörer bjöds och deltog i processen och fick kommentera utfallet under framtagande av förslag.

6. Lägga avsnittet om aktörer som bilaga i stället.

Förslag: Ingen åtgärd- aktörerna har en viktig roll för genomförandet.

Övriga kommentarer

Följande kommentarer berör olika frågeområden och texter:

1. Mångfaldsperspektiv i bilder i handlingsplanen.

Förslag: Bra förslag – kommer beaktas.

2. Förtydliga vad det företagsfrämjande systemet betyder.

Förslag: Åtgärdas – text: aktörer som genom bl.a. offentligt stöd bidrar med informationsinsatser för att starta, driva och utveckla företag; exempelvis Almi och Business Region Örebro, s.22.

3. Vem gör vad och vad är kommunernas roll – behöver förtydligas (under avsnittet Förbättra arbetsgivarnas kompetensförsörjningsarbete).

Förslag: Åtgärdas – förtydligar att kommunerna är bland de största arbetsgivarna i respektive geografi. Dessutom är de utbildningsanordnare och lokalt tillväxtansvariga, s.22

4. Tillgodose att kompetensförsörjning inom jordbruk blir ett prioriterat område.

Förslag: Ingen åtgärd – livsmedelsbranschen ingår i livsmedelsstrategin och i den är kompetensförsörjningen en viktig fråga i hela kedjan, den är nämnd.

5. Jämställdhetsfrågor behöver lyftas i regionens arbetsmarknad som helhet.

Förslag: Ingen åtgärd – i handlingsplanen nämns könssegregerade arbetsmarknaden och det finns även ett insatsområde som berör utmaningen.

6. Ser gärna analys av de faktorer som påverkar ojämställdheten på arbetsmarknaden.

Förslag: Ingen åtgärd – eventuell analys behöver göras i samband med insatser och åtaganden i genomförande av handlingsplanen.

7. Tydligare uppdelning av resonemangen av offentlig sektor/privat sektor.

Förslag: Ingen åtgärd – anser att relevant uppdelning redan görs.

8. Örebro universitet föreslår att det nationella rådet ska etablera ett nära samarbete med regionala råd, ett inom varje sjukvårdsregion, med uppdrag att föra dialog kring huvudmännens kompetensbehov och för samordning av verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Vi ser att detta är en angelägen gemensam uppgift för Region Örebro Län och Örebro universitet att medverka inom.

Förslag: Ingen åtgärd – Men ett bra förslag, kommer delges arbetsgivaransvarig inom Region Örebro län.

9. Finns egen tid och förutsättningar i kommunerna?

Förslag: Ingen åtgärd

Svarsjournal

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16511870
Datum	2019-12-16 13:22
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Laxå kommun
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Hans Traav
Övriga synpunkter:	Regionen ska tillgodose att kompetensförsörjning inom jordbruk blir ett prioriterat området.

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16521588
Datum	2019-12-17 13:36
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Kumla
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Malin Holm
Kapitel – Aktörer - Jag/vi har följande synpunkter:	Arbetstagarparter borde vara med i framtagandet av handlingsplan
Övriga synpunkter:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Varför är digital utveckling separerad från övrig utveckling? 2. I kompetensförsörjningen för verksamheter med behov och bemanning dygnet runt inverkar pendling och bostäder en hel del. Vi har personal dygnet runt och med arbetstider som inte passar de vanliga pendlarnas tider, utveckling av pendlingstrafiken inom Kumla och till/från Kumla alla tider på dygnet. Detta är viktigt för att personal kan ta sig till sitt arbete både smidigt och tryggt. (Samtidigt ska Kumla vara attraktivt att flytta till och vara bra att bo i för all vår personal). 3. Handlingsplanen för kompetensförsörjning är en omfattande och ambitiös handlingsplan. Mycket är både välskrivet och väl underbyggt. Det finns dock en fara med handlingsplanen att den inte tillräckligt betonar flexibilitet. I näringslivets utveckling sker mycket väldigt snabbt vad gäller teknikutveckling och tekniksprång. Detta gör att etablerade utbildningar och kompetensvägar kan behöva omprövas och göras om. Det behöver finnas stor flexibilitet i kompetensutveckling och utbildningar. 4. En synpunkt berör också flexibilitet och det har att göra med att näringslivets efterfrågan på arbetskraft svänger väldigt mycket utifrån främst konjunkturskiften. För något år sedan var efterfrågan på arbetskraft och arbetskraft med rätt kompetens mycket stor. Idag blir uppsagda beroende på svagare internationell efterfrågan. Denna nedgång fortplantar sig mycket snabbt till underleverantörer. Dessa konjunktursvängningar inom främst näringslivet kräver att det finns stor flexibilitet och omställning av utbildningar och kompetensvägar. 5. Bilder – förmedlas mångfaldsperspektivet? 6. Företagsfrämjande system – detta begrepp kan förklaras närmare.

	7. Att samtliga aktörer på sida 30-32 borde ges möjlighet att yttra sig över förslaget.
--	---

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16486989
Datum	2019-12-12 10:07
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Handelskammaren Mälardalen
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Oskar Axelsson
Jag/vi har synpunkter eller förslag på ändringar i förslag till handlingsplan. Fortsätt vidare i enkäten. Kapitel – Regional utvecklingsstrategi 2019-2030 - Jag/vi har följande synpunkter:	Överlag bra
Kapitel – Avgränsning och metod - Jag/vi har följande synpunkter:	Vi saknar en överskådlig bild över processen och hur RUS:en och handlingsplanen hänger ihop.
Kapitel – Omvärld: var är vi och vart är vi på väg? - Jag/vi har följande synpunkter:	Bra med omvärldsspaningen, men kapitlet blir för långt. Skulle med fördel kunna sammanfattas mer
Kapitel – Omvärld: var är vi och vart är vi på väg? - Jag/vi har följande synpunkter:	Fel rubrik här i forumläret? Ska väl vara kapitel " Strategiska inriktningar" . Bra inriktningar. Vi saknar dock svar på frågan hur. Hur ska det genomföras, av vilka, och utifrån vilka indikatorer (utan att bli alltför specifik). Vilka är de främsta åtgärderna/insatsområdena för att nå önskat läge 2030.
Kapitel – Omvärld: var är vi och vart är vi på väg? - Jag/vi har följande förslag på textändringar:	Använd gärna liknande upplägg som i handlingsplanen för näringsliv och entreprenörskap, med mer punkter och sammanfattningar.
Kapitel – Utveckling är något vi skapar tillsammans - Jag/vi har följande synpunkter:	Det är bra att tydliggöra Region Örebro läns roll. Möjligtvis går det att göra ännu mer tydligt, t ex genom att ge exempel på vilka utvecklingssatsningar som Regionen själv avser att driva och äga. Forum med branscher och arbetsgivare återkommer löpande i planen. Har man övervägt att dessa kan ske på annat sätt än fysiska möten? T ex med digitalt teknik, enkäter etc.
Kapitel – Finansiering - Jag/vi har följande synpunkter:	Hur? Hur söks finansiering? Kommer Regionen att peka ut projekt och potentiella aktörer eller är det upp till var och en och ta reda på själva vilka medel som finns? Önskvärt med något kort om detta.
Kapitel – Aktörer - Jag/vi har följande synpunkter:	Ok. Kan eventuellt läggas som en bilaga istället?
Övriga synpunkter:	Sammanfattningsvis så tycker vi att de strategiska inriktningarna är bra, men att planen behöver förtydligas med hur och mål (en del mål finns inbakade i texten). Dessutom kan planen med fördel göras kortare och mer överskådlig genom fler sammanfattningar och grafik. Ibland känns det mer som en förlängning av den Regionala utvecklingsstrategin och inte en handlingsplan.

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16495479
Datum	2019-12-13 10:42
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Hällefors kommun
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Ann Karlsson Tina Lanefjord
Jag/vi har synpunkter eller förslag på ändringar i förslag till handlingsplan. Fortsätt vidare i enkäten. Kapitel – Regional utvecklingsstrategi 2019-2030 - Jag/vi har följande synpunkter:	Vi har inga synpunkter på detta kapitel.

Kapitel – Avgränsning och metod - Jag/vi har följande synpunkter:	Vi har inga synpunkter.
Kapitel – Omvärld: var är vi och vart är vi på väg? - Jag/vi har följande synpunkter:	Vi saknar beskrivning av hanteringen av de lågutbildade och individer med funktionsvariationer när det gäller deras plats på arbetsmarknaden. Kan man renodla enklare arbetsuppgifter som inte kräver specialkompetens eller specifika kunskaper? Detta utifrån att många inte alltid är utvecklingsbara, kan vara olika skeenden i livet. De välutbildade behöver få koncentrera sig på de mer kvalificerade uppgifterna. Rätt kompetens på rätt plats. Man kan inte förutsätta att alla har förmågan att tillgodose sig utbildning.
Kapitel – Omvärld: var är vi och vart är vi på väg? - Jag/vi har följande synpunkter:	Se ovan.
Kapitel – Utveckling är något vi skapar tillsammans - Jag/vi har följande synpunkter:	Inga synpunkter.
Kapitel – Finansiering - Jag/vi har följande synpunkter:	Inga synpunkter.
Kapitel – Aktörer - Jag/vi har följande synpunkter:	Bör inte de fristående aktörerna ingå, t ex de fristående gymnasieskolorna?
Övriga synpunkter:	Under rubrik Nya integrerade utbildningslösningar som utgår från arbetsgivarens behov finns begreppet " lägre trösklar" i texten. Vi skulle vilja att det istället skrivs om olika roller och att man inte behöver en avancerad utbildning för vissa befattningar. Begreppet " lägre trösklar" innebär för oss en oönskad klassificering. Vi har dock inte förslag till textändring. :-)

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16543117
Datum	2019-12-20 08:32
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Degerfors kommun
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Susanne Reuter
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan.	Jag/vi har inga synpunkter på förslaget till handlingsplan

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16686204
Datum	2020-01-20 09:53
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Lindesbergs kommun
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Henrik Arenvang, kommundirektör
Jag/vi har synpunkter eller förslag på ändringar i förslag till handlingsplan. Fortsätt vidare i enkäten. Kapitel – Regional utvecklingsstrategi 2019-2030 - Jag/vi har följande synpunkter:	Vem gör vad och vad är kommunernas roll. Behöver förtydligas. "Förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete – insatsområden"
Kapitel – Avgränsning och metod - Jag/vi har följande synpunkter:	Inga synpunkter
Kapitel – Omvärld: var är vi och vart är vi på väg? - Jag/vi har följande synpunkter:	En bra omvärldsbevakning och bra skrivet.
Kapitel – Utveckling är något vi skapar tillsammans - Jag/vi har följande synpunkter:	Positivt med så många aktörer som varit involverade i arbetet, och det viktigt att arbeta tillsammans
Kapitel – Finansiering - Jag/vi har följande synpunkter:	Fundering: Finns egen tid och finns förutsättningar i kommunerna.
Kapitel – Finansiering - Jag/vi har följande förslag på textändringar:	Önskar att texten beskriver hur finansieringen ska gå till.

Kapitel – Aktörer - Jag/vi har följande synpunkter:	Imponerande bredd i Örebro län. Många bra aktörer har varit med och bidragit.
Övriga synpunkter:	Kompetensförsörjning är inte enbart utbildning och kurser. Utan finns andra viktiga faktorer, som behöver beaktas. Det kan vara möjlighet till kollektivtrafik, bostadsmarknaden mm Vad blir nästa steg i arbetet? Anser att handlingsplanen behöver konkretiseras med aktiviteter och mål.

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16540674
Datum	2019-12-19 15:12
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Länsstyrelsen i Örebro län
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Patrik Pettersson
Kapitel – Aktörer - Jag/vi har följande synpunkter:	Ändrad text om länsstyrelsen som aktör.
Kapitel – Aktörer - Jag/vi har följande förslag på textändringar:	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.

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16543057
Datum	2019-12-20 08:26
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Örebro universitet
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Anna L Ulfvensjö
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan.	Jag/vi har inga synpunkter på förslaget till handlingsplan
Jag/vi har synpunkter eller förslag på ändringar i förslag till handlingsplan. Fortsätt vidare i enkäten. Kapitel – Regional utvecklingsstrategi 2019-2030 - Jag/vi har följande synpunkter:	Hela remissvaret läggs in under Övriga synpunkter, då det inte specifikt är adresserat enligt kapitelindelningen. Skickar även universitetets synpunkter direkt till Maria Svensson Hallberg
Övriga synpunkter:	Synpunkter på förslaget till regional handlingsplan för kompetensförsörjning Örebro universitet har givits möjlighet att inkomma med synpunkter på förslaget till regional handlingsplan för kompetensförsörjning. Nedan lämnas en redogörelse för universitetets synpunkter, följt av en uppdaterad beskrivning av Örebro universitet. Övergripande synpunkter Kunskap och kompetens är ett av Sveriges främsta konkurrensmedel och tillgången till rätt kompetens är avgörande för att landet, både nationellt och regionalt, ska växa och utvecklas. Örebro universitet ser positivt på att en översyn görs av framtida kompetensförsörjningsbehov så att analyser och prognoser, på kort och lång sikt, av

kompetensbehoven för privat och offentlig sektor kan tas fram. Universitetet delar bedömningen att utbildningssystemen utgör en förutsättning för att klara kompetensförsörjning inom såväl bristyrken som regionala styrkeområden och att en dimensionering av utbildningar som matchar behov är en viktig grundförutsättning för framtidens kompetensförsörjning. Lärosätets nationella uppdrag, inklusive dimensioneringsfrågan, beskrivs och avgränsas i myndighetens regleringsbrev, där bland annat samhällskritiska utbildningar inom t.ex. skola, hälso- och sjukvård och samhällsbyggnad adresseras.

Kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården

Förslaget till handlingsplan lyfter fram det stora rekryteringsbehov som föreligger inom offentlig sektor. Från Örebro universitet vill vi framhålla att denna problematik i hög grad föreligger för de bristyrken inom hälso- och sjukvården som universitetet bedriver utbildningar inom, dvs. utbildningar som leder till en yrkeslegitimation, med nationellt fastställda kompetenskrav för den nivå av yrkesutövning som samhället ställer krav på. Vi ser dock inte att det berörs tydligt i utredningen och vill därför gärna lägga till detta perspektiv.

Vi delar förslaget bild av vikten av att arbetsgivare har en god uppfattning om behoven på kort och lång sikt, men vi ser också att det är en komplex och sammansatt bild. Attraktiviteten i en utbildning består inte bara i hur utbildningen är utformad, utan också vilken bild unga människor har av det blivande yrket, vilket i hög grad är en fråga också för arbetsgivare och professionsföreträdare.

På nationell nivå har problematiken kring kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården adresserats i utredningen Framtidens vårdkompetens, ett arbete som bedrivits gemensamt av Socialstyrelsen och Universitetskanslersämbetet (UKÄ). Från denna utredning har lämnats förslag om att inrätta ett nationellt råd för samverkan mellan regioner, kommuner, universitet och högskolor. Vidare föreslås att det nationella rådet ska etablera ett nära samarbete med regionala råd, ett inom varje sjukvårdsregion, med uppdrag att föra dialog kring huvudmännens kompetensbehov och för samordning av verksamhetsförlagd utbildning (VFU). Vi ser att detta är en angelägen gemensam uppgift för Region Örebro Län och Örebro universitet att medverka inom. Örebro universitet vill därför föreslå att detta område, som rör en stor del av regionens framtida kompetensbehov och där vi redan i dag ser en bristsituation, regionalt och nationellt, lyfts tydligare i handlingsplanen.

Regional digitaliseringsstrategi

Det finns många olika dokument att ta avstamp ifrån när det gäller kompetensförsörjning i allmänhet och regionens kompetensförsörjning i synnerhet. Man kan till exempel fråga sig om det finns några kopplingar mellan de prioriteringar som görs i förslaget till handlingsplan för kompetensförsörjning och det arbete som bedrivs inom ramen för den regionala digitaliseringsstrategin enligt nedan.

Strategiska inriktningar

Förmåga och möjlighet att bidra till och delta i det digitala samhället; medie- och informationskunnighet, källkritik, digital folkbildning och bibliotekens roll, jämställdhet och mångfald

Modernisering av utbildningssystemet och Matchning av kompetens; innehållet i högre utbildning svarar mot arbetsmarknadens behov av kompetens, dialog mellan utbildningssystemet och arbetsmarknaden

Digital kompetens i offentlig verksamhet; digital kompetens och mognad hos medarbetare och ledare

	<p>Örebro universitet vill föreslå att tydligare kopplingar görs till detta område inom vilket vi ser en stor del av regionens framtida kompetensbehov. Generellt anser vi att det är viktigt att olika strategiområden, handlingsplaner och särskilda insatser behöver koordineras, så de stärker snarare än riskerar att motverka varandra.</p> <p>Uppdaterad beskrivning av Örebro universitet</p> <p>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.</p>
--	---

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16467388
Datum	2019-12-10 08:59
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Lekeberg kommun
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Linda Calson
Jag/vi har synpunkter eller förslag på ändringar i förslag till handlingsplan. Fortsätt vidare i enkäten. Kapitel – Regional utvecklingsstrategi 2019-2030 - Jag/vi har följande synpunkter:	KOMPLETTERING till våra tidigare inskickade synpunkter - se Övriga synpunkter.
Övriga synpunkter:	Jämställdhetsfrågor behöver även lyftas i regionens arbetsmarknad som helhet.

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16340517
Datum	2019-11-26 16:08
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Lekebergs kommun
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Linda Calson
Jag/vi har synpunkter eller förslag på ändringar i förslag till handlingsplan. Fortsätt vidare i enkäten. Kapitel – Regional utvecklingsstrategi 2019-2030 - Jag/vi har följande synpunkter:	Inga synpunkter.
Kapitel – Avgränsning och metod - Jag/vi har följande synpunkter:	Inga synpunkter.
Kapitel – Omvärld: var är vi och vart är vi på väg? - Jag/vi har följande synpunkter:	<p>Kapitlet handlar mycket om vad vi som arbetsgivare i regionen behöver och hur vi ska matcha vår efterfrågan med utbudet på kompetens. Arbetstagarnas perspektiv saknas, de utgör också en del av omvärlden som påverkar våra möjligheter till en lyckad matchning mellan efterfrågan och kompetens; vad är viktigt för individen när man ska välja utbildning? Vad är viktigt när man väljer arbetsgivare och vad är attraktivt för att stanna kvar? Vad är viktigt att få hos en arbetsgivare för de unga som ska ut på arbetsmarknaden och vad kan motivera den som närmar sig pension att jobba ytterligare några år?</p> <p>Trots en ökad specialisering, teknikutveckling och digitalisering och andra förändringar på arbetsmarknaden, som ex en ökad GIG-ekonomi, är det människor som ska</p>

	<p>utföra arbetet. Hur de tänker om arbete och vilka behov de har i sitt arbete, påverkar i allra högsta grad vår möjlighet att lyckas med kompetensförsörjningen.</p> <p>I de stycken som behandlar de skattefinansierade verksamheterna ser vi gärna att det finns en analys av faktorer som påverkar den rådande ojämställdheten på arbetsmarknaden och en plan för hur man ska arbeta främjande för en jämställd arbetsmarknad.</p>
Kapitel – Omvärld: var är vi och vart är vi på väg? - Jag/vi har följande förslag på textändringar:	Möjligtvis skulle även kapitlet kunna delas in tydligare mellan skattefinansierade verksamheter och näringsliv. Omvärlden, ex globaliseringen, ger olika slags utmaningar för respektive sektor.
Kapitel – Omvärld: var är vi och vart är vi på väg? - Jag/vi har följande synpunkter:	<p>Kapitel - STRATEGISKA INRIKTNINGAR</p> <p>Även i detta kapitel saknas arbetstagarens perspektiv. En del av att förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete kan vara att göra satsningar på sådant som arbetstagare efterfrågar hos en arbetsgivare för att attraheras, utvecklas och stanna kvar, ex en god arbetsmiljö eller utvecklingsmöjligheter. Det ansvaret ligger på arbetsgivaren men det bör finnas med på något sätt i de strategiska inriktningarna då det är något som har påverkan på arbetsgivarens möjligheter att lyckas med kompetensförsörjningen, och något som arbetsgivaren måste förhålla sig till.</p>
Kapitel – Utveckling är något vi skapar tillsammans - Jag/vi har följande synpunkter:	Inga synpunkter.
Kapitel – Finansiering - Jag/vi har följande synpunkter:	Här skulle det kunna förtydligas vilka " olika fonder, program och regionala utvecklingsmedel" som kan bidra till finansieringen av utvecklingsarbetet och som är sökbara för arbetsgivarna.
Kapitel – Aktörer - Jag/vi har följande synpunkter:	Inga synpunkter.
Övriga synpunkter:	<p>Lekebergs kommun ser det som positivt att få en officiell remiss för att få möjlighet att vara delaktig i en så strategiskt viktig fråga som kompetensförsörjning.</p> <p>Handlingsplanen är överlag ganska generellt hållen och ger inte så tydliga riktlinjer för exempelvis vilka slags strukturer som kan finnas att tillgå för oss som arbetsgivare i vårt arbete med den strategiska kompetensförsörjningen (kap Strategiska inriktningar - Insatsområden). Det kan också förtydligas hur Region Örebro län kan vara en stödresurs, konkret, för de mindre kommunerna i regionen som har väldigt begränsat med egna resurser att tillgå i arbetet med kompetensförsörjning.</p>

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16372392
Datum	2019-11-29 13:23
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Tillväxtverket
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Anita Sandell
Övriga synpunkter:	Tillväxtverket är positiv till att kompetensförsörjning är ett prioriterat område i regionens regionala utvecklingsstrategi 2018-2030 samt att regionen valt att ta fram en regional handlingsplan för kompetensförsörjning utifrån strategin. Handlingsplanen har tagits fram i bred process där många aktörer har involverats vilket underlättar förankringen av planen. Tillvägagångssättet ger även förutsättningar för ett

	gemensamt ägarskap och genomförande. Tillväxtverket anser dock att handlingsplanens förverkligande skulle vinna på att för de angivna insatserna utse ansvariga aktörer för att säkerställa att insatser genomförs. För uppföljning av om insatserna ger effekter och att dessa bidrar till att uppnå de övergripande målen i den regionala utvecklingsstrategin kan med fördel delmål sättas. Regionen har identifierat tre strategiska inriktningar där ett antal utvecklingsområden anges och som konkretiseras med insatsområden. Detta ser Tillväxtverket som positivt då detta ger avgränsning och fokusering i kompetensförsörjningsarbetet.
--	---

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 15906200
Datum	2019-10-10 12:28
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Karlskoga kommun
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Jörgen Skoog
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan.	Jag/vi har inga synpunkter på förslaget till handlingsplan

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16314656
Datum	2019-11-25 09:27
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Finsam Degerfors/Karlskoga
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Mari Cedervall
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan.	Jag/vi har inga synpunkter på förslaget till handlingsplan
Kapitel – Utveckling är något vi skapar tillsammans - Jag/vi har följande synpunkter:	Samordningsförbunden är en möjliggörare för att " skapa tillsammans"
Kapitel – Aktörer - Jag/vi har följande synpunkter:	Samordningsförbunden nämns ej som aktör. Den enda lagstadgade samverkansarenan bör finnas med i strategin . Tillsammans gör vi skillnad.
Övriga synpunkter:	Tack för att samordningsförbunden får möjlighet att svara på remissförfrågan. Handlingsplanen känns välformulerad och viktig.

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16458347
Datum	2019-12-09 10:51
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Askersunds kommun
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Göran Richter
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan.	Jag/vi har inga synpunkter på förslaget till handlingsplan
Övriga synpunkter:	Den harmoniserar bra med kommunens egen personal- och kompetensförsörjningsplan.

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16462554
Datum	2019-12-09 14:33
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Nora kommun
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Ulla Lundholm, HR-chef
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan.	Jag/vi har inga synpunkter på förslaget till handlingsplan

handlingsplan.	
Övriga synpunkter:	Länets Kommuner och Region måste arbeta aktivt för att fortsätta locka så många unga som möjligt att söka gymnasie- och högskoleutbildningar som leder in i välfärdens yrken. Men det är också minst lika viktigt att erbjuda personer som är mitt i arbetslivet goda möjligheter till vidareutbildning, kompetensutveckling och karriärväxling.

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16418826
Datum	2019-12-04 11:10
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Samordningsförbundet Sydnärke
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Raéd Shaqdi
Kapitel – Omvärld: var är vi och vart är vi på väg? - Jag/vi har följande synpunkter:	Här anser vi att det saknas en utmaning kring sysselsättning för personer med funktionsvariation
Kapitel – Omvärld: var är vi och vart är vi på väg? - Jag/vi har följande förslag på textändringar:	Föreslår att lägga till ytterligare en utmaning under rubriken "Omvärld – var är vi och är vi på väg" Utmaning sysselsättning för personer med funktionsvariation Sysselsättningsgraden för personer med funktionsvariation i princip har stått stilla de senaste åren! Om det här ska förändras måste fler arbetsgivare börja tänka nytt och bli mer inkluderande i sin rekrytering.
Kapitel – Aktörer - Jag/vi har följande synpunkter:	Här anser vi en total avsaknad av information beträffande Samordningsförbunden i Örebro län. förbunden anses som en möjliggörare och bidra årligen för en samordnad rehabilitering av 755 (435 kvinnor / 320 män)
Kapitel – Aktörer - Jag/vi har följande förslag på textändringar:	Föreslår att ni lägger till Samordningsförbunden i Örebro län till de aktörer som nämns under rubriken Aktörer på sida 30 Den 1 januari 2004 trädde lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser i kraft. Lagen gör det möjligt för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun och landsting/region att samverka finansiellt inom välfärds- och rehabiliteringsområdet. Tillsammans bildar de fyra parterna ett samordningsförbund och beslutar själva hur samarbetet ska utformas och bedriver samverkan utifrån lokala förutsättningar och behov. Samordningsförbundens uppgift är i första hand att verka för att medborgare ska få stöd och rehabilitering som ger dem möjlighet att försörja sig själva. På individnivå verkar Samordningsförbunden genom att finansiera insatser som bedrivs av de samverkande parterna. Samordningsförbunden stödjer också aktivt aktiviteter som syftar till att få samarbetet mellan parterna att fungera mer effektivt.

Publikationsnamn	Regional handlingsplan kompetensförsörjning
Namn	Anonym 16455336
Datum	2019-12-09 08:46
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Organisation	Hallsbergs kommun
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan. - Kontaktperson(er)	Maria Neander Karebo
Jag/vi har tagit del av förslag till handlingsplan.	Jag/vi har inga synpunkter på förslaget till handlingsplan

Kommunstyrelsen Örebro kommun

Remiss - Regional handlingsplan kompetensförsörjning

Region Örebro län har arbetat fram ett förslag till regional handlingsplan för kompetensförsörjning som nu är ute på remiss. Örebro kommun har bjudits in att svara på remissen. Förlängd svarstid har beviljats till 20 december.

Örebro kommun är positiv till förslaget och ställer sig bakom det som helhet men bidrar med några synpunkter på valda delar av förslaget.

Specifika synpunkter

- Ta bort bristyrken. Att peka ut bristyrken begränsar tanken och möjligheterna att se på nya yrken och pröva behovet av kompetens. Det riskerar att cementera uppfattningar kring bristyrken istället för att fokusera på efterfrågan och utbud kopplat till det behov arbetsgivare har av kompetens.
- Stegförflyttning i arbetsorganisationen – lite otydligt vad som avses. (s. 8)
- Om fokus är arbetsgivares strategiska kompetensförsörjning är förslaget att den meningen byter plats med meningen innan om utbildningssystemets aktörer. (punkt 2, s.17)
- Föräldrar och familj är viktiga vid val till utbildning och yrken. Det är därför viktigt att också den här målgruppen möts upp med information kring studie- och yrkesval. (s. 11)
- Det är viktigt att arbetsgivare får tillgång till språkstöd för att möjliggöra och skapa förutsättningar för utlandsfödda då utbudet av arbetskraft kommer att öka. (s. 13)
- Det behöver förtydligas hur kopplingen ser ut mellan styrkeområdena och de kommunala utbildningarna som finns på gymnasial nivå. Ett medskick blir därför att det behöver framgå om och i så fall hur det pågår någon dialog med de kommunala utbildningsanordnarna inom gymnasie- och vuxenutbildning då detta är en pågående process hela tiden att anpassa sig efter hur efterfrågan ser ut.

Kenneth Handberg (S)
Ordförande kommunstyrelsen

1. Sidan 9, stycke två: Stycket ändras till nedanstående. Gulmarkerad text är ny.

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.

2. Sidan 17, rubrik "Möt arbetskraftsefterfrågan i bristyrken och regionala styrkeområden", första stycket, första meningen ändras till nedanstående. Gulmarkerad text är ny.

Utbildningssystemet är ett kraftfullt verktyg för att möjliggöra och tillgängliggöra kompetens inom nuvarande bristyrken, för framtidens bristkompetenser och regionala styrkeområden.

3. Sidan 17, rubrik "Förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete". Text flyttas runt och ändras till nedanstående.

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.

4. Sidan 23, rubrik Lägre trösklar och kompetensutveckling. Rubriken ändras enligt nedan.

Breddad rekrytering och kompetensutveckling

5. Sidan 23, rubrik Lägre trösklar och kompetensutveckling, första stycket justeras. Spårad ändring indikerar text som ska utgå.

Samtidigt som arbetsgivare är i stora behov av kompetenser för att växa och utvecklas står många människor idag 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 ~~ibland sänkta trösklar genom~~ 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.

6. Sidan 22, rubrik Arbetsgivarens strategiska Kompetensförsörjningsarbete är nyckeln, första stycket, 10 första raderna. Gulmarkerad text är tillägg.

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 arbetsorganisatoriska förutsättningar, att säkra ett livslångt lärande och att befintlig kompetens nyttjas effektivast.**

7. Sidan 21, rubrik "Utbildningssystemets aktörer och länets styrkeområden", hela stycket. Se gulmarkerad text för tillägg.

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.

8. Sidan 21, rubrik "Branscher med nationellt och regionalt fokus intressant för utbildningssystemet", hela stycket. Se gulmarkerad text för tillägg.

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 universitetet 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.

9. Sidan 11, rubriken "Avgränsning och metod", sista stycket. Se gulmarkering för justering.

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.**

10. Sidan 27, rubriken "Forum med branscher och arbetsgivare", gulmarkerad text är tillägg.

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.**

11. Sidan 32, rubriken "Aktörer", Örebro universitet, hela stycket ska ändras. Se gulmarkerad text för justering.

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.

12. Sidan 31, rubriken aktörer, Länsstyrelsen, hela stycket ska ändras. Se gulmarkerad text för justering.

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.

13. Sidan 22, rubriken "Företagsfrämjande systemet kan ta roll", hela stycket. Se gulmarkering för tillägg.

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 bl.a. offentligt stöd bidrar med informationsinsatser för att starta, driva och utveckla företag; exempelvis Almi och Business Region Örebro.

14. Sidan 22, rubriken "Offentlig sektor har de största kompetensbehoven", hela stycket. Se gulmarkerad text för tillägg.

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 geografien och dels är de bärare av flera viktiga roller: arbetsgivare, lokalt tillväxtansvariga och utbildningsanordnare. Roller som kan och borde samverka kring kompetensförsörjningen.

Regional handlingsplan för kompetensförsörjning 2020–2024



Regional handlingsplan för kompetensförsörjning

Utgiven av: Region Örebro län, 2020
Författare: Maria Svensson-Hallberg, Fredrik Jönsson

Vid ev frågor om innehållet kontakta
maria.svensson-hallberg@regionorebrolan.se

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

Övergripande mål

	Stark konkurrenskraft	Hög och jämlik livskvalitet	God resurseffektivitet
Effektmål	<ul style="list-style-type: none"> Förbättrad kompetensförsörjning Ökad kunskapsintensitet Ökad innovationskraft Ökad entreprenöriell aktivitet Ökad nationell attraktionskraft Ökad global konkurrenskraft Ökad tillväxt i näringslivet Ökad produktion inom areella näringar 	<ul style="list-style-type: none"> Goda uppväxtvillkor Goda försörjningsmöjligheter Ökad grad av delaktighet och inflytande Attraktiv boende- och närmiljö God och jämlik hälso- och sjukvård God och jämlik folkhälsa 	<ul style="list-style-type: none"> Minskad klimatpåverkan Giftfri miljö Ökad biologisk mångfald Säkrad vattenförsörjning

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 teknikutveckling, demografiska strömmar och en allt mer internationaliserad ekonomi för att nämna några exempel, 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. I dag står också många människor utanför arbetsmarknaden, trots ett konjunkturmässigt rekorddecennium. Att möjliggöra för grupper som står utanför arbetslivet ett inträde till studier och egen försörjning är en framtids-

fråga 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!

Politiker Namn

Titel i nämnd

Innehåll

Förord	4
Innehåll	5-6
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 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 påmind 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 arbetskraftsefterfrågan i bristyrken och regionala styrkeområden
2. Förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete
3. Riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden

I handlingsplanen har strategisk inriktning 3 (riv hinder för utsatta grupper på arbetsmarknaden) inarbetats 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.

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 utbildningsanordnarens 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.

Regional utvecklingsstrategi 2019 – 2030



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 perspek-

tiv 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 grundförutsättningar 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 involve-

rats. Kommundialogerna genomfördes hösten 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, 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.

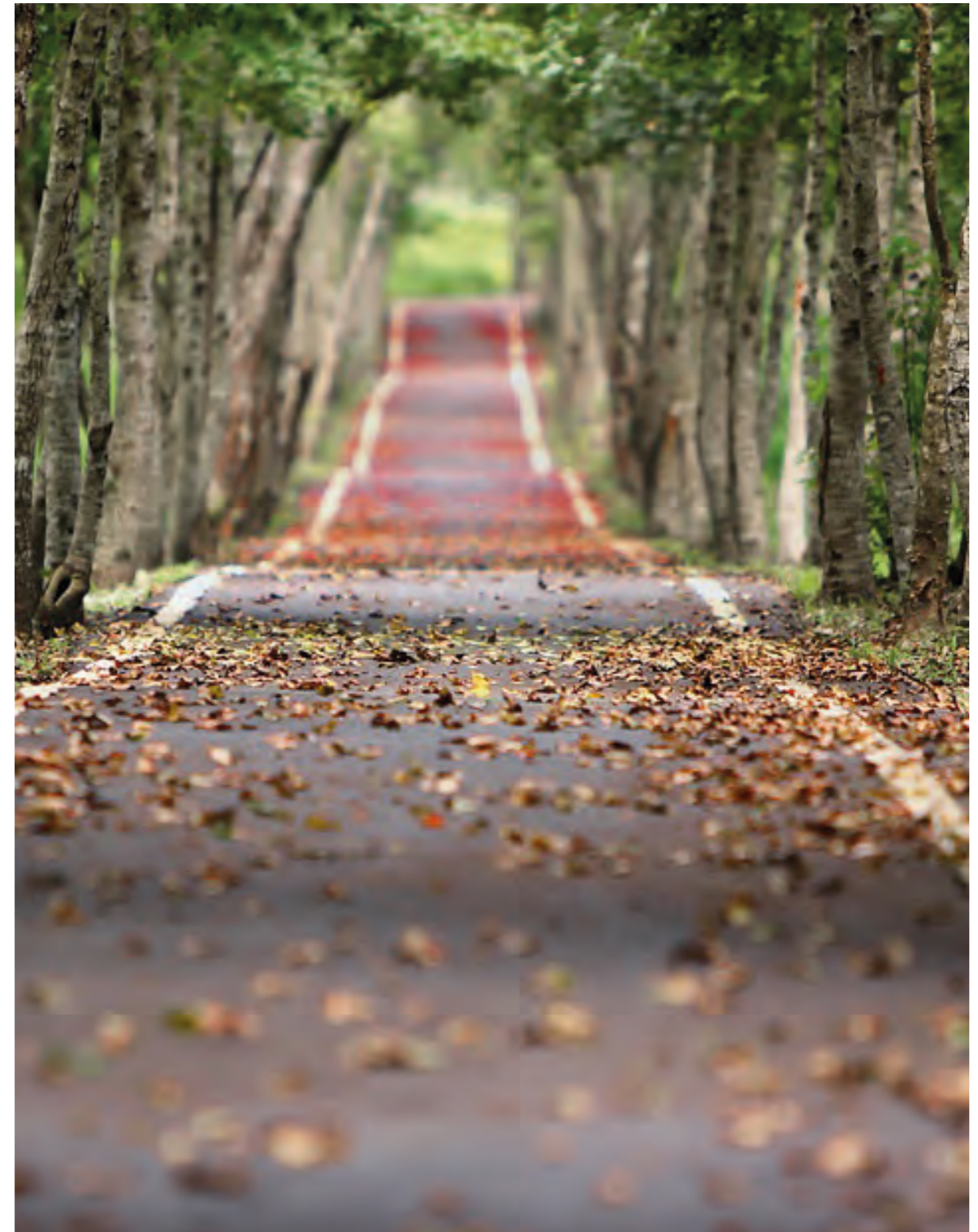
Nya villkor för produktion

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 globaliseringens 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 Sveriges, liksom för företagen i Örebro län, blir specialiseringen tillsammans med effektivisering, kunskaps- och teknikutveckling alltmer viktiga komponenter för framgång, och en konkurrens fördel, 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”, det vill säga en regional kraftsamling för innovation och tillväxt inom de områden där det finns störst potential, viktigt. 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’.

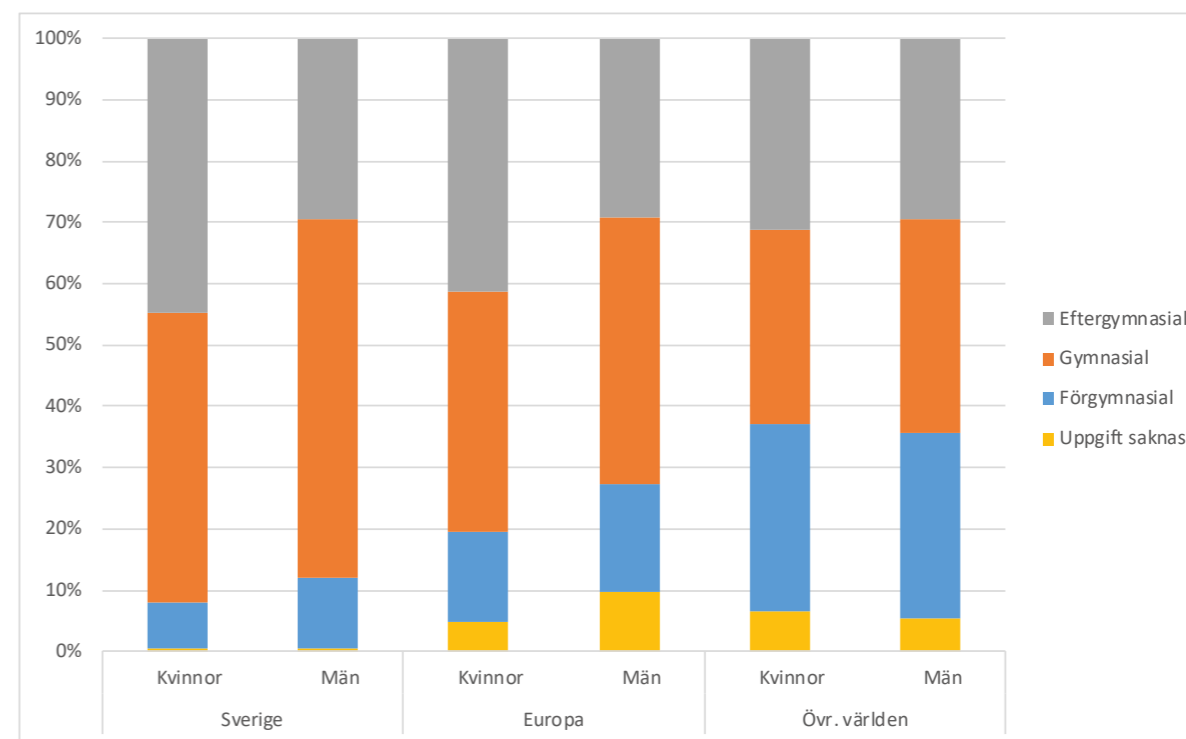
Demografiska utmaningar

En ytterligare 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 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. Således 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 dock 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. Då andelen bland de som är födda utanför Europa saknar

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.

gymnasieutbildning är hög, närmare 30 procent, blir utbildningsinsatser riktade mot denna grupp ett särskilt viktigt område för utveckling (figur 1).

Utvecklingsarbete inom detta område handlar dels 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, dels

handlar det om att språkutbildning för ny-anlända 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 idag 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 vilket 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 icke-traditionella utbildningsval på gymnasiet, det vill säga 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 således kraftsamling ske såväl på utbildningssidan som på i yrkeslivet.

Den framtida kompetensförsörjningen

Kompetensförsörjningsarbetet behöver ha siktet inställt på den rådande arbetsmarknadens behov, men även på framtidens yrken. I detta är det viktigt att ha kunskap och förståelse för vad individer idag och imorgon 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 konstnärlighet, 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. Dessa inriktningar syftar till att etablera fokus och avgränsa 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 de som står långt ifrån arbetsmarknaden. 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.

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. Ar-

betsgivare 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) inarbetats 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 vad det regi-

onala kompetensförsörjningsarbetet syftar till. 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 stor och många arbetsgivare och branscher kommer under de kommande åren ha svårt att få tag i rätt kompetens. Samtidigt står många människor 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 dimensioneringsarbete. De kan även bidra genom att organisera sitt kompetensförsörjningsarbete på sätt som främjar lägre trösklar



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 de 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 integrandet av språk- och yrkeskunskap. De offentliga arbetsgivarna, inte minst kommunerna, har stora kompetensförsörjningsbehov samtidigt som det finns många som uppstår försörjningsstöd. Att samverka mellan förvaltningar eller ansvarsområden, exempelvis vuxenutbild-

ningen, arbetsmarknadsenheten, HR och andra verksamheter kan synliggöra vilka utvecklingsmöjligheter 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 som sagt användas vid omställning för att

hitta den bästa vägen mot ett nytt arbete eller i arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete, 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 emellertid 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. Vägledningsfunktionerna 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 utveckla kompletterande mötesplatser mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare

I bransch- och programråd ges arbetsgivare möjlighet att tillsammans med utbildningsanordnare utveckla förutsättningar för bland annat 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 utbildningsanord

Samverkan kan även stimulera till ökad kunskap och kompetens att möta utsatta grupperns 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 utbildningssystemet 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.

Branscher med nationellt och regionalt fokus intressant för utbildningssystemet

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 Yrkeshögskolan, Örebro universitet och Region Örebro län.

- 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 utbildningsanordnarens arbete med kompetensförsörjning.

Förbättra arbetsgivarnas strategiska kompetensförsörjningsarbete

Arbetsgivarna, oavsett om de är privata eller offentliga, har en särställning i det regionala kompetensförsörjningsarbetet. Det är de som anställer, som ser behoven på kort och lång sikt och är de som genom sina behov kan påverka utbildningssystemet och andra kompetensfrämjande aktörer att arbeta för bättre matchning. Utan vetskapen om behoven 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 arbetsorganisatoriska 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 strategiskt 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 geografien 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 strategiskt 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 bl.a. 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 stegförflyttning 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 arbetsorganisationen 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. Utbudet av arbetskraft kommer att 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

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.

- 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.

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.

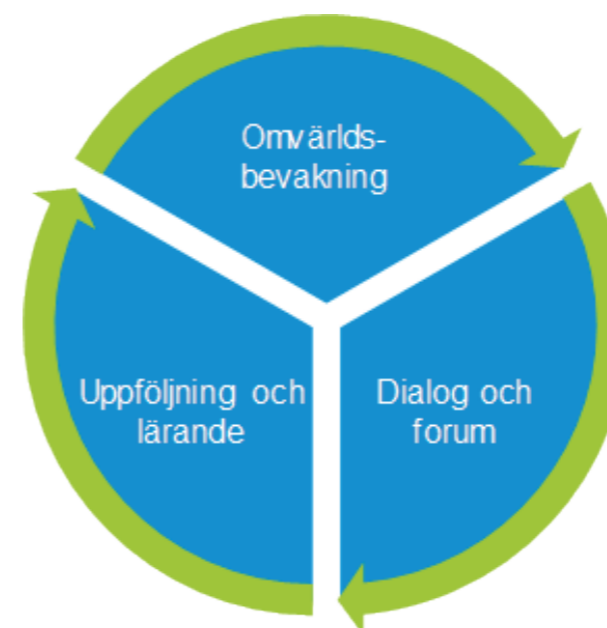
I Örebro län finns många aktörer som skapar utvecklingskraft inom kompetensförsörjning. Inte minst aktörer inom utbildningssystemet och branscher och arbetsgivare. Dessa har viktiga roller i det regionala arbetet och utan den ena eller den andra är det inte möjligt att åstadkomma djupare avtryck. Det 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 vart annat år ta fram en översiktlig rapport kring nuläget avseende förutsättningarna för kompetensförsörjning i länet. Syftet är att stödja länets aktörer med relevant omvärldsspaning 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

Fredagsakademien 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.

Projektägare av strategiska satsningar

Vissa utvecklingsåtgärder 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 utvecklingsåtgärder där det ger 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 utvecklingsåtgärder

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 förbättringsarbete 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 kunskapspridning, 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 studieförbund, 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 63 25
Besöksadress: Eklundavägen 1, Örebro
Postadress: Box 1613, 701 16 Örebro
E-post: maria.svensson-hallberg@regionorebrolan.se

148 (310)



Region Örebro län

6

Medfinansiering av projekt

Västra Logsjön

19RS9487

Tjänsteställe, handläggare
Projektstöd, Lena Kihl

Sammanträdesdatum
2020-04-01

FöredragningsPM
Dnr: 19RS9487

Organ
Regional tillväxtnämnd

Medfinansiering av projekt Västra Logsjön

Förslag till beslut

Regionala tillväxtnämnden beslutar

att Lekebergs kommun beviljas 50 procent av projektets bokförda kostnader, dock högst 1 000 000 kr för genomförande av projekt Västra Logsjön,

att finansiering sker inom ramen för regionalt utvecklingsstöd – statligt stöd,

att projektet får påbörjas tidigast 2019-12-01 och avslutas senast 2021-03-31, samt

att följande villkor gäller för Region Örebro läns beslut:

- Beslutet gäller under förutsättning att projektets budget är fullt finansierad.
- I samband med genomförandet av projektet ska det framgå att Region Örebro län medfinansierar projektet.
- I övrigt gäller Region Örebro läns Allmänna villkor för medfinansiering (beslutades 2019-11-05, dnr 19RS9026).

Sammanfattning

Lekebergs kommun ansöker om 50 procent av projektets bokförda kostnader, dock högst 1 000 000 kr för projekt Västra Logsjön under perioden 2019-12-01—2021-03-31.

Projektet ska genomföra en bredbandsutbyggnad i Tångeråsa i Lekebergs kommun så att både företagare och privatpersoner kan erbjudas tillgång till fiber.

Bifall till ärendet föreslås.

Ärendebeskrivning

Tångeråsa är ett område i Lekebergs kommun där det inte är möjligt att genomföra bredbandsutbyggnad på kommersiell grund, dvs. utan finansiering med offentligt stöd.

Kopparledningarna tas bort under 2019 varefter endast trådlösa tjänster kommer att erbjudas.

Bedömning

Projektet genomförs enligt den regionala utvecklingsstrategins prioriterade område Transporter och infrastruktur och bidrar till att nå målet om Ökad tillväxt i näringslivet. Projektet bidrar till att säkra en robust tillgång till bredband i hela länet.

En utbyggnad av Tångeråsa (Projektamn Västra Logsjön) möjliggör att företag och fastighetsägare kan få anslutning till en framtidssäker IT-infrastruktur.

Tillgång till bredband gör området mer attraktivt för företagare (i nuläget nio stycken) och fastighetsägare i området. En bra och säker IT-infrastruktur påverka alla samhällsfunktioner.

Klimatsmarta lösningar förutsätter tillgång till IT-infrastruktur och området blir mindre sårbart med fler sätt att kommunicera. Det påverkar också tillgängligheten – att kunna nå ut och att kunna nås ska även inkludera denna del av kommunen.

För 2019 har Nämnden för regional tillväxt fattat beslut om inriktning för finansiering för det statliga anslaget 1:1 regionala tillväxtåtgärder (2018-11-28 § 83). Enligt inriktningsbeslutet är projektet prioriterat enligt rangordningen ”3. Ansökningar som bygger vidare på tidigare och/eller stödjer pågående satsningar. Projektet bygger vidare på tidigare bredbandsåtgärder i flera Klivet-projekt.

Konsekvenser för miljö-, barn- och jämställdhetsperspektiven

Projektet har förhållit sig till perspektiven Jämställdhet, Integration, Ekologisk hållbarhet.

Då projektet handlar om en fiberutbyggnad finns inga konkreta aktiviteter för de olika perspektiven. Dock har projekten påverkan på allas lika möjligheter och rättigheter till digitalisering, oavsett geografiskt läge eller om man t.ex. är föräldradig, har någon form av funktionsnedsättning etc.

Ekonomiska konsekvenser

Finansieringen sker från det statliga anslaget för regionala tillväxtåtgärder som region Örebro län har att fatta beslut om.

Tjänsteställe, handläggare
Projektstöd, Lena Kihl

Sammanträdesdatum
2020-04-01

FöredragningsPM
Dnr: 19RS9487

Beslutsunderlag

FöredragningsPM till regional tillväxtnämnd den 1 april 2020.
Projektbeskrivning den 16 december 2019.

Petter Arneback
Regional utvecklingsdirektör

Skickas till:

Lekebergs kommun
Regional utveckling, Lena Kihl

Tjänsteställe, handläggare
Projektstöd, Lena Kihl

Projektforum
201-12-16

Projektbeskrivning
Dnr: 19RS9487

Västra Logsjön

Sammanfattning

Lekebergs kommun ansöker om 50% av projektets bokförda kostnader, dock högst 1 000 000 kr för projekt Västra Logsjön under perioden 2019-12-01—2021-03-31.

Projektet ska genomföra en bredbandsutbyggnad i Tångeråsa i Lekebergs kommun så att både företagare och privatpersoner kan erbjudas tillgång till fiber.

Skäl för det föreslagna beslutet

Projektet genomförs enligt den regionala utvecklingsstrategins prioriterade område Transporter och infrastruktur och bidrar till att nå målet om Ökad tillväxt i näringslivet. Projektet bidrar till att säkra en robust tillgång till bredband i hela länet.

En utbyggnad av Tångeråsa (Projektamn Västra Logsjön) möjliggör att företag och fastighetsägare kan få anslutning till en framtidssäker IT-infrastruktur.

Tillgång till bredband gör området mer attraktivt för företagare (i nuläget nio stycken) och fastighetsägare i området. En bra och säker IT-infrastruktur påverka alla samhällsfunktioner. Klimatsmarta lösningar förutsätter tillgång till IT-infrastruktur och området blir mindre sårbart med fler sätt att kommunicera. Det påverkar också tillgängligheten – att kunna nå ut och att kunna nås ska även inkludera denna del av kommunen.

För 2019 har Nämnden för regional tillväxt fattat beslut om inriktning för finansiering för det statliga anslaget 1:1 regionala tillväxtåtgärder (2018-11-28 § 83). Enligt inriktningsbeslutet är projektet prioriterat enligt rangordningen ”3. Ansökningar som bygger vidare på tidigare och/eller stödjer pågående satsningar. Projektet bygger vidare på tidigare bredbandsåtgärder i flera Klivet-projekt.

Bakgrund

Tångeråsa är ett område i Lekebergs kommun där det inte är möjligt att genomföra bredbandsutbyggnad på kommersiell grund, dvs. utan finansiering med offentligt stöd. Kopparledningarna tas bort under 2019 varefter endast trådlösa tjänster kommer att erbjudas.

Övergripande mål

Projektet bidrar till att nå regeringens satta mål på andel medborgare som ska ha tillgång till fiber 2020.

Tjänsteställe, handläggare
Projektstöd, Lena Kihl

Projektforum
201-12-16

Projektbeskrivning
Dnr: 19RS9487

Projekt mål

Företag och fastighetsägare har tillgång till fiber efter projektets slut.

Aktiviteter

Projektering och information. Information ges initialt och kontinuerligt som en bidragande faktor till en optimal anslutningsgrad. Projektering görs med fokus på att nå alla företagare och fastighetsägare inom hela projektområdet. Avtalstecknande, grävning, kanalisation och fiberblåsning.

Ingående kommuner

Lekebergs kommun

Regional samverkan

Sättet att arbeta kan vara ett pilotprojekt som idémässigt kan entusiasmera andra kommuner att arbeta på samma sätt. Information kommer att ges via LänsIT som träffas varje månad (fysiska möten och/eller via Region Örebro Län).

Perspektiv

Projektet har förhållit sig till perspektiven Jämställdhet, Integration, Ekologisk hållbarhet.

Då projektet handlar om en fiberutbyggnad finns inga konkreta aktiviteter för de olika perspektiven. Dock har projekten påverkan på allas lika möjligheter och rättigheter till digitalisering, oavsett geografiskt läge eller om man t.ex. är föräldraledig, har någon form av funktionsnedsättning etc.

Långsiktighet

När projektet är avslutat så kommer företagare och hushåll i området ha möjlighet att erbjudas tillgång till fiber.

Uppföljning

Projektet följs upp löpande. En utvärdering kommer att visa om projektet uppnått målet.

Projektorganisation

Bredbandssamordnare Lekebergs kommun, extern aktör samt representanter från bygdeföreningen på orten kommer att ha möten en gång/kvartal eller oftare vid behov.

Tjänsteställe, handläggare
Projektstöd, Lena Kihl

Projektforum
201-12-16

Projektbeskrivning
Dnr: 19RS9487

Kostnads- och finansieringsbudget

Bokförda kostnader	2019	2020	Totalt
Investeringar	1 000 000	1 000 000	2 000 000
Summa bokförda kostnader	1 000 000	1 000 000	2 000 000

Finansiär	2019	2020	Totalt
Offentlig finansiär			
Region Örebro län 1:1		1 000 000	1 000 000
Lekebergs kommun	1 000 000		1 000 000
Summa finansiering	1 000 000	1 000 000	2 000 000

7

Begäran om utökat
verksamhetsbidrag till
Hopajola 2020

19RS8345

Tjänsteställe, handläggare
Näringslivsutveckling, Johan Karlström

Sammanträdesdatum
2020-04-01

FöredragningsPM
Dnr: 19RS8345

Organ
Regional tillväxtnämnd

Begäran om utökat verksamhetsbidrag till Hopajola 2020

Förslag till beslut

Regionala tillväxtnämnden beslutar

att avslå Hopajolas begäran om utökat verksamhetsbidrag på 80 000 kronor.

Sammanfattning

Hopajola har inkommit med en skrivelse till Region Örebro län med en önskan om utökat verksamhetsbidrag på 80 000 kronor, en ökning med cirka 45 procent av nuvarande bidrag. 2019 erhöll Hopajola verksamhetsbidrag från Region Örebro län med 195 000 kronor.

Ärendebeskrivning

Hopajola är en ideell organisation bildad 1994 av dåvarande Landstinget, länets kommuner samt Naturskyddsföreningens lokala kretsar i Örebro län. Hopajola ger bidrag till olika naturvårdsåtgärder i Örebro län och driver också Örebro läns naturguidningar tillsammans med Naturskyddsföreningen och Studieförbundet.

Område näringslivsutveckling har behandlat skrivelsen och tillsammans med Örebro kommun, som också fått en förfrågan om utökat stöd, kommit fram till det förslag som ligger till grund för beslut. Med rådande ekonomiska läge föreslår vi nämnden att inte bevilja förfrågan om utökat stöd.

Det råder samsyn med Örebro kommun om att Hopajola är en för länet viktig naturvårdsorganisation. Vi ser därför stora möjligheter i att utveckling kan ske via riktade projekt med tydliga mål där dialog förs oss emellan. Ett exempel är skolprojektet där förslaget är att Hopajola driver det även 2020 men med utökat stöd för administrationen runt projektet.

Tjänsteställe, handläggare
Näringslivsutveckling, Johan Karlström

Sammanträdesdatum
2020-04-01

FöredragningsPM
Dnr: 19RS8345

Beredning

Ärendet utgick vid regionala tillväxtnämndens sammanträde den 14 februari 2020.

Konsekvenser för miljö-, barn- och jämställdhetsperspektiven

Beslutet får inga konsekvenser för nämnda perspektiv.

Ekonomiska konsekvenser

Beslutet får inga ekonomiska konsekvenser.

Beslutsunderlag

FöredragningsPM till regionala tillväxtnämnden den 1 april 2020.

Petter Arneback
Regional utvecklingsdirektör

Skickas till:

Hopajola

Från: Hopajola för natur@hopajola.se
Till: [Region Örebro län](#); [Lejegren Irén, Regionråd S Politisk ledning majoritet](#)
Ärende: Skrivelse till länets kommuner & Region Örebro län
Datum: den 15 oktober 2019 13:41:17
Bilagor: [Hopajolas skrivelse gällande verksamhetsstöd 2019-10-14.pdf](#)
[Bilaga 1 Fördelningskalkyl kommunbidrag 2020-.xlsx](#)
[Bilaga 2 Stadgar Hopajola 20190514.pdf](#)
[Bilaga 3 Årsredovisning Hopajola 2018.pdf](#)
[Bilaga 4 Hopajolas beviljade medel 1994-2019.xlsx](#)
Angelägenhet: Hög

Till regionstyrelsen i Örebro län

Skrivelse till Region Örebro län och länets kommuner gällande Hopajolas verksamhetsbidrag år 2020-

På Hopajolas årsstämma i maj 2019 fick styrelsen i uppdrag av årsstämman, dvs länets kommuner, Region Örebro län (RÖL) och Naturskyddsföreningen, att undersöka möjligheten att utöka verksamhetsstödet. Anledningen är att nuvarande budgetram innebär att det arbete som enligt stadgarna ska utföras inte hinns med. Det gäller t ex. arbetet med att samla in medel från företag och enskilda vilket inneburit att allt fler bidragsansökningar avslås eller får mindre tilldelning. Finansiering finns idag för 60 procent av en tjänst inklusive administrativa kostnader (lokal, telefoni, IT och kopiering). Föreningens enda anställda sköter allt.

Vi behöver växla upp arbetet för att öka mängden insamlade medel!

Detta för att även långsiktigt kunna fortsätta dela ut pengar till olika naturvårdsinsatser/projekt som kommuner och föreningar inkommer med. Icke oväsentligt är att påpeka att Hopajola under de gångna 25 åren bidragit med över 16 miljoner, till bland annat inventeringar och inköp av mark (för bildande av t.ex. kommunala reservat), naturskoleverksamhet samt olika naturvårdsåtgärder i länets alla kommuner. Hopajola söker därför verksamhetsbidrag för att öka tjänstegraden till 100% år 2020. Läs mer i skrivelsen samt bilagor.

Svaret på Hopajolas skrivelse skickas till ordförande Britt Eklöf; natur@hopajola.se

Med vänlig hälsning,

Ankie Rauséus

Verksamhetsledare på Hopajola

natur@hopajola.se

Tel. 072-546 01 05

Slottsgatan 13A

703 61 Örebro

Org.nr. 875002-5994

Hopajola – 25 års unikt samarbete för naturen i Örebro län!

Hopajola har ända sen föreningen bildades år 1994 samlat in pengar för att skydda värdefull natur i länet. Vi stimulerar till lokala naturvårdsinsatser, samordnar länets naturguider och informerar om naturen i Örebro län. Vi ansvarar även för uteteket.se - länets digitala naturvårdsbibliotek. Läs mer & stöd länets naturvårdarbete på www.hopajola.se.

Till Region Örebro län och länets kommuner gällande Hopajolas verksamhetsbidrag 2020-



På Hopajolas årsstämma i maj 2019 fick styrelsen i uppdrag av årsstämman, dvs länets kommuner, Region Örebro län (RÖL) och Naturskyddsföreningen, att undersöka möjligheten att utöka verksamhetsstödet. Anledningen är att nuvarande budgetram innebär att det arbete som enligt stadgarna ska utföras inte hinns med. Det gäller t ex. arbetet med att samla in medel från företag och enskilda vilket inneburit att allt fler bidragsansökningar avslås eller får mindre tilldelning.

Finansiering finns idag för 60 procent av en tjänst inklusive administrativa kostnader (lokal, telefoni, IT och kopiering). Föreningens enda anställda sköter allt.

En utökning av bidraget från länets kommuner och RÖL skulle innebära ökade resurser för marknadsföring och insamling av medel och därmed mer omfattande naturvårdsinsatser i länet. Bidrag från Hopajola är ofta en viktig grundplåt för t.ex kommunernas naturvårdsarbete, som då kan växlas upp med ytterligare sökta medel (LONA, LOVA, Leader). Varje utdelad krona kan därför vara värd det flerdubbla. Sett över tid har de pengar som Hopajola delat ut genererat ytterligare medel till olika naturvårdsprojekt. I bilaga nr 4 kan man utläsa vad kommuner och föreningar fått i bidrag under de 25 år Hopajola verkat. Av vikt är att påpeka att detta varit en win-win-situation för kommunerna och dess invånare. Inte bara för det som den egna kommunen fått bidrag till, utan samtliga projekt har kommit länsborna till del.

Mer resurser kan också läggas på folkbildning, ett område som under senare år blivit allt mer centralt för Hopajola för att öka allmänhetens kunskaper om naturen och dess olika värden.

Bakgrund

Alla kommuner och RÖL har som medlemmar i Hopajola beslutat att vara med i samverkan kring Hopajola och delfinansieringen av kärnverksamheten. Naturskyddsföreningens bidrag är ideell tid, arbetsgivaransvar, kansliansvar och ansvar att söka ytterligare medel för att utveckla verksamheten.

2018 kostade förvaltningen av Hopajola 908 619 kr totalt. I detta ingick lön för en 70% tjänst i Hopajola, lokalhyra, telefon, kopior och andra administrativa kostnader. 60% finansierades av RÖL och länets kommuner och 10% av bl.a. Länsstyrelsen och LONA-bidrag. I tjänsten tillkom 10% för administration av Vilt- och naturvårdskommittén. Därutöver tillkom medel för projektledning inom ett LONA-projekt.

Styrelsen ser stora behov av att säkerställa kvaliteten i arbetet med denna unika naturvårdsorganisation som Hopajola är.

Föreningens enda anställda sköter idag allt; hanterar bidragsansökningar, ekonomi, administration, marknadsföring, tar emot guideuppdrag, anordnar guidningar året runt, samordnar länets nätverk för naturguider, sammanställer guideprogram två gånger per år, anordnar guideutbildningar, informerar om länets naturreservat, skriver projektansökningar, medverkar i olika forum/samverkansråd m.m. Samtidigt har vi inte mycket pengar kvar att fördela till naturvårdsarbetet ute bland länets kommuner och ideella föreningar.

Vi behöver växla upp arbetet för att öka mängden insamlade medel! Detta för att även långsiktigt kunna fortsätta dela ut pengar till olika naturvårdsinsatser/projekt som kommuner och föreningar inkommer med. Icke oväsentligt är att påpeka att Hopajola under de gångna 25 åren bidragit med över 16 miljoner, till bland annat inventeringar och inköp av mark (för bildande av t.ex. kommunala reservat), naturskoleverksamhet samt olika naturvårdsåtgärder i länets alla kommuner.

Hopajola söker därför verksamhetsbidrag för att öka tjänstegraden till 100% år 2020. Kostnaden för detta skulle då landa på 561 920 kr. För Region Örebro län handlar det om en ökning på ca 80 000 kr per år. Gällande kommunernas bidrag, se bilaga 1. Förutom verksamhetsbidraget med årlig indexreglering på 2,8% söker Hopajola kontinuerligt bidrag för olika projekt inom naturvård och naturvägledning.

Vi hoppas på fortsatt gott samarbete med länets kommuner, Region Örebro län samt Naturskyddsföreningen.

/Hopajolas styrelse
Genom

Britt Eklöf
ordförande Hopajola

Ewa-Leena Johansson (s)
vice ordförande Hopajola

Svaret på vår skrivelse skickas till ordförande Britt Eklöf; natur@hopajola.se

Bilagor

1. Fördelningskalkyl kommunbidrag 2020-
2. Stadgar Hopajola 20190514
3. Årsredovisning Hopajola 2018
4. Hopajolas beviljade medel 1994-2019

Örebro län	Befolkning dec-18	Andel i %	Bidrag 2019	Bidrag 2020	Bidrag 2020
				60% +2,8%	100% tjänst
Region Örebro län	302 252	50,00%	195174	200 640	280 896
Askersund	11 313	3,7429%	7305	7 510	10514
Degerfors	9 665	3,1977%	6241	6416	8982
Hallsberg	15 954	5,2784%	10302	10591	14827
Hällefors	6 983	2,3103%	4509	4635	6490
Karlskoga	30 419	10,0641%	19643	20193	28270
Kumla	21 640	7,1596%	13974	14365	20111
Laxå	5 637	1,8650%	3640	3742	5239
Lekeberg	8 116	2,6852%	5241	5388	7543
Lindesberg	23 575	7,7998%	15223	15650	21909
Ljusnarsberg	4 846	1,6033%	3129	3217	4504
Nora	10 737	3,5523%	6933	7219	10107
Örebro	153 367	50,7414%	99034	101808	142531
Totalt			390348	401 372	561 920
				200 732 kr	281 024 kr

Underlag: Regionfakta

Folkmängd 2018-12-31 efter region och åldersgrupp.

Kommun/Region	0-15	16-24	65-	Totalt	% i länet
Askersund	1 846	986	3 191	11 313	3,7429%
Degerfors	1 541	923	2 648	9 665	3,1977%
Hallsberg	3 070	1 505	3 606	15 954	5,2784%
Hällefors	1 122	715	2 016	6 983	2,3103%
Karlskoga	5 259	3 058	7 478	30 419	10,0641%
Kumla	4 563	2 173	4 290	21 640	7,1596%
Laxå	888	520	1 619	5 637	1,8650%

Lekeberg	1 817	606	1 722	8 116	2,6852%
Lindesberg	4 276	2 302	5 766	23 575	7,7998%
Ljusnarsberg	702	430	1 438	4 846	1,6033%
Nora	1 955	962	2 863	10 737	3,5523%
Örebro	29 453	19 344	27 444	153 367	50,7414%
Örebro län	56 492	33 524	64 081	302 252	100,0000%
Riket	1 934 106	1 042 729	2 035 711	10 230 185	



Stadgar för Hopajola - ideell förening för naturskydd och naturvård i Örebro län.
Organisationsnummer: 875002-5994.

Benämning och ändamål

§ 1

Föreningen benämns Hopajola vilket är ett gammalt uttryck för den jord man förr ägde tillsammans, d v s byallmänningen.

Hopajola ska fungera som en naturlig mötesplats mellan Region Örebro län, länets kommuner, statliga myndigheter och civilsamhället vad gäller natur, naturvård och naturvägledning.

Hopajolas ändamål är att, med ekonomiska och andra resurser, stödja, aktivera, stimulera och informera om naturskydd och naturvårdsinsatser i Örebro län.

Hopajola samlar in medel från allmänheten, företagare och organisationer. De medel som inkommer till Hopajola skall användas för bland annat följande naturvårdsinsatser:

- Säkerställa skyddet av ekologiskt särskilt känsliga miljöer t ex orörd natur, områden som hyser utrotningshotade arter, variationsrika marker, ängs- och hagmarker samt andra områden som på olika sätt bör bevaras och skyddas för att förstärka flora och fauna i Örebro län.
- Säkerställa förvärv av värdefulla naturområden för bildande av naturreservat och liknande.
- Genomföra biotopvård, restaurering av intressanta fauna- och floralokaler och liknande åtgärder.
- Underlätta allmänhetens tillgång till och förståelse för naturvärden i länet. Detta sker genom folkbildning, informationsinsatser, naturguidningar och olika former av mottagarservice.
- Stödja inventeringar och kartläggningar i egen eller samverkande regi.

Hopajola skall ge ekonomiskt och annat stöd till naturvårdsprojekt som genomförs av föreningens medlemmar eller andra berörda intressenter. Stödet skall utgå från en samlad strategi för de gemensamma insatserna för naturvård och naturskydd i länet.

Föreningen har även möjlighet att driva naturskyddsarbete, projektinsatser för naturskyddet och liknande, i egen regi.



Medlemskap

§ 2

Medlemmar i Hopajola är kommunerna i Örebro län, Region Örebro län, Naturskyddsföreningen i Örebro län samt Naturskyddsföreningens lokala organisationer (kretsar) i Örebro län.

Medlem skall betala av årsmötet fastställd årsavgift samt verka för de mål och syften som anges i dessa stadgar.

Årsmöte och styrelse

§ 3

Föreningens organ är årsmöte och styrelse.

§ 4

I årsmötet äger samtliga medlemmar i Hopajola möjlighet att delta. Medlem äger 1 röst och utser själv sitt ombud jämte ersättare för denne. Kallelse till årsmöte skall utfärdas av föreningens styrelse minst 3 veckor före den dag då årsmötet hålls. Medlem i föreningen får, senast 14 dagar före det att årsmötet avhålls, till styrelsen inkomma med begäran att visst ärende skall upptas till behandling. Förslag till dagordning samt handlingar för årsmötet skall sändas till medlemmar minst 1 vecka före utsatt dag för årsmöte. Årsmöte skall hållas före maj månads utgång. Medlemsmöte, utöver årsmöte, kan påkallas då styrelsen så beslutar eller då minst två tredjedelar av föreningens medlemmar så önskar.

Röstlängd, som visar vem som utövar medlems rösträtt, skall finnas tillgänglig vid årsmöte. Omröstning vid årsmötet sker öppet såvida ej medlemsombud påkallar sluten omröstning. Årsmöte må ej avgöra ärenden såvida icke minst 2/3 av medlemmarna finns representerade. Beslut vid årsmöte fattas genom enkel majoritet. Vid lika röstetal har ordförande utslagsröst utom vid val, då lottningsförfarande får avgöra.

Ärenden som skall avhandlas vid årsmöte är

- * val av ordförande och sekreterare för årsmötet,
- * utseende av protokolljusterare,
- * godkännande av dagordning,
- * föredragning av styrelsens ekonomiska redovisning samt verksamhetsberättelse,
- * föredragning av revisionsberättelse,
- * fråga om ansvarsfrihet för styrelsen,
- * val av ordförande och vice ordförande i styrelsen,
- * val av övriga ordinarie ledamöter samt ersättare i styrelsen,
- * val av revisorer,
- * fastställande av medlemsavgifter,
- * fastställande av verksamhetsplan för kommande verksamhetsår,
- * fastställande av utgifts- och inkomststat för nästkommande verksamhetsår.



§ 5

Styrelsen ansvarar för den löpande verksamheten i enlighet med stadgarna och den av årsmötet upprättade verksamhetsplanen.

Styrelsen skall bestå av 5 ordinarie ledamöter samt 5 ersättare. 3 ordinarie ledamöter och 3 ersättare nomineras av Naturskyddsföreningen i Örebro län. 2 ordinarie ledamöter och 2 ersättare nomineras av Region Örebro län. Ordförande nomineras av Naturskyddsföreningen i Örebro län och vice ordförande av Region Örebro län.

Styrelsen utses av årsmötet. Styrelseledamot och ersättare utses för en tid av 4 år och mandattiden skall sammanfalla med motsvarande mandatperiod som gäller för allmänna val till kommuner och landsting.

Till styrelsen kan adjungeras företrädare för samverkande myndigheter eller intresseorganisationer.

Styrelsen utser sekreterare tillika verkställande tjänsteman för Hopajolas verksamhet, kassaförvaltare samt naturvårdssakkunnig att biträda styrelsen.

Adjungerade företrädare i styrelsen har ej rösträtt men har rätt att få sin mening antecknad till protokollet.

§ 6

Styrelsen sammanträder på kallelse av ordföranden eller vid förfall för denne, av vice ordföranden. Styrelsen skall sammanträda då minst 3 ledamöter för visst angivet ärende påyrkar sammanträde. Styrelsen är beslutsför då minst 3 av dess ledamöter eller tjänstgörande ersättare, är närvarande. Vid lika röstetal äger ordföranden utslagsröst.

Styrelsen skall ha sitt säte i Örebro.

Räkenskapsår

§ 7

Föreningens räkenskaps- och förvaltningsår är kalenderår.

Medeldisposition

§ 8

Under överinseende av årsmötet förvaltar styrelsen inkomna medel samt avgör hur dessa skall utnyttjas och disponeras inom ramen för ändamål och syfte med verksamheten i enlighet med dessa stadgar.



Firmateckning

§ 9

Föreningens firma tecknas, förutom av styrelsen som helhet, av den eller de personer inom eller utom styrelsen, som styrelsen därtill utser.

Revision

§ 10

Föreningens förvaltning och räkenskaper skall granskas av 2 revisorer som utses av årsmötet för 1 år i sänder. En av revisorerna skall vara av Revisorsnämnden auktoriserad eller godkänd revisor.

Förvaltnings- och revisionsberättelser

§ 11

Styrelsen skall årligen före den 1 mars avge berättelse över sin förvaltning under föregående år och för granskning tillhandahålla revisorerna protokoll och räkenskaper med tillhörande handlingar.

Revisorerna skall före den 1 april ha slutfört granskningen och däröver avgivit sin revisionsberättelse.

Revisorerna äger jämväl rätt att företa extra revision när som helst under året.

Förvaltningsberättelsen och revisionsberättelsen samt sammandrag av räkenskaperna skall före årsmötet ha tillställts föreningens medlemmar.

Administration

§ 12

För fullgörande av Hopajolas administrativa uppgifter äger föreningen möjlighet att anställa egen personal och/eller träffa avtal med annan organisation om utförande av vissa tjänster för föreningens räkning.

Medlems utträde eller uteslutning

§ 13

Medlem i föreningen äger, efter skriftlig framställning, utträda med verkan vid löpande verksamhetsårs slut. Medlem som ej betalar medlemsavgift eller som uppenbart verkar i strid mot föreningens stadgar, kan uteslutas av årsmötet.



Stadgeändring

§ 14

För stadgeändring krävs kvalificerad majoritet (2/3) av antalet avgivna röster vid 2 på varandra, med minst 3 månaders mellanrum, följande medlemsmöten varav ett skall vara ordinarie årsmöte.

Föreningens upphörande

§ 15

För beslut om föreningens upphörande erfordras kvalificerad majoritet (2/3) av antalet avgivna röster vid 2 på varandra, med minst 3 månaders mellanrum, följande medlemsmöten där ett skall vara årsmöte.

Föreningens tillgångar, skall vid föreningens upphörande, förvaltas av Naturskyddsföreningen i Örebro län och användas till ändamål och syfte som överensstämmer med vad som anges i stadgar för föreningen.



Ljusvandring vid Gällberget



Foto: Ankie Rauséus



Årsredovisning 2018



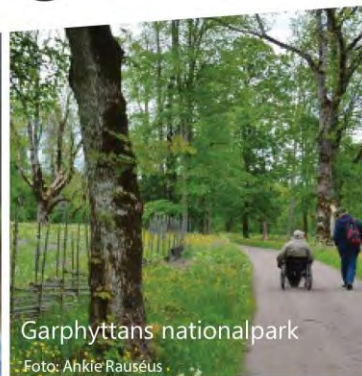
Guideutbildning på Hallagården

Foto: Ankie Rauséus



Kronprinsessan på landskapsvandring i Närke

Foto: NA



Garphyttans nationalpark

Foto: Ankie Rauséus



Snöskovandring på Karamossen

Foto: Kajsa Grebäck



Kronprinsessan samtalar under tillgänglighetsguidningen

Foto: Ankie Rauséus



Skolklasser på Bergslagsleden

Foto: Ankie Rauséus



Månadens reservat

Inbjudan till Grängshytteforsarna



- Ta med dig
- kläder som håller dig varm även om du står stilla
- matsäck
- kamera/mobil

Foto: Jan-Peter Lahall



Till Björkön i Hjälmarén

Foto: Åsa Wistrand

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INNEHÅLLSFÖRTECKNING.....	1
FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE	2
ALLMÄNT OM VERKSAMHETEN	2
UTVECKLINGEN AV FÖRENINGENS VERKSAMHET, RESULTAT OCH STÄLLNING	2
VÄSENTLIGA HÄNDELSER UNDER RÄKENSKAPSÅRET	2
VÄSENTLIGA HÄNDELSER EFTER RÄKENSKAPSÅRETS UTGÅNG	2
FÖRVÄNTAD FRAMTIDA UTVECKLING.....	3
HUVUDMÄN FÖR HOPAJOLA.....	3
ÅRSMÖTE	3
REVISORER.....	3
VERKSAMHETSBERÄTTELSE	4
SAMARBETSPARTNERS, SPONSORER.....	4
NATURVÄRNET	4
SKOGSDONATIONEN	4
SVENSK INSAMLINGSKONTROLL	4
HOPAJOLA OCH NATURSKYDDSFÖRENINGEN I ÖREBRO LÄN.....	4
SAMVERKAN MED KOMMUNERNA	5
SAMVERKAN MED LÄNSSTYRELSEN OCH SKOGSSTYRELSEN	5
SAMVERKAN MED REGION ÖREBRO LÄN	5
PUBLIKATIONER	5
NATURGUIDNING.....	6
NATUREN TILLGÄNGLIG FÖR FLER	8
NATURUM OSET, HELA LÄNETS NATURUM	8
PROJEKT SOM BEVILJATS EKONOMISKT STÖD FRÅN HOPAJOLA 2018.....	9
HOPAJOLAs HEMSIDA.....	9
SOCIALA MEDIER	9
MARKNADSFÖRING, PRESS, RADIO OCH TV.....	10
RESULTATRÄKNING	11
BALANSRÄKNING	12
NOTER.....	13
UNDERSKRIFTER.....	17
REVISIONSBERÄTTELSE.....	18

FÖRVALTNINGSBERÄTTELSE

ALLMÄNT OM VERKSAMHETEN

Hopajola är en ideell naturvårdsorganisation i Örebro län som förenar naturvård, naturvägledning och naturpedagogik genom samverkan med olika aktörer. I Hopajola möts ideella naturvårdare och biologer/ekologer inom offentlig förvaltning. Här möts naturpedagoger och naturguider. Hopajola är på så sätt ett samarbete i länet för arbete med naturvård och naturvägledning.

Hopajola är också en insamlingsorganisation med 90-konto. De medel som inkommer till Hopajola används för naturvårdsinsatser i länet. Medlemmarna, andra föreningar och aktörer kan söka bidrag för att:

- säkerställa skyddet av ekologiskt särskilt känsliga miljöer t ex orörd natur, områden som hyser utrotningshotade arter, variationsrika marker, ängs- och hagmarker samt andra områden som på olika sätt bör bevaras och skyddas för att förstärka flora och fauna i Örebro län.
- säkerställa förvärv av värdefulla naturområden för bildande av naturreservat och liknande.
- genomföra biotopvård, restaurering av intressanta fauna- och floralokaler och liknande åtgärder.
- Underlätta allmänhetens tillgång till och förståelse för naturvärden i länet. Detta sker genom informationsinsatser, naturguidningar och olika former av mottagarservice.
- Stödja inventeringar och kartläggningar i egen eller samverkande regi.

Hopajola driver också naturvård- och naturvägledningsarbete i egen regi. Ett exempel på detta är samordning av länets naturguidning.

UTVECKLINGEN AV FÖRENINGENS VERKSAMHET, RESULTAT OCH STÄLLNING

Verksamheten drivs i likhet med tidigare år.

Ekonomisk översikt (tkr)	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Balansomslutning	2 330	2 202	2 292	2 542	3 405	3 630
Intäkter (inkl. finansiellt netto)	1 265	977	735	744	615	683
Kostnader	909	875	591	593	444	534
Årets resultat	356	102	143	151	172	149
Lämnade bidrag	54	86	377	156	73	82

VÄSENTLIGA HÄNDELSER UNDER RÄKENSKAPSÅRET

Under hösten 2018 nedlades Örebro läns Naturskyddsförening vilket innebar att Hopajola erhöll 167 000 kronor.

VÄSENTLIGA HÄNDELSER EFTER RÄKENSKAPSÅRETS UTGÅNG

Styrelsen har under våren 2019 beslutat om bidrag för 523 500 kronor.

FÖRVÄNTAD FRAMTIDA UTVECKLING

De närmaste åren hoppas vi kunna utöka verksamheten för att samla in mer medel för naturvård och få ut fler länsinvånare ut i naturen. Hopajolas guideverksamhet och stöd till andra aktörer kan bidra till det hälsoförebyggande arbetet och ge minskade kostnader för kommunerna och Region Örebro län.

HUVUDMÄN FÖR HOPAJOLA

Huvudmän för Hopajola är samtliga tolv kommuner i Örebro län, Region Örebro län, Naturskyddsföreningens länsförbund och lokala kretsar i länet. Länets kommuner och Region Örebro län hjälper till att finansiera Hopajolas kansli. Naturskyddsföreningen står formellt som arbetsgivare för Hopajolas verksamhetsledare.

Årsavgiften till Hopajola har betalats in av samtliga huvudmän.

ÅRSMÖTE

Föreningens årsmöte genomfördes den 16 maj i Naturens hus, i Oset-Rynningeviken. Mats Rosenberg medverkade och berättade om planerna för Naturum Oset.

STYRELSEN

Styrelsen för Hopajola har under året haft tre protokollförda sammanträden.

Styrelsen har bestått av:

Från Region Örebro län

Ordinarie

Ewa-Leena Johansson (S) vice ordförande
Anne-Marie Nilsson (KD)

Ersättare

Agneta Nilsson (MP)
Larz Lundberg (L)

Från Naturskyddsföreningen i Örebro län

Ordinarie

Christer Klingberg (ordförande)
Örjan Fredriksson
Britt Eklöf

Ersättare

Margareta Widell
Tomas Bergkvist
David Tverling

Föreningens verksamhetsledare, sekreterare och ekonomiansvarig har varit Åsa Wistrand fram till augusti. I augusti tillträdde Ankie Rauséus som vikarierande verksamhetsledare.

Adjungerade ledamöter i Hopajolas styrelse har varit Anne Eriksson från Skogsstyrelsen och Daniel Gustafson från Länsstyrelsen. Therese Aremyr och Per Wedholm har ersatt Mats Rosenberg som sakkunnig från Örebro kommun i Hopajola.

REVISORER

Revisorer i föreningen har varit auktoriserade revisor Ann-Christine Björnram-Evensen, KPMG samt förtroendevalde revisor Åke Teljå. Ersättare för Ann-Christine Björnram-Evensen har varit Charlotta Ekman samt för Åke Teljå, Sture Hermansson.

VERKSAMHETSBERÄTTELSE

SAMARBETSPARTNERS

Under året har olika intressenter i form av företag och organisationer lämnat bidrag av olika slag. Dessa är Hopajolas samarbetspartners 2018:

AB Kontorsrutin
Lahall Fotografi & Galleri
Lekebergs Sparbank
Länets alla kommuner
Länets natur- och friluftorganisationer
Länsstyrelsen Örebro län
Pennybridge
Region Örebro län
Studiefremjandet
Tivedens guider
Örebrobostäder (ÖBO)
Örebro läns naturguider

NATURVÄRNET

Enskilda personer och organisationer som vill lämna ett bidrag till Hopajolas naturskyddsverksamhet kallas naturvårdare. Under 2018 har vi fått in 50 000 kr till naturskyddsarbetet i länet genom naturvårdare. Även naturvårdarna har under året inbjudits till olika aktiviteter genom att guideprogrammet har skickats ut med posten.

SKOGSDONATIONEN

Under året har styrelsen fortsatt sitt arbete med skogsdonationen. Hopajola har varit med att finansiera det kommande reservatet Hyttebacken i Kilsbergen. Området är en gammal Kilsbergsgård med omkringliggande ängar och skog med höga naturvärden.

Karlskoga kommun inkom under hösten med en ansökan om bidrag för inköp av mark vid Fuxbouden. Styrelsen fattade på styrelsemötet i januari av 2019 beslut om att bevilja 300 000 kr, under förutsättning att området blir naturreservat.

SVENSK INSAMLINGSKONTROLL

Hopajola är ansluten till Svensk Insamlingskontroll. Det innebär att givarna kan vara trygga att pengarna går till de tänkta ändamålen enligt stadgarna och att Hopajola granskas av oberoende revisor.

Hopajola har även ett swishnummer som är knutet till 90-kontot, 123 90 11 02 4.

HOPAJOLA OCH NATURSKYDDSFÖRENINGEN I ÖREBRO LÄN

Föreningen Hopajola bildades år 1994 med länets kommuner, dåvarande landstinget, Naturskyddsföreningens länsförbund och kretsar som medlemmar. De administrativa uppgifterna sköttes då av Fritid T-län. Sedan 2007 har Naturskyddsföreningen i Örebro län majoritet i styrelsen genom sina tre ledamöter, till skillnad från det offentliga som genom politiker har två ledamöter i styrelsen. Naturskyddsföreningen i Örebro län har ansvaret för kansliadministrationen och löne- och personalfrågor för verksamhetsledaren. För att kunna

driva detta har länets alla kommuner och Region Örebro län gett bidrag för att täcka en del av tjänsten och kansliet. Hopajola har också under året fått projektbidrag från Länsstyrelsen i Örebro län, bland annat för LONA-projekt.

Naturskyddsföreningen och Hopajola samverkar också i flera projekt i länet. Framförallt samarbetar vi i guidenätverket, skogs nätverket och med inventeringar.

SAMVERKAN MED KOMMUNERNA

Under året har Hopajola och Naturskyddsföreningen fortsatt att samarbeta med Örebro kommun i integrationsprojektet med naturguider på andra språk. Adil Sadiku och Antonios Hanna är anställda av Örebro kommun, men har sin arbetsplats på kansliet.

Hopajola har deltagit i den årliga naturvårdsträffen som i år hölls i Ösjönäs, Tiveden. Då träffas länets alla kommunekologer och diskuterar naturvårdsfrågor i kommunerna.

Under 2018 har vi slutfört och slutredovisat två LONA-projekt. Det ena beviljades via Ljusnarsbergs kommun och handlade om "tillgänglighet i naturen, naturum och politikerutbildning". Det andra LONA-projektet var uteteket.se – länets digitala naturvårdsbibliotek som vi utvecklat i samverkan med Karlskoga kommun. Ankie Rauséus har varit projektanställd på deltid under våren för att uppdatera och marknadsföra uteteket som fortlever även efter projekttidens slut.

SAMVERKAN MED LÄNSSTYRELSEN OCH SKOGSSTYRELSEN

Hopajola har haft ett nära samarbete med både Länsstyrelsen och Skogsstyrelsen i Örebro län. Dessa myndigheter utser adjungerade sakkunniga till Hopajolas styrelse. Hopajola har också ett nära samarbete vad gäller naturguidningar i reservaten i länet. Se kapitlet om naturguidning.

SAMVERKAN MED REGION ÖREBRO LÄN

Verksamhetsledaren i Hopajola har under året fungerat som sekreterare för Region Örebro läns Vilt- och Naturvårdskommitté. Denna tjänst köper Region Örebro län eftersom Hopajola verkar i ett större nätverk av ideella naturvårdare. Vilt- och Naturvårdskommittén och Hopajola har också samarbetat kring frågan om tillgänglighet i naturen.

Hopajola får verksamhetsstöd från Region Örebro län.

PUBLIKATIONER

Liksom tidigare år har kansliet gett ut informativa nyhetsblad/broschyror. Under 2018 har det utkommit två guideprogram, en för första halvåret och en för andra halvåret.

Publikationerna har lämnats i samband med exkursioner och arrangemang vilka anordnats för olika målgrupper och allmänheten. De har också skickats ut till naturvårdare, sponsorer/samarbetspartners, kommuner (turistbyråer och bibliotek), Länsstyrelsen, Region Örebro län samt Naturskyddsföreningarnas lokala kretsar.

NATURGUIDNING

Arbetet med guidenätverket sker genom samarbete mellan Hopajola, Naturskyddsföreningen och andra natur- och friluftsföreningar samt Studieförbundet. Hopajola har arrangerat eller samarrangerat 21 naturaktiviteter och guidningar under 2018.

Kronprinsessan Viktoria besökte i maj Kvismaren på sin landskapsvandring i Närke. Hopajola var med att planera och arrangera denna dag. Hon vandrade genom naturreservaten Sörön och Kvismaren, skådade fågel, lekte och pratade fågelagg med en grupp nysvenskar. Naturskyddsföreningens "natursnokar" utmanade Victoria i artkunskap, vilket resulterade i en medalj, "stenfalken". Vid vår sista station fick kronprinsessan uppleva hur det är att vara synskadad eller rullstolsburen ute i naturen.



Under hösten arrangerade Hopajola tillsammans med Region Örebro län 10 friluftsdagar med bl a naturguidning på Bergslagsleden. Mellan 18-30 elever deltog per dag och de fick lära sig om Bergslagsleden, allemansrätten, naturkunskap och naturvårdsarbete, samt att göra eld. Bussar hämtade upp och lämnade klasserna på respektive skola. Totalt deltog 200 elever från sex olika kommuner inom länet. Detta skolprojekt var uppskattat av både lärare och flertalet elever och kan komma att utvecklas ytterligare framöver.

Guideprogrammet

Det årliga guideprogrammet för länet samordnas av Hopajola i samarbete med Studieförbundet, Länsstyrelsen och länets natur- och friluftsföreningarna. I guideprogrammet marknadsförs Naturskyddsföreningen, Närkes Ornitologiska förening, Svenska Turistföreningen, Friluftsförbundet, Örebro läns botaniska sällskap med flera. 2018 års guideprogram utkom i januari och i juni. Guideprogrammen skickas som bilaga i Sveriges natur, till Hopajolas naturvårdare samt till alla turistbyråer, bibliotek och kommuner m fl. På detta sätt har vi fått en mycket bra spridning av programmet.

Under 2018 har föreningarna i länet marknadsfört 192 arrangemang i Hopajolas program. År 2017 var samma uppgift 180 st, år 2016 – 197 st, år 2015 – 159 st, år 2014 – 144 st.



6



176 (310)

Guideutbildning och träffar

Under året har vi arrangerat en guideutbildning "grunden" (steg ett) på Hallagården i Lekeberg. 13 nya guider har gått utbildningen, varav 9 personer från länet. I april genomfördes en internutbildning om reservatet Oset-Rynningeviken med ett tiotal av länets naturguider.

Månadens reservatsguidningar 2018

På uppdrag av Länsstyrelsen har vi anordnat guidningar under hela året och marknadsfört dessa som "månadens reservat".

28 jan. Örnmatning i Kvismaren

130 personer deltog vid januari månads reservatsguidning i Kvismaren.

24 feb. Snöskovandring vid Karamossen

Guider var David Tverling och Åsa Wistrand. 15 personer deltog.

24 mars. Strömmande vatten vid Grängshyttforsarna.

Kajsa Grebäck guidade. 13 personer deltog.

29 april. Invigning av nya reservatet vid Göksholm.

160 personer deltog vid invigningen.

19 maj. Hike in Tweed vid Frilufthistoriska muséet i Ånnaboda.

Daniel Gustafson och Åsa Wistrand var dagens guider, men inga deltagare kom.

5 juni. Naturnatten vid Finnakälla/Ögonakälla. Historisk och biologisk guidning samt musikunderhållning. Samarr med Naturskyddsföreningen i Hallsberg. 65 deltagare.

4 juli. Upplev Björkön i Hjälmarén. Guidning i det nya kommunala reservatet.

Samarr med Örebro läns botaniska sällskap.
13 personer deltog.

26 aug. Swimwalk/rum i Verkanäset. På grund av få anmälningar avbokades swimrum-instruktören och Åsa Wistrand guidade själv i reservatet vid norra Vätterns skärgård. 5 personer deltog.

16 sep. Fotovandring i Övre Sävälven med Christer Klingberg. 5 personer deltog.



7 okt. Vårt landskap formas av det vi äter. Guidning i Sixtorps naturreservat med Ann-Sofi Eliason. Efteråt blev det gemensam matlagning och måltid utomhus. 22 personer deltog.

3 nov. Ljusvandring i Gällberget. Anders Norrudde guidade och underhöll med häftiga musikinstrument. Samarr med Karlskoga naturskyddsförening. Föreningen ordnade med korvgrillning. 20 personer deltog.

26 dec. Annandagsvandring i Tiveden. Härlig vit vinterdag med Tivedsguiden Lovisa Larsson som avslutade med en egenskriven dikt om Tiveden. 32 personer deltog.

Externa guideuppdrag åt företag och organisationer

Under året har Hopajola arrangerat följande externa uppdrag:

- Guidning för Personskadeförbundet (RTP) i Knuthöjdsmossen.
- Guidning för Astma-Allergiföreningen Örebro i Oset.
- Guidningar för Länsstyrelsen när kronprinsessan Viktoria besökte Kvismaren.
- Guidning för ÖBO's hyresgäster med "skogsbad" i Loka & guckusko i Björskogsås.
- Medverkan i Västmanlands naturvårdsträff i Skinnskatteberg.
- Guidning för Länsstyrelsen i Södra Hyttan, Hjulsjö på Kulturarvsdagen.
- Guidning för Bergvik Skog Plantor AB i Skärmarbodabergen.
- Tillgänglighetsguidningar (se kapitlet om tillgänglighet nedan).



NATUREN TILLGÄNGLIG FÖR FLER

Under 2018 har vi fortsatt samverka med några lokala handikapporganisationer för att arrangera naturguidningar på temat tillgänglighet. Samarbetet har främst handlat om att knyta kontakter med organisationen och göra dem till medvärdar för arrangemang. På så sätt har de hjälpt till att sprida information om guidningarna till medlemmar genom sina olika nätverk. Vi har under 2018 nått ca 60 personer med funktionsnedsättning som genom oss hittat ut i naturen. Rikard Södergren som själv sitter i rullstol har arbetat i projektet.

29 april, Knuthöjdsmossen. Guidning av Gunde Persson vid Knuthöjdsmossen, därefter lunch vid Måltidens Hus i Grythyttan. 4 personer deltog.

20 maj, Trystorp + Ostbutiken i Granhammar. Aktivitetsvärd var Neuroförbundet Örebro. Guidning av Åsa Wistrand vid Trystorp. Vid Ostbutiken bjöds på soppa+ kaffe/kaka samt ostsmakning. 23 personer deltog.

27 maj, Herrfallsäng. Aktivitetsvärd var Synskadades Riksförbund Örebro län. Guidning av Britt Eklöf. 12 personer deltog.

17 juni, Garphyttans nationalpark & Lillsjöstrand. Aktivitetsvärd Neuro Kga-Dfs. Inställt p g a regn.

19 aug, Tivedens nationalpark med omgivningar. Guidning av David Tverling. 4 personer deltog.

23 sep, Tranor och gäss i skymningen. Aktivitetsvärd var Neuro Sydnärke. Guidning av Lars Johansson. 19 personer deltog.



NATURUM OSET, HELA LÄNETS NATURUM

Under året har arbetet med naturum Oset legat vilande eftersom politiska beslut om byggstart ännu inte fattats i Örebro kommun.

PROJEKT SOM BEVILJATS EKONOMISKT STÖD FRÅN HOPAJOLA 2018

Hopajolas styrelse har under året beviljat bidrag till naturskyddsprojekt och därigenom uppfyllt vår verksamhet enligt stadgarna.

Användningsområde	Mottagare	Belopp
Anläggning dammar vid Naturskolan	Kumla kommun	20 000
Våtmark Hammarsjön	Laxå kommun	50 000
Inventarier Naturens Teater i Rännesta	Stiftelsen Naturens Teater	37 000
Naturvård för torpare, föredrag	Örebro kommun	1 500
Våtmark vid Döberg	Askersunds kommun	50 000
Fågeltorn i Hällefors	Hällefors ornitologiska förening	15 000
		<hr/>
		173 500
Naturvård i valet	Återförd tidigare beviljat bidrag	-30 000
Hyttebacken	Återförd tidigare beviljat bidrag	-14 664
Göksholms naturvårdavtal	Återförd tidigare beviljat bidrag	-75 000
		<hr/>
Summa lämnade bidrag		53 836

Hopajola själv har arbetat med informationsarbete kring naturvården i Örebro län genom: spridning av information, utbildning för politiker, sammanställning av guideprogrammet, hemsidan, facebook och att aktivt naturguida i länet.

HOPAJOLAS HEMSIDA

Hopajolas nya hemsida www.hopajola.se lanserades under våren 2018. Den ligger på Studieförbundet episervers. På sidan finns även "naturkalendern". Här samlas föreningarnas alla naturguidningar i länet i en gemensam kalender. Kalendern administreras av Studieförbundet eftersom funktionen är sammankopplat till deras rapportsystem.

Hopajola administrerar även webbplatsen uteteket.se –länets digitala naturvårdsbibliotek. Här samlas naturguider, naturmaterial och annat som man kan låna av varandra.

SOCIALA MEDIER

Hopajola finns på facebook sedan år 2010. Där berättar vi bland annat om våra guidningar och kommunicerar naturvårdsfrågor. Via Facebook når vi över 1 000 personer med olika inlägg. 61 % är kvinnor och 37 % är män. Den största gruppen är mellan 45-54 år. Vi har gillare från många olika länder, men den största delen bor i Sverige och flest är från Örebro län. Under hösten 2018 har vi köpt kampanjer på facebook för att öka räckvidden. Det har gett resultat.

Antal gillare/följare per 31 dec och år.

2014: 548

2015: 629

2016: 687

2017: 746

2018: 988

MARKNADSFÖRING, PRESS, RADIO OCH TV

Under 2018 har Hopajola synts i lokal press och media. Flera guidningar har annonserats i lokal press och i "händer idag spalter".

Några inslag i pressen:

20 jan. Örnmatning Kvismaren. Publicerad på hemsidan Yellow Place.

9 mars. Med kronprinsessan Victoria i naturen. Artikel med landshövdingen i NA.

11 april. Kronprinsessan kommer till Närke. SVT Örebro.

20 april. Följ kronprinsessan Victorias besök i Närke. NA Live.

27 april. Kronprinsessan tog medalj i artkunskap. Artikel på Naturskydsföreningens webb.

30 april. Så var kronprinsessan Victorias Närke-besök steg-för-steg. NA's bildspecial.

20 maj. Kronprinsessans landskapsvandring i Närke. Publicerat på Kungahuset's webb.

4 sep. 10 skolklasser från länet får guidning på Bergslagsleden. Publicerat i NA.

5 sep. Skolelever uppmuntras att gå ut i naturen. Radio Örebro.

6 sep. Frövi-elever filmar äventyr på Bergslagsleden. Publicerat i Linde Kultur.se

6 sep. Kulturarvsdag firas i Södra hyttan. Publicerad på NA.



"I Sverige kan man uppleva nytt precis där man bor. Det är egentligen bara att öppna dörren. Det behöver varken vara krångligt eller kostsamt."

- Kronprinsessan Viktoria -

RESULTATRÄKNING

		2017	2018
		Kr	Kr
INTÄKTER			
Penninginsamling från naturvårnare		42 200	38 025
Bidrag från sponsorer		45 000	47 500
Naturguidning	Not 1b	278 894	302 860
Övriga bidrag från allmänheten		10 090	12 072
Donation från Örebro läns NF		-	167 433
Bidrag	Not 1a	148 185	235 065
Medlemsavgifter		12 500	12 500
Övriga intäkter		325	4 787
Ersättning som sekreterare i Region Örebro läns Vilt- och naturvårdskommitté		70 000	72 000
Kommunala/regionala bidrag för kanslitjänst	Not 8	369 374	379 616
SUMMA INTÄKTER		976 568	1 271 858
KOSTNADER			
Adm.- och förvaltningskostnader	Not 2-3	-41 420	-48 551
Kostnader för naturguidning		-268 611	-173 387
Sekreterare Vilt- och naturvårdskommittén		-70 000	-72 000
Kanslitjänst Hopajola	Not 8	-369 374	-379 616
Kostnader Uteteket och tillgänglighet		-65 631	-235 065
Kostnader politikerutbildning		-55 000	-
SUMMA KOSTNADER		-870 036	-908 619
RESULTAT FÖRE FINANSIELLA POSTER		106 532	363 239
Ränteintäkter		-	-
Utdelning på penningmarknadsfond		-	-
Värdeförändring penningmarknadsfond		-4 519	-6 849
ÅRETS RESULTAT		102 013	356 390

BALANSRÄKNING

		2017-12-31	2018-12-31
		Kr	Kr
TILLGÅNGAR			
Omsättningstillgångar			
Kundfordringar		100 500	312 250
Penningmarknadsfond		1 909 722	1 702 873
Kassa och bank		191 709	315 253
SUMMA TILLGÅNGAR		2 201 931	2 330 376
EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR OCH SKULDER			
EGET KAPITAL			
Fritt eget kapital			
Balanserade medel	Not 4	1 503 705	1 519 962
Årets resultat		102 013	356 390
Lämnade bidrag	Not 5	-85 756	-53 836
SUMMA EGET KAPITAL		1 519 962	1 822 516
KORTFRISTIGA SKULDER			
Övriga skulder		76 041	127 101
Förutbetalda intäkter		56 050	40 000
Beviljade bidrag för naturprojekt	Not 6	549 878	340 759
SUMMA SKULDER		681 969	507 860
SUMMA EGET KAPITAL, AVSÄTTNINGAR, SKULDER		2 201 931	2 330 376
STÄLLDA SÄKERHETER OCH EVENTUALFÖRPLIKTELSE			
Ställda säkerheter		Inga	Inga
Eventualförpliktelser		Inga	Inga

NOTER

Noter med redovisningsprinciper och bokslutskommentarer

Belopp i kr om inget annat anges.

Allmänna redovisningsprinciper

Årsredovisningen har upprättats i enighet med Årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd om inte annat följer nedan.

Redovisningen är upprättad enligt K3

Värderingsprinciper mm

Tillgångar och skulder har värderats till anskaffningsvärden om inget annat anges nedan. Under året erhållna räntor m.m gällande donationen redovisas bland finansiella intäkter och eget kapital.

Fordringar

Fordringar har efter individuell värdering upptagits till belopp varmed de beräknas inflyta.

Penningmarknadsfond

Denna är upptagen till marknadsvärdet på balansdagen

Anslag till naturobjekt

Beviljade anslag redovisas direkt mot eget kapital. Anslagen skuldförs vid beslutstillfället.

	2017	2018
Not 1 a. Bidrag		
Länsstyrelsen i Örebro, till naturguidning, integration, berättarkurs	Se 1 b	Se 1 b
LONA uteteket och tillgänglighet (Länsstyrelsen, Karlskoga kommun resp Ljusnarsbergs kommun) inkl eget bidrag	40 631	147 619
VONK uteteket	25 000	-
LONA politikerutbildning	30 000	-
VONK politikerutbildning	25 000	-
VONK tillgänglighet	27 554	87 446
Summa	148 185	235 065
Not 1 b. Naturguidning		
Bidrag Länsstyrelsen (naturvård, kulturmiljö)	244 294	230 760
Bidrag Region Örebro län för guideutbildning	20 000	30 000
Deltagaravgifter guideutbildning	8 100	-
Övriga fakturerade guidningar	6 500	42 100
Summa	278 894	302 860
Not 2. Revisionsarvoden		
Ann-Christine Björnram-Evensen, KPMG	5 000	5 000
Åke Teljä	0	0

Not 3. Adm. och förvaltningskostnader

Förbrukningsmaterial	232	-
Resekostnader/transport	1 335	1 198
Reklam och sponsorkostnader	6 239	-
Kontorsmaterial	468	2 248
Trycksaker	4 146	-
Porto	3 865	2 367
Revisionsarvode	5 000	5 000
Årsmöte	1 920	8 642
Övriga möten	1 673	5 736
Kostnader för SFI	5 000	6 250
IT tjänster mm	4 616	13 108
Bankkostnader	1 960	1 992
Avtackningar och representatöner	3 566	1 610
Övriga kostnader	1 400	400
Summa	41 420	48 551

Not 4. Fritt eget kapital

Ingående eget kapital **2017-12-31** **2018-12-31**

1 503 705 **1 519 962**

Årets resultat

Består av donation som endast kan användas för skydd av skog enligt donationens föreskrift.

Övrig del av årets resultat

Summa **102 013** **356 390**

Lämnade bidrag (not 5)

-85 756 **-53 836**

Utgående eget kapital

Kapitalet består av;

Donation för skydd av skog enligt donatorns föreskrift, not 7

Övrigt fritt eget kapital

Summa utgående eget kapital **1 519 962** **1 822 516**

Not 5. Lämnade bidrag år 2018

Användningsområde	Mottagare	Belopp
Anläggning dammar vid Naturskolan	Kumla kommun	20 000
Våtmark Hammarsjön	Laxå kommun	50 000
Inventarier Naturens Teater i Rånnesta	Stiftelsen Naturens Teater	37 000
Naturvård för torpare, föredrag	Örebro kommun	1 500
Våtmark vid Döberg	Askersunds kommun	50 000
Fågeltorn i Hällefors	Hällefors ornitologiska förening	15 000
		173 500
Naturvård i valet	Återförd tidigare beviljat bidrag	-30 000

Hyttebacken	Återförd tidigare beviljat bidrag	-14 664
Göksholms naturvårdavtal	Återförd tidigare beviljat bidrag	-75 000
Summa lämnade bidrag		53 836

Not 6. Skulder för naturprojekt

	2017-12-31	2018-12-31
Munkhyttan, Lindesbergs kommun	7 500	7 500
Författarafton skog, (egen i samarbete med NFÖL)	10 000	10 000
Ungdomens naturstipendium till stadsodling, Lindesberg	6 608	6 608
Dammar, Kumla naturskola	-	20 000
Våtmark Hammarsjön, Laxå kommun	-	50 000
Göksholms naturvårdavtal, Länsstyrelsen	75 000	-
Pilgrimsfalk, Naturskyddsföreningen Örebro län	4 650	4 650
Hyttebacken, Örebro och Nora kommuner	200 000	-
Integration och naturguidning, Naturskyddsföreningen Örebro län	50 000	50 000
Flytt av Tivedsstuga, Naturskyddsföreningen Örebro län	10 000	10 000
Naturens Teater, Rånnesta	-	22 000
Bok om Svartån, stödköp, Mats Grimfoot	6 625	6 625
Naturvårdsbibliotek (egen)	27 619	-
Skogsnätverket, Naturskyddsföreningen Örebro län	25 000	25 000
Naturguide Laxå, Laxå kommun	5 000	5 000
Naturum regionalt perspektiv, Örebro kommun, Region Örebro län	25 000	25 000
Atlasbok, NOF	7 000	7 000
Naturvård för torpare, Örebro kommun	-	1 500
Naturstig Hjärta	4 876	4 876
Våtmark i Döberg, Askersunds kommun	-	50 000
Södra Hyttan	30 000	30 000
Naturvård i valet (egen)	30 000	-
Inventering Villingsberg	20 000	-
Hjärta och jordfestival	5 000	5 000
Summa skuld	549 878	340 759

Not 7. Donationen

Under 2007 erhållen donation avsedd för skyddande av skog	3 095 232
Under året 2008 tillkommen skatteåterbäring gällande donation	1 218
2008 års utdelning på Penningmarknadsfond	257 061
2008 års värdeförändring på fonden efter utdelning	-112 773
2009 års utdelning på Penningmarknadsfond	139 653
2009 års värdeförändring på fonden efter utdelning	-66 428
Avsättningar till reservat under 2009 (NR Vinterårsen och NR Råhöjden)	-1 000 000
Avsättningar till reservat under 2010 (Gålsjö)	-1 000 000
2010 års värdeförändring på fonden efter utdelning (netto)	20 392
2011 års värdeförändring på fonden inkl. utdelning (netto)	67 663
2012 års värdeförändring på fonden inkl. utdelning (netto)	59 631

Avsättning till naturvårdsavtal under 2012 (Göksholm)	-75 000
2013 års värdeförändring på fonden inkl utdelning (netto)	35 222
Återföring Gålsjö (blev ej av)	1 000 000
Avsättning Hyttebacken	-200 000
Avsättning till Torphyttan	-700 000
2014 års värdeförändring på fonden inkl. utdelning (netto)	16 066
2015 års värdeförändring på fonden inkl. utdelning (netto)	1 603
Avsättning getbete Tåsta	-25 000
Avsättning Hyttebacken	-150 000
Avsättning buffertzonen Tiveden	-50 000
2016 års värdeförändring på fonden	-1 387
2017 års värdeförändring på fonden	-4 519
Återföring Hyttebacken	14 664
Återföring naturvårdsavtal Göksholm	75 000
Donation Örebro läns Naturskyddsförening	167 433
Summa	1 565 731

Not 8. Kommunalt bidrag för kanslitjänst

Inbetalt 2012	147 594
Inbetalt 2013	327 594
Inbetalt 2014	128 263
Inbetalt 2015	268 054
Inbetalt 2016	273 900
Inbetalt 2017	369 374
Inbetalt 2018	379 616

Delsumma

Delsumma	1 894 395
Utnyttjat till kanslitjänst, utbetalning till NF Örebro län 2013	- 350 000
Utnyttjat till kanslitjänst utbetalning till NF Örebro län 2014	-253 451
Utnyttjande till kanslitjänst utbetalning till NF Örebro län 2015	-268 054
Utnyttjande till kanslitjänst utbetalning till NF Örebro län 2016	-273 900
Utnyttjande till kanslitjänst utbetalning till NF Örebro län 2017	-369 374
Utnyttjande till kanslitjänst utbetalning till NF Örebro län 2018	-379 616

Återstår balanserad del

Efter detta återstår en balanserad avsättning på **250 000 kr** hos Naturskyddsföreningen för Hopajolas kanslitjänst.

0

UNDERSKRIFTER

Örebro den 30 april 2019

.....
Christer Klingberg
Ordförande

.....
Ewa-Leena Johansson
Vice ordförande

.....
Anne-Marie Nilsson

.....
Britt Eklöf

.....
Örjan Fredriksson

Vår revisionsberättelse har avgivits den 2 maj 2019

.....
Ann-Christine Björnram-Evensen
Auktoriserad revisor

.....
Åke Teljä
Revisor

Beviljade medel från Hopajola, å

Projektnamn
Askersund
Projekt Utter, Pilgrimsfalk, Havsörn, Fagertärns röda näckrosor
Harge Uddar, instängsling
Dovra sjöar – utvidning naturreservat
Dovra, informationsstuga, p-plats, infotavla m.m
Stadsparken, Väderkvarnsbacken, Askersund
Våtmark i Döberg
Summa: 618 140
Degerfors
Ölsboda kärret, nytt dammbord
Ölsboda kärret, våtmarksprojekt
Naturinventering Degerfors kn
Bidrag våtmarksomr Ölsboda, NF Degerfors
Fikaskydd vid Gryten, Degerfors kn
Summa: 105 425
Hallsberg
Broby äng
Oxaryggen, inköp av område
Naturinventering Hallsbergs kommun
Nalavibergs ekäng
Kårstahult Hallsbergs kn
Ersholmen, Hallsbergs kn
Skogsfestivalen
Naturstig Hjertasjön

Naturstig Hjortkvarnsån
Hjärta och jordfestivalen
Mångfaldens landskap vid Vibysjön
Summa: 376 876
Hällefors
Kindlaprojektet
Kindlaområdet, markförvärv
Murstensdalen, inventering
Kindlaområdet, markförvärv
Murstensdalen, skogsinventering
Hällefors kommun, fördjupad naturinventering
markförvärv i Svartälvens dalgång, gransumpskog Trösälven
Restaurering strandängar, fågellokal Vid Grythyttvik
Kindlaområdet, ytterligare medel
Mottagarservice, information Kindlaområdet
Hällefors kommun, naturinventering 2.
Naturresevat Kindla, etapp 3.
Hällefors kommun naturinventering etapp 3
Murstensdalen, besök/information
Mottagarservice Saxhyttan, Hällefors
Fågelholkar, Hällefors Ornitologiska förening
Hällefors Ornitologiska förening
Inventering, Sävenfors Vattenbrukskola
Karta Silverleden
Visitors center, Södra Hyttan
Fågeltorn, Hällefors ornitologiska förening
Utveckling av projektet ätbara förskolegårdar
Handikappramp vid fågeltorn
Summa: 2 013 000

Karlskoga
Inventering av området Trösälvens dalgång/Lokadalen
Lokadalen/Trösälven, fortsatt naturinventering
Naturvårdsinventering, Karlskoga kommun
Bråten Kga, rekreations- och naturskog
Faunainventering Kedjan, Kga kommun
Fuxboudden, Karlskoga kommun
Torkesvikens naturreservat, mottagarservice
Fuxboudden, naturreservat
Tillköp mark Fuxboudden, OK Djerf
NR Råhöjden, Naturvårdsverket, Karlskoga kn
Inventering Villingsbergs skjutfält
Markinköp vid Fuxboudden
Summa: 1 880 000
Kumla
Inventering, planering naturreservat Gränby kvarn
lordningsställande naturreservat Björka Lertag
Björka Lertag, renovering dammbord
Kumla biolog. Förening torn/infotavla Björka Lertag
Inventering fiskarter Puttlabäcken m fl i Kumla kom
Björka Lertag, fräsning botten
Viaskogen, Kumla
Vissberga Lertag, Kumla
Hult, NF Kumla
Fågeltornet vid sjön Igeln, Kumla
Björka lertag Kumla kommun
Fågeltornet vid sjön Igeln, NF
Hällekistan NR i Kumla, Kumla Kn
Kikare, naturskolan i Kumla
Rovdjursstig i Kumla

Våtmark vid Lugnet/Naturskolan i Kvarntorp
Summa: 495 600
Laxå
Lillängen, Laxå kommun
Flytt av Tivedsstugan
S:a Åsmossen/Gryten mottagarservice naturreservat
Naturreservat Vargavidderna, etapp 2.
Naturguide Laxå, stödköp av bok
Buffertzonen Tiveden
Våtmarken Hammarsjön
Summa: 445 000
Lekeberg
Trystorps ekäng
Klunkhytte Skans, för nytt och utvidgat naturreservat
Sixtorp, iordningsställande groddammar
Markförvärv, jättelaven naturområde intill Lekhyttan
Naturinventering, Lekebergs kn
Västernärkes naturskyddsförening Hammarsjön resp groddammarna Fjugesta
Sixtorps friluftsområde naturreservat
Hälshyttan/Gammelhyttan biotopskydd
Sixtorps friluftsgård förvärv
Ekåsen/Mårsätter mottagarservice
Groddammar, Lekeberg
Sixtorp
Naturstudier i Sixtorp
Utrustning Naturskolan i Sixtorp, NF Västernärke
Pilgrimsled Olshammar-Riseberga
Pilgrimsfalksprojektet
Olstorps raststuga

Summa: 1 151 024
Lindesberg
Naturprojekt Känäs
Naturinventering, Lindesbergs kn
Naturresevat Näset, Lindesbergs kn
Naturinventering, Lindesbergs kn
Naturinventering, Lindesbergs kn
Kilskogen, naturområde Frövi
Munkhyttan naturresevat
Naturresevat Ramsbergs socken
Hassellund vid Håkansboda
Restaurering av salamanderdammar, Lindesbergs kn
Råsvallslund, Lindesberg
Naturguidning, Lindesberg
Naturinventering Lindesberg
Inventering Nittälvsdalen
Lindesjön runt , Lindesbergs kn
Råsvallslund, Lindesbergs kn
Lindesby strandängar, Lindesbergs kn
Fågeltorn Morskogasjön, Lindesberg
Restaurering av betesmark i Ramsberg
Sinnenas stig Kyrkberget, Lindesberg
Munkhyttans naturresevat
Torphyttan, Lindesberg
Fågeltorn i Frövi
Renovering salamanderdammar i Lindesby
Summa: 1 778 500
Ljusnarsberg
Naturinventering, Ljusnarsbergs kn

Bildande naturreservat, Bottenbo/övre Nittälvsdalen
Nittälvsdalen, markförvärv
Nittälvsbrännan/Kamptjärnsbrännan
Finnkullaskogen, lokalt naturreservat
Mottagarservice Finnkulleberget, Ljusnarsberg
Skolstig Finnkulleberget
Grönstrukturplan, Ljusnarsbergs kommun
Summa: 655 000
Nora
Fördjupad naturinventering, Nora kommun
Naturprojekt Tallskaten
Naturinventering, Nora kommun
Skärmarbodabergen
Naturreservaten, en konstnärlig hyllning
Naturskoleverksamhet Alntorps ö
Inventering närnatur i Nora
Gyttorps ätbara skolträdgård
Summa: 465 000
Örebro
Lekplats för större vattensalamander/groddjur i Rynningevikens naturreservat
Grundläggande naturinventeringsarbete i Kilsbergen
Olles Hage i Asker, Östernärkes naturvårdsförening
Kilsbergen, inventering
Restaureringsprojekt, Tysslingen
Rrestaurering fågelsjön Tysslingen
Kalltjärnsskogen, naturvårdsinventering
Avsättning markägare avseende avverkningshotat skogsområde vid Ullavi Klint
Restaurering Fågelsjön Tysslingen
Naturreservat Brunstorpskärret

Naturprojekt Blackstahyttan
Restaurering naturreservat Oset
Örebro kommun, naturreservatet Oset, etapp 3
Örnmatning vid Kvismaren
Våtmark vid Oset
Handikappinsatser Kvismarens naturreservat
Flingebacken Projektet, Odenskolan
Infoprojekt "Naturen i Örebro län"
Naturens hus, Örebro
Barnvagnsguidningar, NF Örebro
Hällebräcken, Örebro kommun
Mykologiveckan, Örebro botaniska förening
Ervalla ängar, Örebro kn
NR Vinteråsen, Örebro kn
Naturvårdsavtal Göksholm
Inventering Ramshytteäng
Hyttebacken
Skogsdag i Östernärke
Naturum Oset
Snårsjön, Åsbro, karta
Tåsta getbete
Svanmatning Rånnesta
Hyttebacken, Örebro kommun
Utveckling av skogsbadplatser
Summa: 3 171 300
Övriga projekt:
Inventering fladdermöss i Örebro län
Handläggare Länsstyrelsen, naturreservatsfrågor
Bergslagens vatten, kartering och inventering av sjöbottnar
Inventering eklandskap/ädellövskog

Naturresevat Mantorpsskogen, Grängshytteforsen Norrbyhammar, Liaskogen, Brunnstorpsskärret, Utnäset Råmossen/Lomtjärns mossen, Svartjärn,

Höglunda, biotopskydd grov aspskog

Bildande av biotopskydd fastighet Lindesbyn 16:1.

Infomaterial naturområden o resevat

Handläggaresurs Länsstyrelsen

Lövskogs- och fågelinventering

Floravakten 2000, övergripande naturinventering av rödlistade arter

Floravakten 2000, övergripande naturinventering av rödlistade arter

Våtmark Västkärr, mottagarservice/infotavlor/parkering

Rekrytering av läns handläggaresurs

Inventering av skogsmiljöer för naturresevatbildningar

Projekt pilgrimsfalk

Levande landsbygd – betesdjur

Inventering skalbaggar/fjärilar

Inventering större vattensalamander

Vitryggig hackspett biotop

Filmprojekt "vattnets väg"

Rehabiliteringsdamm för sjöfågel hos Staffan Ullström

Fågelvård, Staffan Ullström

Hopajola i framtiden

Kartläggning av skog, Hjärtats Eko

Naturguidesamordning

Guideprojekt, NFÖL

Naturens år

Kilsbergsbok, stödköp

Naturguidesamordning, NFÖL

Naturguidesamordning 2011

Hopajola, centrum för naturvård

Atlasinventering

Erik Rosenbergsbok

Närkes Flora

Utgivning av nyhetsblad och guideprogram
Atlasinventering 2012
Blå bergens sång
Skogsnätverket
Blå bergens dag
Natura 2000 och rädda Vättern
Författarafton om skog
Tillgänglighetsanpassning
Integration och naturguidning
Bok om Svartån
Naturvårdsbibliotek/uteteket
Skogsnätverket
Integration och naturguidning
Fågelatlas stödköp
Naturfoto och filmfestival
Mulens marker, Tore Hagman i Viby
Naturvård i valet 2018
Projekt lärande vatten
Uppstart av Fältbiologer
Språka mellan tallarna
Skogsinventering sö Närke
Bok om trollsländor i länet
Inventering av insekter
Summa övriga projekt: 3 212 526
Summa totalt: 16 367 391

|

r 1994-2019

Kommun/Org	År
Askersund	1996
Askersund	2000
Askersund + Hallsberg	2001
Askersund+ Hallsberg	2003
Askersund	2004
Askersund	2018
Degerfors	1996
Degerfors	1996
Degerfors	1998
Degerfors	2000
Degerfors	2010
Hallsberg	1995
Hallsberg	1995
Hallsberg	2000
Hallsberg	2001
Hallsberg	2005
Hallsberg	2005
Hallsberg	2010
Hallsberg	2016

Hallsberg	2016
Hallsberg+Askersund	2017
Hallsberg	2019
Hällefors	1994
Hällefors	1995
Hällefors	1995
Hällefors	1996
Hällefors	1996
Hällefors	1996
Hällefors+ Karlskoga	1996
Hällefors	1997
Hällefors	1997
Hällefors	1999
Hällefors	1999
Hällefors	2000
Hällefors	2000
Hällefors	2001
Hällefors	2004
Hällefors	2011
Hällefors	2014
Hällefors	2015
Hällefors	2015
Hällefors	2017
Hällefors	2018
Hällefors	2019
Hällefors	2019

Karlskoga	1996
Karlskoga	1996
Karlskoga	1997
Karlskoga	2000
Karlskoga	2001
Karlskoga	2001
Karlskoga	2002
Karlskoga	2002
Karlskoga	2003
Karlskoga	2009
Karlskoga	2017
Karlskoga	2019
Kumla	1997
Kumla	1997
Kumla	2002
Kumla	2002
Kumla	2003
Kumla	2003
Kumla	2004
Kumla	2004
Kumla	2005
Kumla	2007
Kumla	2008
Kumla	2008
Kumla	2009
Kumla	2011
Kumla	2015

Kumla	2018
Laxå	2005
Laxå	2015
Laxå	1999
Laxå+ Degerfors	2000
Laxå	2015
Laxå	2016
Laxå	2019
Lekeberg	1995
Lekeberg	1996
Lekeberg	1997
Lekeberg	1998
Lekeberg	1998
Lekeberg	2002
Lekeberg	2002
Lekeberg	2003
Lekeberg	2003
Lekeberg + Askersund	2003
Lekeberg	2004
Lekeberg	2005
Lekeberg	2007
Lekeberg	2010
Lekeberg+Askersund	2011
Lekeberg	2013
Lekeberg	2019

Lindesberg	1998
Lindesberg	1998
Lindesberg	1999
Lindesberg	2000
Lindesberg	2001
Lindesberg	2003
Lindesberg	2003
Lindesberg	2003
Lindesberg	2003
Lindesberg	2003
Lindesberg	2004
Lindesberg	2004
Lindesberg	2005
Lindesberg	2006
Lindesberg	2007
Lindesberg	2008
Lindesberg	2010
Lindesberg	2011
Lindesberg	2012
Lindesberg	2012
Lindesberg	2014
Lindesberg	2014
Lindesberg	2017
Lindesberg	2019
Ljusnarsberg	1998

Ljusnarsberg + Hällefors	1999
Ljusnarsberg	2001
Ljusnarsberg+ Hällefors	2001
Ljusnarsberg	2002
Ljusnarsberg	2004
Ljusnarsberg	2009
Ljusnarsberg	2014
Nora	1996
Nora	1998
Nora	2001
Nora	2007
Nora	2010
Nora	2012
Nora	2015
Nora	2016
Örebro	1995
Örebro	1995
Örebro	1995
Örebro	1995
Örebro	1995
Örebro	1996
Örebro	1996
Örebro	1997
Örebro	1997
Örebro	1998

Örebro	1998
Örebro	1999
Örebro	2000
Örebro+ Hallsberg + Kumla	2000
Örebro	2001
Örebro + Hallsberg + Kumla	2002
Örebro	2003
Örebro	2004
Örebro	2004
Örebro	2007
Örebro	2007
Örebro	2008
Örebro	2009
Örebro	2009
Örebro	2012
Örebro	2013
Örebro	2014
Örebro	2015
Örebro	2015
Örebro	2015
Örebro	2016
Örebro	2016
Örebro	2016
Örebro	2019
	1995
	1995
	1996
	1997

	1997
	1997
	1998
	1998
	1998
	1999
	1999
	2000
	2000
	2000
	2001
	2002
	2002
	2002
	2003
	2003
	2003
	2004
	2004
	2004
	2006
	2008
	2008
	2008
	2009
	2009
	2009
	2010
	2011
	2011
	2011
	2011

	2011
	2012
	2012
	2012
	2012
	2013
	2013
	2014
	2014
	2015
förköp 25 böcker	2015
	2015
	2015
	2016
	2016
	2016
	2017
	2017
	2019
	2019
	2019
	2019
stöd köp motsv 5 000 kr	2019
	2019

8

Vilt- och naturvårdsinsatser 2020

20RS284

Tjänsteställe, handläggare
Näringslivsutveckling, Johan Karlström

Sammanträdesdatum
2020-02-14

FöredragningsPM
Dnr: 20RS284

Organ
Regional tillväxtnämnd

Vilt- och naturvårdsinsatser 2020

Förslag till beslut

att avsätta 260 000 kronor i en pott för vilt- och naturvård. Medlen prioriteras till stor del mot insatser som riktar sig mot barn och unga samt till personer med särskilda behov,

att avsätta 250 000 kronor till ett skolprojekt som syftar till att tillgängliggöra Bergslagsleden och naturen däromkring för barn och unga,

att avsätta 50 000 kronor till Hopajola i utökad driftstöd för att genomföra skolprojektet,

att avsätta 10 000 kronor inom befintlig ram för kommunikation och marknadsföring av regionala tillväxtnämndens arbete med vilt- och naturvård. Varav 5 000 kronor går till Hopajola för utökad driftstöd att marknadsföra vilt- och naturvård samt

att avsätta 10 000 kronor till Ungdomens Naturstipendium.

Sammanfattning

Från och med 2019 ligger ansvaret för vilt- och naturvård hos regionala tillväxtnämnden. Inför 2020 föreslås följande struktur av dessa ärenden.

Ansökan ska inkomma till Region Örebro län via mejl senast 1 april. Inkomna ansökningar handläggs av Område Näringslivsutveckling med stöd av projektstöd.

En bedömningsgrupp hålls samman av Område Näringslivsutveckling. Medlemmar i gruppen föreslås vara sammankallande från Område Näringslivsutveckling och ytterligare två personer, varav en person från Hopajola.

Marknadsföring görs främst via Region Örebro läns webbsida samt Region Örebro läns övriga kanaler. Beslut gällande fördelning av medel tas på regionala tillväxtnämndens sammanträde i maj. Medel utbetalas via ekonomienheten med stöd av projektstöd under juni månad.

Tjänsteställe, handläggare
Näringslivsutveckling, Johan Karlström

Sammanträdesdatum
2020-02-14

FöredragningsPM
Dnr: 20RS284

Ärendebeskrivning

I samband med ny mandatperiod har vilt- och naturvårdskommitténs ansvar för vilt- och naturvård flyttats över till regionala tillväxtnämnden. Medlen för vilt- och naturvård, 580 000 kronor, beslutas från och med 2019-01-01 av regionala tillväxtnämnden. Ansökningar med inriktning mot barn och ungdomars möjlighet att komma ut i naturen ska prioriteras.

Den ideella organisationen Hopajola har tidigare haft en samordnande roll i arbetet med att administrera ansökningar och med att sammanställa dem till kommitténs möten två gånger per år. För 2020 och framåt föreslås att ansökningarna handläggs av Område Näringslivsutveckling med stöd av Projektstöd. Till grund för förslaget ligger det faktum att ansökningarna diarieförs hos Region Örebro län och därmed bör hanteras av tjänstemän inom organisationen med det beslutande organet som från och med 2019 är regionala tillväxtnämnden. Utlysning av medlen föreslås ske en gång per år och inte som tidigare, två gånger per år. Region Örebro län är ansvariga för marknadsföringen av medlen. Denna ordning inkluderar även Ungdomens naturstipendium.

Under 2018 genomfördes ett projekt som riktade sig mot länets skolor. Syftet var att tillgängliggöra Bergslagsleden till barn och unga. Projektet föll väl ut och Hopajola tilldelades uppdraget att genomföra projektet 2019. Förslagsvis genomför Hopajola projektet även 2020 och tilldelas ytterligare driftstöd för detta.

Ekonomiska konsekvenser

Finansiering sker inom befintlig ram.

Beslutsunderlag

FöredragningsPM till regionala tillväxtnämnden den 1 april 2020.

Petter Arneback
Regional utvecklingsdirektör

Skickas till:

Regional utveckling – Område näringslivsutveckling

9

Anmälning- och meddelandeärenden

19RS10494

Tjänsteställe, handläggare
Nämndadministration, June Fors

Sammanträdesdatum
2020-04-01

FöredragningsPM
Dnr: 19RS10494

Organ
Regional tillväxtnämnd

Anmälnings- och meddelandeärenden

Förslag till beslut

Regional tillväxtnämnd beslutar

att godkänna redovisningen.

Sammanfattning

Regional tillväxt nämnd har överlåtit sin beslutanderätt till ordförande eller tjänsteman i enlighet med gällande delegationsordning. Dessa beslut ska redovisas till regionala tillväxtnämnden.

Anmälningsärenden:

1. Beslut om av regionala tillväxtnämndens ordförande enligt punkt 2.1:
Deltagande i UF Mässan den 16 mars 2020, diarienummer 20RS1061.
2. Beslut av regional utvecklingsdirektör enligt punkt 3.2:
Medfinansiering av projekt Förinkubation åt privat sektor – utformning och test av modell fas ett, diarienummer 20RS277.
3. Beslut av områdeschef för Näringslivsutveckling för perioden 2020-01-01—
2020-02-25 enligt punkt 3.3, diarienummer 20RS480 med flera.

Meddelandeärenden:

4. Rapporten Utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden i Örebro län,
diarienummer 20RS2895.
5. Protokollsutdrag från regionstyrelsen den 28 januari 2020, Tidsplan för
verksamhetsplan med budget 2021 och uppföljning 2020, diarienummer 19RS9855.



Tjänsteställe, handläggare
Nämndadministration, June Fors

Sammanträdesdatum
2020-04-01

FöredragningsPM
Dnr: 19RS10494

Beslutsunderlag

FöredragningsPM till regional tillväxtnämnd den 1 april 2020.

Petter Arneback
Regional utvecklingsdirektör

Tjänsteställe, handläggare
Nämndadministration, June Fors

Sammanträdesdatum
2020-04-01

FöredragningsPM
Dnr: 19RS10494

3. Företagsstöd

Perioden: 2020-01-01 – 2020-02-25

Dnr	Stöd	Företag	Bransch/Prioritering	Kön	Kommun	Belopp	Beslutsfattare Områdeschef
20RS480	Hemsändningsbidrag	Askersunds kommun	Hemsändning av livsmedel	-	Askersund	63 600	Kristina Eklöf
20RS515	Hemsändningsbidrag	Hällefors kommun	Hemsändning av livsmedel	-	Hällefors	5 350	Kristina Eklöf
20RS719	Hemsändningsbidrag	Nora kommun	Hemsändning av livsmedel	-	Nora	1 800	Kristina Eklöf
19RS10346	Kommersiell service	ICA Nära Vintrosa	Livsmedelshandel	B	Örebro	78 732	Kristina Eklöf
20RS479	Kommersiell service	ICA Nära Stora Mellösa	Livsmedelshandel/ Energieffektivisering	M	Örebro	74 900	Kristina Eklöf
20RS525	Konsulttjänst	Samflex AB	Utveckling digitala lexikon	M	Örebro	25 080	Kristina Eklöf
19RS10358	Investeringsbidrag	Text & Dekor Askersund AB	Tillverkning aktivitetstavlor, informationsskyltar mm	M	Askersund	800 000	Kristina Eklöf
19RS10293	Investeringsbidrag	Roflex AB	Legotillverkning av plastdetaljer	M	Karlskoga	325 000	Kristina Eklöf
20RS1352	Mikrobidrag	Janina Henningsson	Utveckling hästföretag	K	Hallsberg	15 000	Kristina Eklöf
NypsID: Reg-T-17-20	Mikrobidrag	Gunilla & Co Consulting AB	Personlig tränare hundar mm	K	Ljusnarsberg	10 000	Kristina Eklöf
20RS1415	Mikrobidrag	Laxå Bowling AB	Bowling mm	M	Laxå	30 000	Kristina Eklöf
NypsID: Reg-T-15-20	Såddbidrag	DropInGolf Sweden AB	Utveckling och marknadsföring av program för golf	M	Örebro	50 000	Kristina Eklöf
NypsID: Reg-T-16-20	Konsulttjänst	DropInGolf Sweden AB	Utveckling och marknadsföring av program för golf	M	Örebro	150 000	Kristina Eklöf
NypsID: Reg-T-12-20	Mikrobidrag	Grythyttans Kbt-Center AB	Utveckling hemsida inom utbildning	K	Hällefors	20 025	Kristina Eklöf

Tjänsteställe, handläggare
Nämndadministration, June Fors

Datum
2020-02-03

Delegationsbeslut
Dnr: 20RS1061

Deltagande i UF Mässan 2020

Ärendebeskrivning

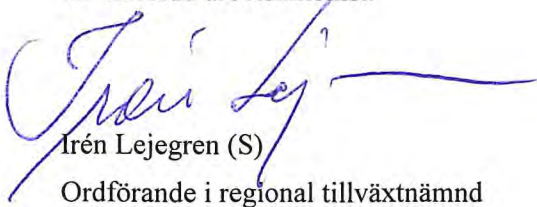
Regional tillväxtnämnd har erbjudits möjlighet att delta i jurygrupper på UF Mässan 2020 som genomförs den 16 mars 2020 i Conventum Arena i Örebro. Följande personer erbjuds att delta och får reseersättning och förlorad arbetsinkomst:

Yvonne Nilsson (S)
Theres Andersson (S)
Willhelm Sundman (L)
Anders Brandén (M)
Anna Danielsson (M)
Fredrik Dahlberg (SD)

Beslut

Ordföranden i regional tillväxtnämnd beslutar

att nämnda personer får delta på UF Mässan 2020, får reseersättning och ersättning för förlorad arbetsinkomst.



Irén Lejegren (S)
Ordförande i regional tillväxtnämnd

Beslutet är fattat med stöd av regionala tillväxtnämndens delegationsordning, punkt 2.1.

Tjänsteställe, handläggare
Regional utveckling, Lena Kihl

Datum
2020-01-27

Beteckning
20RS277

Inkubera i Örebro AB
Stenbackevägen 6
702 25 Örebro

Medfinansiering av projekt Förinkubation åt privat sektor - utformning och test av modell fas ett

Inkubera i Örebro AB ansöker om 500 000 kr för projekt Förinkubation åt privat sektor - utformning och test av modell fas ett. Ansökan avser perioden 2020-03-01—2020-12-31.

Beslutet

- Inkubera i Örebro AB beviljas 34 % av projektets bokförda kostnader, dock högst 500 000 kr, för genomförande av projekt Förinkubation åt privat sektor - utformning och test av modell fas ett.
- Projektet får påbörjas tidigast 2020-03-01 och avslutas senast 2020-12-31.
- Finansiering sker inom ramen för:
 - Regionalt utvecklingsstöd - statligt stöd 375 000 kr
 - Förvaltningens utvecklingsmedel 125 000 kr

Följande villkor gäller för Region Örebro läns beslut:

- Beslutet gäller under förutsättning att projektets budget är fullt finansierad.
- I samband med genomförandet av projektet ska det framgå att Region Örebro län medfinansierar projektet.
- I övrigt gäller Region Örebro läns Allmänna villkor för medfinansiering.

Sammanfattning

Projektet ska utveckla och implementeras processer och metoder för förinkubation.

Skäl till beslut

Projektet genomförs enligt den regionala utvecklingsstrategins prioriterade område Innovationskraft och specialisering och bidrar till att nå målet om Ökad entreprenöriell aktivitet.

För 2019 har Nämnden för regional tillväxt fattat beslut om inriktning för finansiering för det statliga anslaget 1:1 regionala tillväxtåtgärder (2018-11-28 § 83). Enligt inriktningsbeslutet är projektet prioriterat enligt rangordningen ”2b. Ansökningar inom prioriterade områden Innovationskraft och specialisering samt Näringsliv och entreprenörskap.

Beskrivning av ärendet

Bakgrund

I Örebroregionen saknas en väl utvecklad och implementerad metod för förinkubation åt innovativa startup-bolag från privat sektor och akademien. Idag finns det ett glapp mellan innovationsrådgivning och inkubation och det drabbar särskilt bolag och affärsidéer i tidigt skede som är av innovativ karaktär och har högre potential, större risk och nytänkande affärsmodeller. För att kunna ta tillvara på denna innovationskraft, dessa idéer, personer och potential, samt stärka den innovationsstödjande infrastrukturen, behöver det utvecklas och implementeras processer och metoder för förinkubation.

I dagsläget är det ingen aktör som har detta ansvar i innovationsstödsystemet. Genom de senaste årens arbete och utvecklingsprojekt har Inkubera skapat sig insikter och tagit del av lärdomar, inspiration och exempel från andra inkubatorer och miljöer och med ökat antal case och bolag.

I bolag i inkubation är målgruppen kvinnor och utrikes födda underrepresenterad. För ledare/VD är kvinnor ca 10%, utrikes födda är ca 20%. Inkubera har ökat kvinnlig representation bland affärscoacher till drygt 30% då de kan påverka det mer än bolagens ledare/VD. Med tydligare fokus och stödjande arbete i tidig fas (förinkubation) finns möjlighet att ändra detta.

Projektets övergripande mål

- Färre möjliga tillväxtbolag faller bort i denna fas på grund av uteblivet stöd vilket leder till fler arbetstillfällen, fler idéer och fler bolag (innovativa skalbara tillväxtbolag).
- Högre effekt i inkubation, lägre kostnader och snabbare process till överlevnad då de bolag som går till inkubation är bättre förberedda.
- Affärsförståelse och förberedelse tidigare i processen som ökar förmågan till affärsmässig utveckling av bolagen.

Projekt mål

En verifierad och implementerad arbetsprocess hos Inkubera för förinkubationsstöd.

Aktiviteter

Kunskapsinhämtning, utformning av arbetsprocess samt testkörning av arbetsprocess.

Ingående kommuner

Kommunerna i Örebro län

Regional samverkan

Projektet är idémässigt förankrat i regionens innovationsekosystem med ingående aktörer. Inkubera har dialog med Almi, ORU Innovation, ANSP, Regionens näringslivsutvecklingsenhet och Örebro kommuns näringslivsdirektör.

Perspektiv

Med tydligare fokus och stödjande arbete i tidig fas (förinkubation) finns möjlighet att ändra detta så att det finns fler bolag med kvinnlig grundare/ledare/VD. Målet är 50 % förbättring.

En del av i att fånga upp de innovativa idéer som finns och att skapa förutsättningar för effektivare inkubation är att ha ett bredare perspektiv som stärker mångfald och integration.

Allt bolagsarbete och utveckling av metoder ska förankras mot ett hållbarhetsperspektiv utifrån ekologiska perspektivet.

Långsiktighet

Efter att projektet är slut är målet att implementationen startar. Det finns redan i nuläget en del intressanta insikter och erfarenheter som kan komma att kunna implementeras under projektets gång som en del av Inkuberas ordinarie verksamhet, detta under förutsättning att Inkubera får detta i sitt uppdragsdirektiv samt att erforderlig finansiering för detta finns.

Uppföljning

Projektet kommer att följas upp och utvärderas i samband med slutrapport.

Resultatspridning

Projektets resultat kommer att spridas via Inkuberas nyhetsbrev, webbplats, sociala medier och pressreleaser. Informationsträff/er kommer att ordnas så att aktörerna och andra intresserade får tillgång till resultatet och kan ta en aktiv del i utvecklingen av ett effektivt förinkubationsstöd.

Projektorganisation

Projektledaren rapporterar till Inkuberas ledningsgrupp samt ORU Holding.

Avgränsning ordinarie verksamhet

Inkubera har uppdrag att arbeta med inkubation och acceleration. Inkubation innebär att ta hand om och stötta innovativa startup-företag. Förinkubation innebär en fas innan inkubation där case, idéer och entreprenörer förbereds för ett nästa steg, framför allt inom det kommersiella området, men även inom finansiering, patent/ipr, företagskultur och kompetensförsörjning, juridik och bolagsstruktur (ägende, aktieägaravtal mm). Detta kan ske inom program på kanske tre månader eller ett antal intensiva träffar/”internat”. Inkubera har i dagsläget inte uppdrag att arbeta med förinkubation. I dagsläget är det ingen aktör som har detta ansvar för arbete inom förinkubationssteget i innovationsstödssystemet.

Kostnads- och finansieringsbudget

Kostnader	2020	Finansiär	2020
Bokförda kostnader		Offentlig finansiär	
Egen personal	393 600	Region Örebro län 1:1	375 000
Externa tjänster	316 400	Region Örebro län FUM	125 000
Resor och logi	40 000	Inkubera	250 000
Summa bokförda kostnader	750 000	Summa finansiering	750 000

För Region Örebro län

Petter Arneback
Regional utvecklingsdirektör

Eva Getzman
Enhetschef

Tjänsteställe, handläggare
Projektstöd, Lena Kihl

Datum
2020-01-31

Tjänsteanteckning
Dnr: 20RS277

Anteckning angående rättelse

På grund av en felskrivning framgår av Delegationsbeslut samt Meddelande om beviljat medfinansiering, att Inkubera har beviljats 34 % av bokförda kostnader i medfinansiering.

Region Örebro län andel av stödberättigade kostnader ska uppgå till 67 % av bokförda kostnader fördelat enligt:

Regionalt utvecklingsstöd – statligt stöd 375 000 kr
Förvaltningens utvecklingsmedel 125 000 kr

Lena Kihl
Utvecklingsledare

Utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden i Örebro län – ett kunskapsunderlag

Förord

En väl fungerande kompetensförsörjning är central för att nå en hållbar utveckling och tillväxt. Det gäller Sverige i stort såväl som för Örebro län. Att arbetslivet har tillgång till och kan anställa rätt kompetens är avgörande för bland annat arbetsgivares produktivitet och förmåga att växa, för ökade möjligheter att finansiera vår gemensamma välfärd genom skatteintäkter och för social sammanhållning. Vidare är det viktigt utifrån individens perspektiv då möjlighet till egenförsörjning bidrar till ökad hälsa och bättre livsförutsättningar.

Under de senaste åren har invandringen till Sverige och Örebro län ökat, inte minst på grund av konflikter runt om i världen och 2018 var ungefär 17 procent av Örebro läns befolkning utrikesfödd. De utrikesföddas situation på arbetsmarknaden har under en tid varit en aktuell fråga.

Det verkar vara svårare för utrikesfödda att etablera sig på arbetsmarknaden och att få examen eller studieerfarenhet från utlandet att tillgodoräknas. Samtidigt vet vi att många av de utrikesfödda faktiskt är i arbetsför ålder. De skulle kunna vara självförsörjande och bidra till den gemensamma välfärden. Men de behöver i högre grad beredas möjlighet att göra inträde på arbetsmarknaden.

Denna rapport är beställd av Region Örebro län, finansierad genom medel från Tillväxtverket och framtagen av WSP Advisory. Rapporten syftar till att belysa situationen kring utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden i Örebro län och i länets kommuner.

Förhoppningen är att rapporten kan bidra till ökad insikt om nuläget och även bidra i de dialoger som sker för att realisera de möjligheter och insatsområden som arbetsgivare, utbildningsanordnare och andra kompetensfrämjande aktörer uttryckt i den regionala utvecklingsstrategin och i regional handlingsplan för kompetensförsörjning.

Petter Arneback

Regional utvecklingsdirektör, Regional utveckling, Region Örebro län

Innehåll

Sammanfattning	4
Definitioner i rapporten.....	5
Inledning	6
Nuläge – utrikesfödda i Örebro län.....	7
Utrikesfödda står för huvuddelen av befolkningstillväxten under 2000-talet..	7
Syrien – det vanligaste ursprungslandet.....	8
Gynnsam befolkningsstruktur bland utrikesfödda	10
Utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden	12
Utrikesföddas anknytning till arbetsmarknaden.....	12
Faktorer som påverkar utrikesföddas etablering	13
Läget i Länet	15
En femtedel av befolkning är utrikes född.....	15
Utbildningsnivå hos utrikesfödda.....	16
Sysselsättning bland utrikesfödda	19
Matchning av utrikesfödda på arbetsmarknaden.....	30
Inomregionala skillnader.....	35
Skillnader avseende utrikesfödda bland kommunerna.....	35
Skillnader i etablering för utrikesfödda mellan kommunerna.....	38
Matchning	41
Avslutande kommentar	45
Referenser	47
Bilaga 1: Befolkningspyramider på kommunnivå, år 2018	48
Bilaga 2: Sysselsatta fördelat på bransch och födelseregion, år 2017	60
BILAGA 3: Utbildningsnivå, kommunvis – fördelat på kön och födelsebakgrund, år 2017	66
BILAGA 4: Matchning efter kön, födelsebakgrund och utbildningsnivå, år 2017	68

Sammanfattning

Denna rapport beskriver de utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden i Örebro län. I dag förvärvsarbetar knappt sex av tio utrikesfödda i arbetsför ålder. Bland de som är födda utanför Europa förvärvsarbetar endast hälften. Befolkningsstrukturen är gynnsam bland utrikesfödda med en stor andel i arbetsför ålder. De utgör därmed ett komplement till den totala befolkningsstrukturen som domineras av många äldre.

Med ökande kompetensförsörjningsproblem på Örebro läns arbetsmarknad utgör de utrikesfödda därmed en potential för att motverka framtida kompetensbrister. Att öka de utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden bidrar till ökad tillväxt genom att fler kommer i arbete och får inkomster vilket ökar efterfrågan på varor och tjänster vilket är positivt för regionens ekonomiska utveckling.

Förvärvsgraderna är lägst för de med endast förgymnasial utbildning. I dag är en gymnasieutbildning ofta ett minimikrav för att kunna bli anställningsbar. Samtidigt saknar nästan en tredjedel av de som är födda utanför Europa en gymnasieutbildning. Därför är särskilda utbildningssatsningar för utrikesfödda och i synnerhet för de som är födda i övriga världen ett viktigt framtida insatsområde. Detta för att lyfta de utrikesföddas kompetens så att en större andel kan kvalificera sig som ”anställningsbara”.

En relativt stor grupp av de utrikesfödda är välutbildade och har en eftergymnasial utbildning. Även om förvärvsgraderna är relativt höga för denna grupp är de betydligt lägre än motsvarande grupp som är födda i Sverige. Insatser för att den kompetens som utrikesfödda med eftergymnasial utbildning bättre används är därmed också viktiga. Matchningen är också lägre bland utrikesfödda med gymnasial och eftergymnasial utbildning. Att matchningen är relativt låg för utrikesfödda innebär att deras humankapital inte nyttjas fullt ut på Örebro läns arbetsmarknad. Det finns därmed en tillväxtpotential genom att verka för att matchningen för denna grupp ökar.

Nyanlända är en grupp som har särskilt svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Insatser för att påskynda nyanländas etablering är ett väldigt viktigt insatsområde. Detta ger vinster, sociala och ekonomiska, för såväl individen som samhället. Här kan lärdomar från branscherna Hotell och restaurang samt Byggverksamhet vara viktiga att dra. Dessa två branscher tillsammans med branschen Vård och omsorg fungerar som instegsbranscher för nyanlända i och med att de sysselsätter flest nyanlända.

Definitioner i rapporten

Sysselsatt dagbefolkning – sysselsatt befolkning efter arbetsställets belägenhet

Sysselsatt nattbefolkning – sysselsatt befolkning efter bostadens belägenhet

Förvärvsgrad – förvärvsarbetande (exklusive företagare) som andel av arbetsför befolkning 20–64 år

Matchad förvärvsgrad – förvärvsarbetande som arbetar i ett yrke som helt matchar (sett till ämnesinriktning och utbildningsnivå) utbildningen som andel av arbetsför befolkning 20–64 år (exklusive företagare)

Matchning/matchningsgrad – förvärvsarbetande som arbetar i ett yrke som stämmer väl överens med sin utbildning (där ämnesinriktningen stämmer helt med yrket och där utbildningsnivån helt matchar eller är lägre än vad arbetet kräver) andel av totalt antal förvärvsarbetande (20–64 år) (exklusive företagare)

Försörjningskvot – hela befolkningen dividerat med arbetsför befolkning (20–64 år)

Utrikesfödd – betecknar om en person är född i ett land utanför Sverige

Nyanländ – betecknar om en person har invandrat till Sverige från och med 2015. Enbart personer som har avsikt att stanna i Sverige minst ett år och som är folkbokförda i Sverige räknas enligt denna definition.

Inledning

På Länsstyrelsernas webbplats Information om Sverige slås fast att integration handlar om att känna tillhörighet i samhället. För att det ska realiseras behöver olika grupper, svenskfödda och utrikesfödda, mötas och ha utbyte med varandra. Skola och olika arenor inom civilsamhället kan utgöra mötesplatser för integration, men framförallt är det arbete och arbetsplatsen som, i det offentliga samtalet, lyfts fram som den viktigaste arenan för integration. Att ha ett arbete att gå till ger individen möjlighet till möte med det svenska samhället, en meningsfull sysselsättning och möjlighet till egen försörjning. Arbetsplatsen kan även vara en plats för möte med svensk kultur och en plats där språkkunskaperna i svenska utvecklas.

I många branscher, såväl inom offentlig som privat sektor, finns i dag en brist på arbetskraft. I många fall handlar det om ett tilltagande problem, då en stor del av arbetskraften är äldre och närmar sig pensionsålder. Detta gör etablering till en viktig fråga för kompetensförsörjning. Snabb etablering för nyanlända på arbetsmarknaden är inte i sig tillräcklig för att lösa hela problematiken med arbetskraftsbrist, men ur ett kompetensförsörjningsperspektiv är det självfallet nödvändigt att den del av befolkningen som kan arbeta också, i så stor uträkning som möjligt, är i arbete samt att deras kompetens tas tillvara på bästa möjliga sätt.

Utrikesföddas etablering är en komplex fråga som ställer stora krav på effektivt fungerande system för bland annat språk- och yrkesutbildning, på system för validering av reella kompetenser och kunskaper samt på individen det berör. Det ställer också krav på kvalitet i arbetsgivares rekrytering samt aktivt arbete för god arbetsmiljö, till exempel att hålla arbetsplatser fria från diskriminering. En kraftsamling på nationell nivå är viktig för effektiv etablering, men för att processen från uppehållstillstånd till arbete ska gå fortare än i dag behövs också insatser på såväl regional som lokal nivå.

Denna rapport ger en övergripande bild av läget för utrikesföddas anknytning till arbetsmarknaden i Örebro län. Den skall ses som ett kunskapsunderlag för aktörer i regionen som verkar för att öka utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden. I grund och botten medför en ökad integrering en ökad möjlighet till tillväxt i regionen. Detta genom att fler kommer i produktivt arbete och att fler får inkomster vilket ökar efterfrågan på produkter och tjänster vilket i sin tur leder till ökad tillväxt. All data, om inte annat anges är hämtad från SCB:s mikrodatabas MONA.

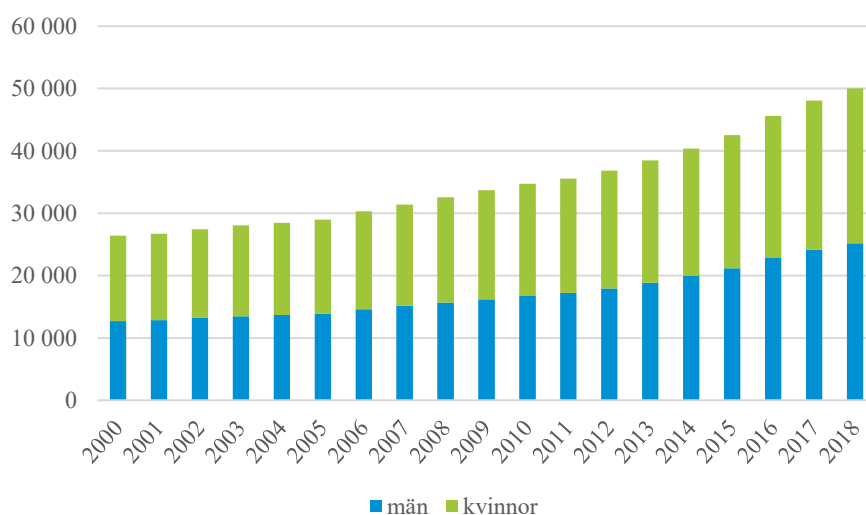
Nuläge – utrikesfödda i Örebro län

Av Örebro läns totala befolkning år 2018 på drygt 302 000 personer är 50 000 födda i ett annat land än Sverige. Det innebär att cirka 17 procent av befolkningen i Örebro län är utrikesfödda. I detta kapitel beskrivs hur antalet utrikesfödda och dess andel av den totala befolkningen har utvecklats i länet sedan början av 2000-talet. Det konstateras även att utrikesfödda under senare år svarar för nästan hela befolkningstillväxten i länet samt att de utrikesfödda har en gynnsam åldersstruktur vilket innebär att denna grupp utgör en potential för att lindra framtida kompetensförsörjningsbrister.

Utrikesfödda står för huvuddelen av befolkningstillväxten under 2000-talet

Sedan början av 2000-talet har antalet utrikesfödda i Örebro nästan fördubblats. År 2000 uppgick de utrikesfödda till drygt 26 000 personer. År 2018 hade denna grupp vuxit till drygt 50 000 personer. Fram till för några år sedan var andelen kvinnor 1–2 procentenheter högre än män men sedan år 2014 är fördelningen mellan män och kvinnor bland utrikesfödda helt jämn.

Figur 1: Antal utrikesfödda i Örebro län, år 2000–2018



Andelen utrikesfödda av den totala befolkningen i Örebro län har ökat från knappt 10 procent år 2000 till cirka 17 procent år 2018. Under samma period ökade andelen utrikesfödda i Sverige från 11 till 19 procent. Under hela 2000-talet har Örebro haft en något lägre andel utrikesfödda i länet relativt riksgenomsnittet.

Figur 2: Utrikesfödda som andel av total befolkning i länet och riket under perioden 2000–2018



Under åren 2000–2018 ökade befolkningen i Örebro län med ca 28 600 personer. Antalet utrikesfödda ökade under samma period med ca 23 600 personer. Det innebär att ökningen i antalet utrikesfödda står för huvuddelen av befolkningstillväxten i Örebro län under 2000-talet.

Syrien – det vanligaste ursprungslandet

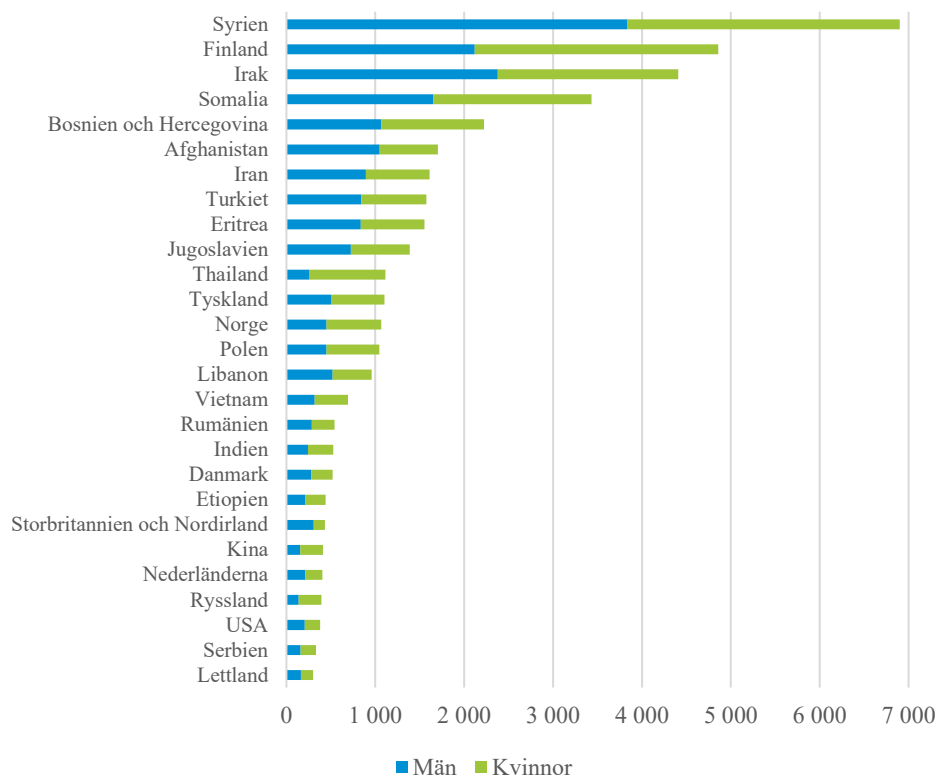
År 2015 noterades det högsta antalet asylansökningar i Sverige någonsin. Det uppgick till drygt 160 000 ansökningar, en ökning som framför allt var kopplad till inbördeskriget i Syrien. Medborgare från Syrien stod för närmare en tredjedel av ansökningarna under 2015. Även en stor grupp asylsökande kom från Afghanistan, varav en stor andel av dessa var ensamkommande barn.

Efter migrationspolitiska beslut om skärpta invandringsregler, sjönk siffran under 2016. År 2018 noterades 21 500 ha sökt asyl i Sverige. Samma år fick 11 200 personer uppehållstillstånd, och räknas därmed till statistiken som utrikesfödda i Sverige. Syrien är i dag det vanligaste födelselandet för utrikesfödda invånare i Sverige såväl som i Örebro län.

År 2018 fanns det närmare 7 000 invånare i Örebro län som var födda i Syrien. Några andra vanliga födelseländer bland de utrikesfödda i länet var Finland (4 900), Irak (4 400), Somalia (3 400), Bosnien och Hercegovina (2 200) och Afghanistan (1 700). Totalt finns det 27 olika länder representerade som födelseländer för utrikesfödda med minst 300 personer boende i Örebro län 2018.

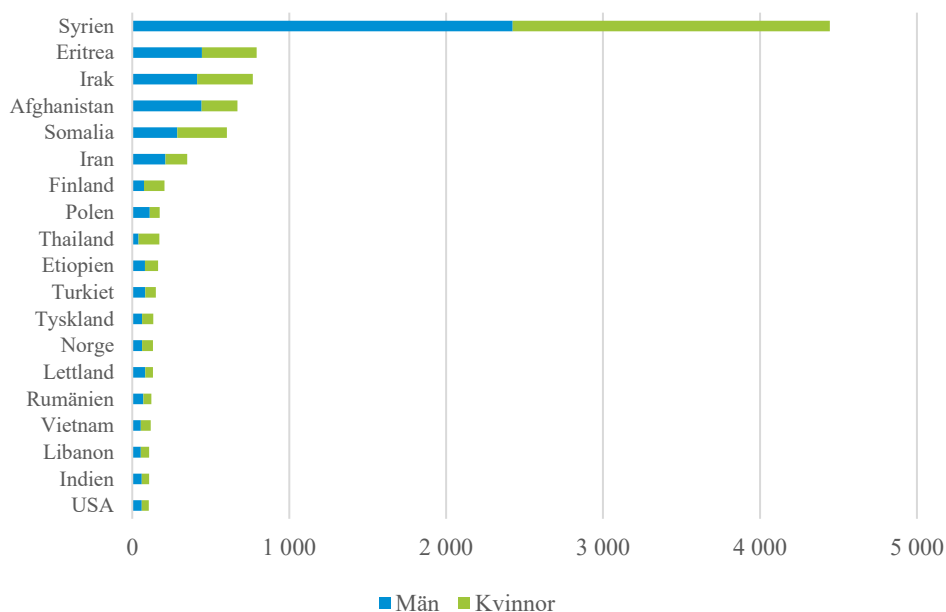
Personer från Syrien är den dominerande gruppen om de som anlänt under perioden 2015–2018 studeras.

Figur 3: Vanligaste födelseländer bland utrikesfödda i Örebro län, år 2018



Not: Som princip gäller att det som registreras som en persons födelseland är det land som existerade vid tiden för födelsen. Därmed omfattar personer födda i Jugoslavien både de som invandrade från Kroatien under exempelvis 1970-talet såväl som personer från Kosovo som i huvudsak kom till Sverige under 1990-talet.

Figur 4: Antalet nyanlända (2015–2018) bland utrikesfödda per födelseland i Örebro län



Gynnsam befolkningsstruktur bland utrikesfödda

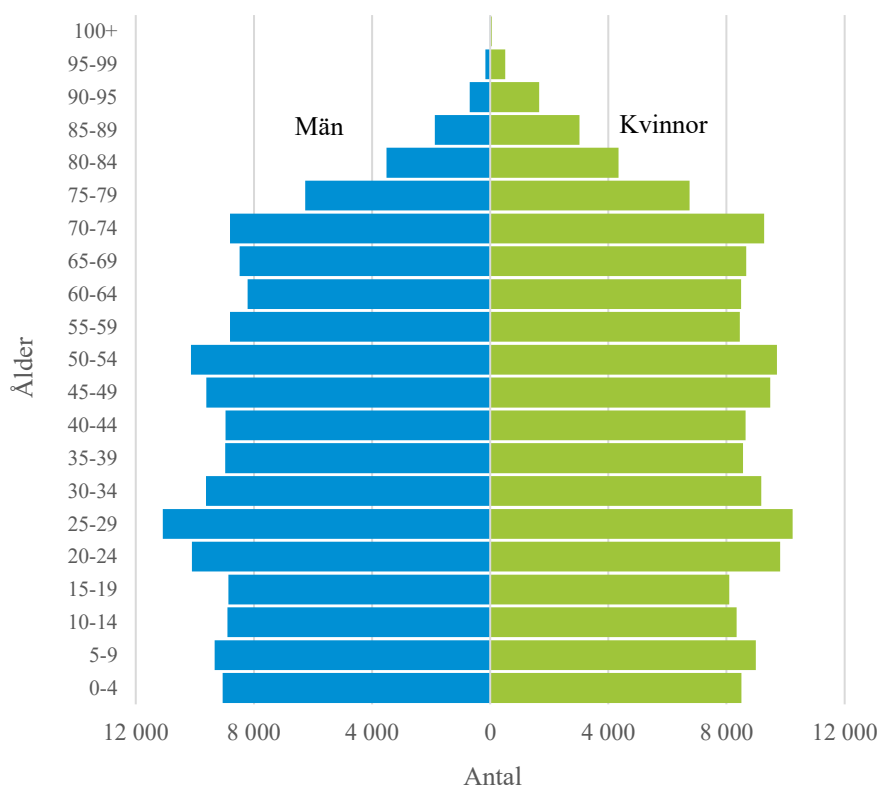
I figuren nedan redovisas Örebro läns befolkning för år 2018 fördelat på ålder och kön enligt en s.k. befolkningspyramid. "Befolkningspyramiden" för Örebro län påminner mer om ett torn på grund av att det finns många äldre personer i befolkningen och strukturen är liknande i andra län och i riket som helhet.

Relaterar man hela befolkningen med befolkningen i åldern 20–64 år erhålls den så kallade försörjningskvoten, enligt nedan:

$$\text{Försörjningskvot} = \frac{\text{Folkmängd}}{\text{Befolkning 20 – 64 år}}$$

Försörjningskvoten visar hur många av den totala befolkningen som försörjs av de som är mellan 20 och 64 år.¹ I Örebro län uppgick försörjningskvoten år 2018 till 1,8. Det innebär att 1,8 personer av den totala befolkningen försörjs av varje person som är mellan 20 och 64 år. Ju lägre försörjningskvot desto bättre ekonomiska förutsättningar för en region. Försörjningskvoten i Västmanlands och Östergötlands län uppgick år 2018 också till 1,8.

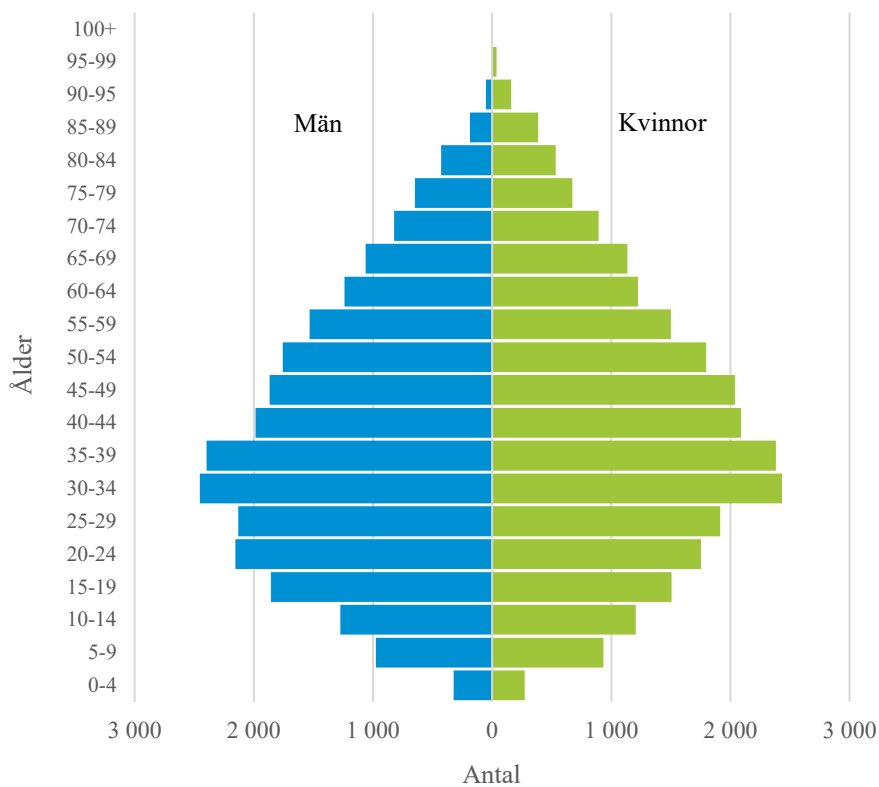
Figur 5: Befolkningspyramid för Örebro län, år 2018



¹ Försörjningskvot tar inte hänsyn till arbetslösheten som det görs när försörjningsbördan beräknas.

Studerar befolkningspyramiden för de utrikesfödda i Örebro län framstår en betydligt gynnsammare befolkningsstruktur. Som framgår av figuren nedan befinner sig huvuddelen av de utrikesfödda i arbetsför ålder. Drygt 69 procent av den utrikesfödda befolkningen i Örebro län utgörs av personer i arbetsför ålder, det vill säga 20–64 år. Försörjningskvoten bland utrikesfödda uppgår till endast 1,4. Det innebär att inom denna grupp försörjs 1,4 personer av den totala befolkningen av varje person som är mellan 20 och 64 år vilket är lägre än de 1,8 som gäller för hela befolkningen i länet. Eftersom en så stor andel av den utrikesfödda befolkningen utgörs av personer i arbetsför ålder innebär det ett rejält potentiellt kompetenstillskott för arbetsmarknaden i länet.

Figur 6: Befolkningspyramid för utrikesfödda i Örebro län, år 2018



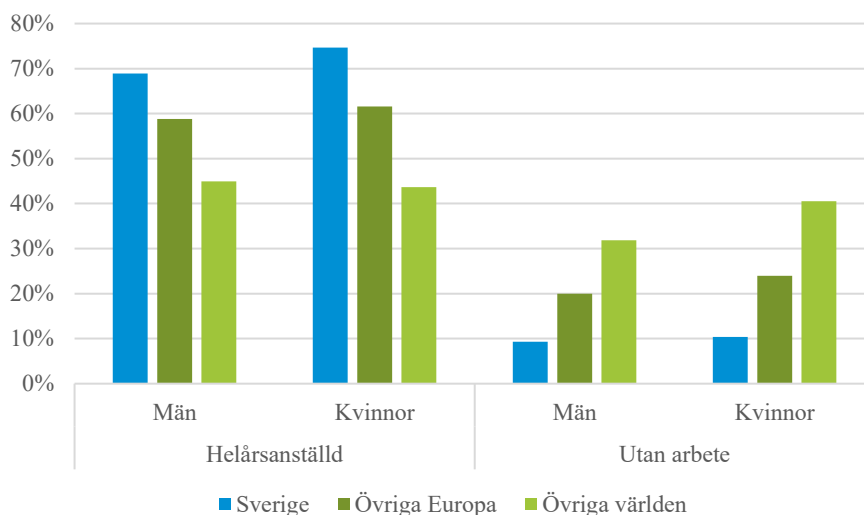
Utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden

I detta kapitel redovisas inledningsvis hur de utrikesföddas anknytning till arbetsmarknaden i Örebro län ser ut i dag. Därefter presenteras en översiktlig genomgång av vilka faktorer som påverkar utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden enligt tidigare rapporter/forskning.

Utrikesföddas anknytning till arbetsmarknaden

Figuren nedan visar en tydlig skillnad mellan svenskföddas och utrikesföddas anknytning till arbetsmarknaden. När det gäller de som i SCB:s statistik registreras som helårsarbetande är skillnaden mellan de som är födda i Sverige och de som är födda i övriga Europa drygt 10 procentenheter. Mellan svenskfödda och utomeuropeiskt födda är skillnaden mer dramatisk. För svenskfödda är 72 procent helårsarbetande och för utomeuropeiskt födda är endast 44 procent helårsarbetande.

Figur 7: Anknytning till arbetsmarknaden, andel av befolkningen (20–64 år) i Örebro län fördelat på födelseregion, år 2017

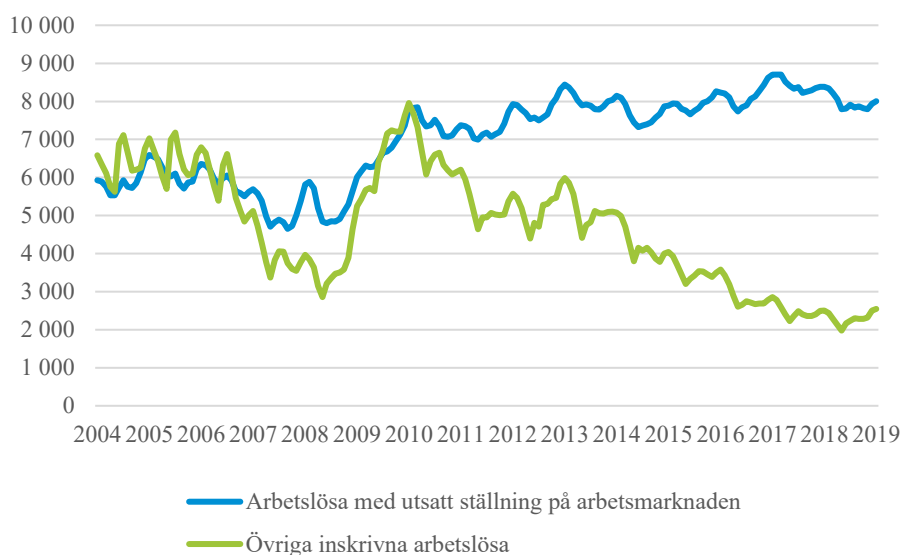


Arbetsförmedlingen använder i en analys av olika gruppers anknytning till arbetsmarknaden i Örebro län, år 2004–2019, ”arbetslösa med utsatt ställning på arbetsmarknaden” som en analyskategori (Figur 8). Till denna grupp räknas personer med förgymnasial utbildning, personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, arbetslösa i åldern 55–64 år samt utomeuropeiskt födda arbetslösa. Utomeuropeiskt födda utgör den avsevärt största gruppen inom denna kategori.

Analysen visar att arbetslösheten steg rejält för såväl gruppen med utsatt ställning som för övriga arbetslösa mellan 2008 och 2010. Förklaringen kan sannolikt härledas till finanskrisen som slog hårt mot sysselsättningen i Sverige och i övriga delar av

världen. Från 2010 sjunker sedan arbetslöshet i snabb takt fram till 2018, för övriga grupper. För gruppen med utsatt ställning ligger den dock kvar på ungefär samma nivå under resten av mätperioden. Analysen ger en tydlig bild av ett stort glapp mellan svenskfödda (som inte finns inom gruppen med utsatt ställning) och utomeuropeiskt födda, vad gäller anknytning till arbetsmarknaden.

Figur 8: Arbetslöshetens utveckling i Örebro län, år 2004–2019



Källa: Arbetsförmedlingens verksamhetsstatistik

Faktorer som påverkar utrikesföddas etablering

Utrikesfödda har generellt svårare att komma in på arbetsmarknaden än inrikes födda. Enligt Riksrevisionen tar det sju till tio år från mottagande till dess att hälften av de som är nyanlända i Sverige är etablerade på arbetsmarknaden (Riksrevisionen, 2015). Att utrikesfödda har lägre etableringsgrad (förvärvsgrad) än inrikesfödda beror bland annat på att utrikesfödda (på gruppnivå) har jämförelsevis lägre utbildningsnivå och bristande språkkunskaper. Men även boendesegregation och avsaknad av sociala nätverk som exkluderar gruppen utrikesfödda är faktorer som försvårar utrikesföddas inträde på arbetsmarknaden (Arena för tillväxt/Sweco, 2017).

Gruppen nyanlända har rätt att få etableringsinsatser utifrån en etableringsplan i högst två år, vilket Arbetsförmedlingen ansvarar för. Enligt SKL (2017) är det en alltför liten andel av gruppen som arbetar eller studerar efter att de lämnat etableringsinsatserna och skillnaderna är stora mellan män och kvinnor. Etableringsinsatsernas längd (i dagsläget 24 månader) är enligt SKL en faktor som påverkar individens möjlighet till etablering på arbetsmarknaden. Asylsökande och nyanlända står olika långt ifrån arbetsmarknaden, sett utifrån den individuella utbildningsnivån, språkkunskaper och befintliga sociala nätverk. Etableringsinsatsernas längd är enligt SKL inte tillräckligt lång för att nyanlända utan gymnasiekompetens ska hinna gå igenom grundläggande eller gymnasial vuxenutbildning under tiden de har etableringsersättning (SKL, 2017). För gruppen

nyanlända hindras också förutsättningarna för snabb etablering av bristen på bostäder: där det finns jobb saknas det som regel bostäder och tvärtom (Riksrevisionen, 2014).

Enligt Andersson (2017) är de individuella faktorerna som ålder, kön, ursprungsland och utbildningsnivå mest avgörande för nyanländas möjlighet till etablering på arbetsmarknaden. Ursprungsland har betydelse för etableringen då statistiken visar att medborgare från Norden och EU:s medlemsländer har betydligt högre förvärvsfrekvens än vad medborgare som kommit som flyktingar från Asien och Afrika har (SCB, 2014). Individens ålder har betydelse för huruvida en individ har hunnit tillgodogöra sig en gymnasial eller eftergymnasial utbildning (SCB, 2017). Närmare en fjärdedel av de utrikesfödda kvinnorna i åldrarna 20–64 år står i dag utanför arbetsmarknaden. Längre perioder av föräldraledighet tenderar att försena kvinnors etablering i arbets- och samhällslivet (regeringen.se).

En annan avgörande faktor för arbetsmarknadsetablering är i vilken region nyanlända börjar sitt nya liv. Andersson (2017) har forskat kring vilken betydelse startområdet har för invandrades sysselsättningsstatus efter sex år. Studien har kommit fram till att utav arbetsmarknadsregion, kommun och bostadsområde så är det vilken arbetsmarknadsregion man hamnar i som har störst påverkan. Nyanlända har jämförelsevis bäst förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden i Stockholmsregionen. Det är dock viktigt att ta hänsyn till hur lång tid en individ har varit i Sverige när etableringsgrad i olika regioner jämförs. Att endast studera etableringsgrad för gruppen ”utrikesfödda” utan hänsyn till vistelsetid i Sverige kan alltså ge missvisande resultat.

Arbetsmarknadsregionens karaktär, det vill säga efterfrågan på olika slags arbetskraft har således betydelse för individens etableringsmöjligheter (Andersson, 2017). Det är framförallt matchningen mellan arbetstagarens kompetens och efterfrågan hos arbetsgivare som påverkar individens möjlighet till etablering på arbetsmarknaden. Inom samtliga utbildningar är andelen förvärvsarbetande som har ett yrke på en kompetensnivå som matchar utbildningen, lägre bland utrikes än inrikesfödda (SCB, 2017). Detta kan bland annat förklaras av skillnader i språkliga förutsättningar, men det indikerar samtidigt att utrikesfödda strukturellt diskrimineras på arbetsmarknaden. Flera studier har bekräftat att diskriminering mot personer av annan härkomst än svensk förekommer vid rekrytering till svenska arbetsplatser (DO, 2012).

Andelen utrikesfödda som arbetar i ett yrke med höga kompetenskrav ökar med vistelsetidens längd i Sverige. Huruvida en utländsk utbildning är validerad eller ej har betydelse för andelen utrikesfödda som arbetar inom yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande (SCB, 2017). Informationen till nyanlända om hur man kan komplettera och få sin utbildning godkänd i Sverige är enligt SKL (2017) en faktor som påverkar huruvida en individ validerar sin utländska utbildning. Det är vanligare bland utrikes- än inrikesfödda med eftergymnasial utbildning att arbeta inom yrken där gymnasial kompetens är tillräckligt, eller inom yrken med inga eller låga formella utbildningskrav. Allra högst är förvärvsfrekvensen för utrikesfödda som har en svensk utbildning och en vistelsetid i landet på 20 år eller mer. Men inte heller denna grupp når upp till samma förvärvsfrekvens som inrikesfödda (SCB, 2017).

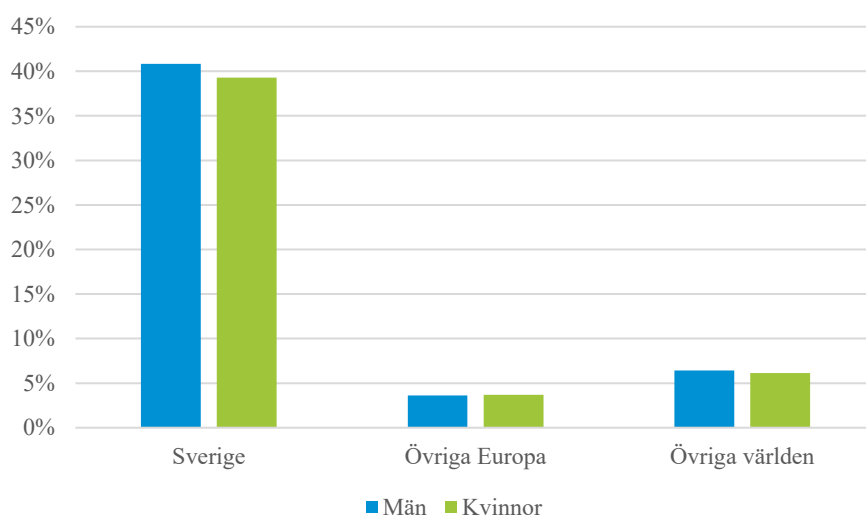
Läget i länet

I detta kapitel studeras till att börja med befolkningen i arbetsför ålder, dvs. 20–64 år. Denna grupp kan sägas utgöra det potentiella arbetskraftsutbudet inom länet. Inledningsvis redovisas hur befolkningen i arbetsför ålder fördelas efter födelseregion och hur utbildningsnivån bland dessa ser ut. Sedan följer ett avsnitt där sysselsättningen bland utrikesfödda står i fokus. I detta avsnitt visas att förvärvsgraden varierar med utbildningsnivå och att tid i landet är en avgörande faktor för anknypningen till arbetsmarknaden. Även inom vilka branscher de utrikesfödda är verksamma samt de vanligaste yrkena för denna grupp redovisas. Tills sist studeras matchad förvärvsgrad där det framgår att denna generellt är lägre bland utrikesfödda jämfört med födda i Sverige.

En femtedel av befolkning är utrikes född

Befolkningen i arbetsför ålder, 20–64 år, är särskilt intressant att studera då denna grupp utgör det potentiella arbetskraftsutbudet i regionen. År 2017 var 80 procent av befolkningen i arbetsför ålder födda i Sverige. Av de 20 procent som var utrikesfödda var 7 procent födda i övriga Europa och 13 procent i övriga världen.

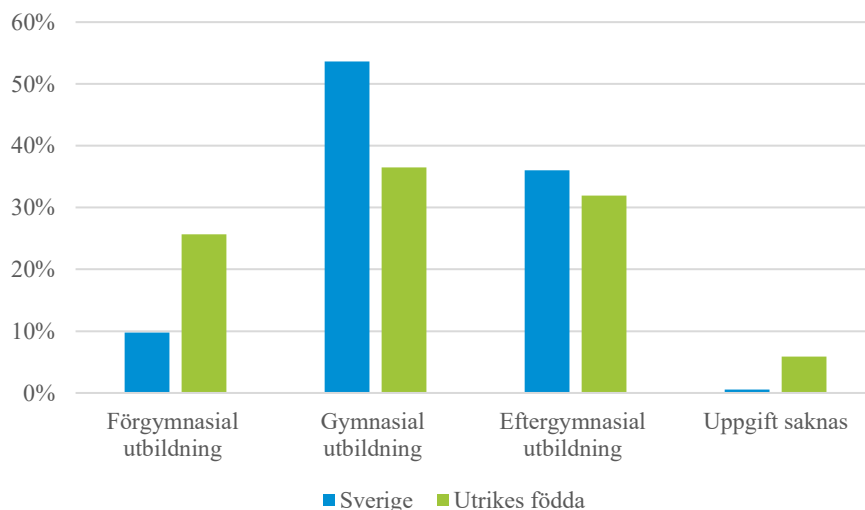
Figur 9: Befolkning 20–64 år i Örebro län efter födelseregion, år 2017



Utbildningsnivå hos utrikesfödda

Utbildningsnivån bland utrikesfödda är generellt lägre jämfört med de som är födda i Sverige medan andelen med uppgift saknas är betydligt högre bland utrikesfödda jämfört med de som är födda i Sverige.² Andelen med eftergymnasial utbildning skiljer sig dock åt relativt lite mellan de två grupperna. 36 procent av 20–64 åringarna som är födda i Sverige har en eftergymnasial utbildning. Motsvarande andel för utrikesfödda var 32 procent år 2017. En betydligt lägre andel av de utrikesfödda har en gymnasial utbildning som högsta utbildning jämfört med de som är födda i Sverige, 36 jämfört med 54 procent. Och, framförallt har mer än en fjärdedel av de utrikesfödda endast en förgymnasial utbildning som högsta utbildning vilket kan jämföras med endast 10 procent för de som är födda i Sverige. Av de som är födda i Sverige och har en förgymnasial utbildning som högsta utbildning har nästan samtliga (96 procent) genomgått 9-årig grundskola. Så är inte fallet bland de utrikesfödda. Inom denna grupp har endast 56 procent av de som har förgymnasial utbildning som högsta utbildning en 9-årig utbildning medan 44 procent har en kortare förgymnasial utbildning.

Figur 10: Befolkningens (20–64 år) utbildningsnivå för födda i Sverige respektive utrikesfödda, år 2017

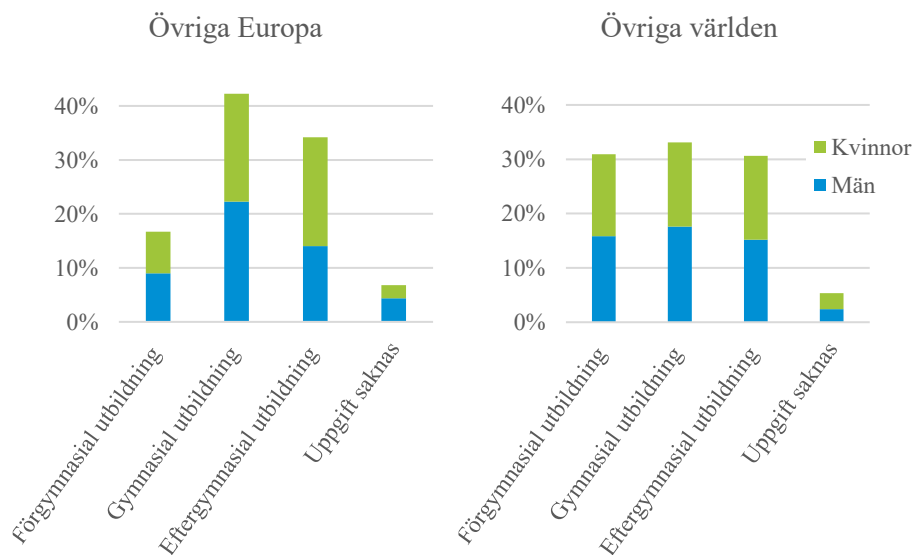


Utbildningsnivån för utrikesfödda skiljer sig åt beroende på födelseregion. Generellt är utbildningsnivån högre bland de som är födda i övriga Europa jämfört med övriga världen. Ungefär lika stor andel av de som är födda i övriga världen har en eftergymnasial utbildning som högsta utbildning jämfört med de som är födda i övriga Europa, 31 procent jämfört med 34 procent. Men studeras gymnasial

² Utbildningsnivån bland utrikesfödda samlas in av SCB via enkäten ”Utbildning i ett annat land än Sverige”. Den skickas årligen ut till utrikesfödda i åldern 20–59 år som invandrat till Sverige under det senaste året och som saknar uppgift om högsta utbildning i SCB:s utbildningsregister. Bortfallet är relativt högt bland de som arbetskraftsinvandrat eller som invandrat för studier. Bland de som invandrat av flyktinskäl är bortfallet lägre då denna grupps utbildningsnivå ofta fastställs genom Arbetsförmedlingen i samband med deras etableringsprogram.

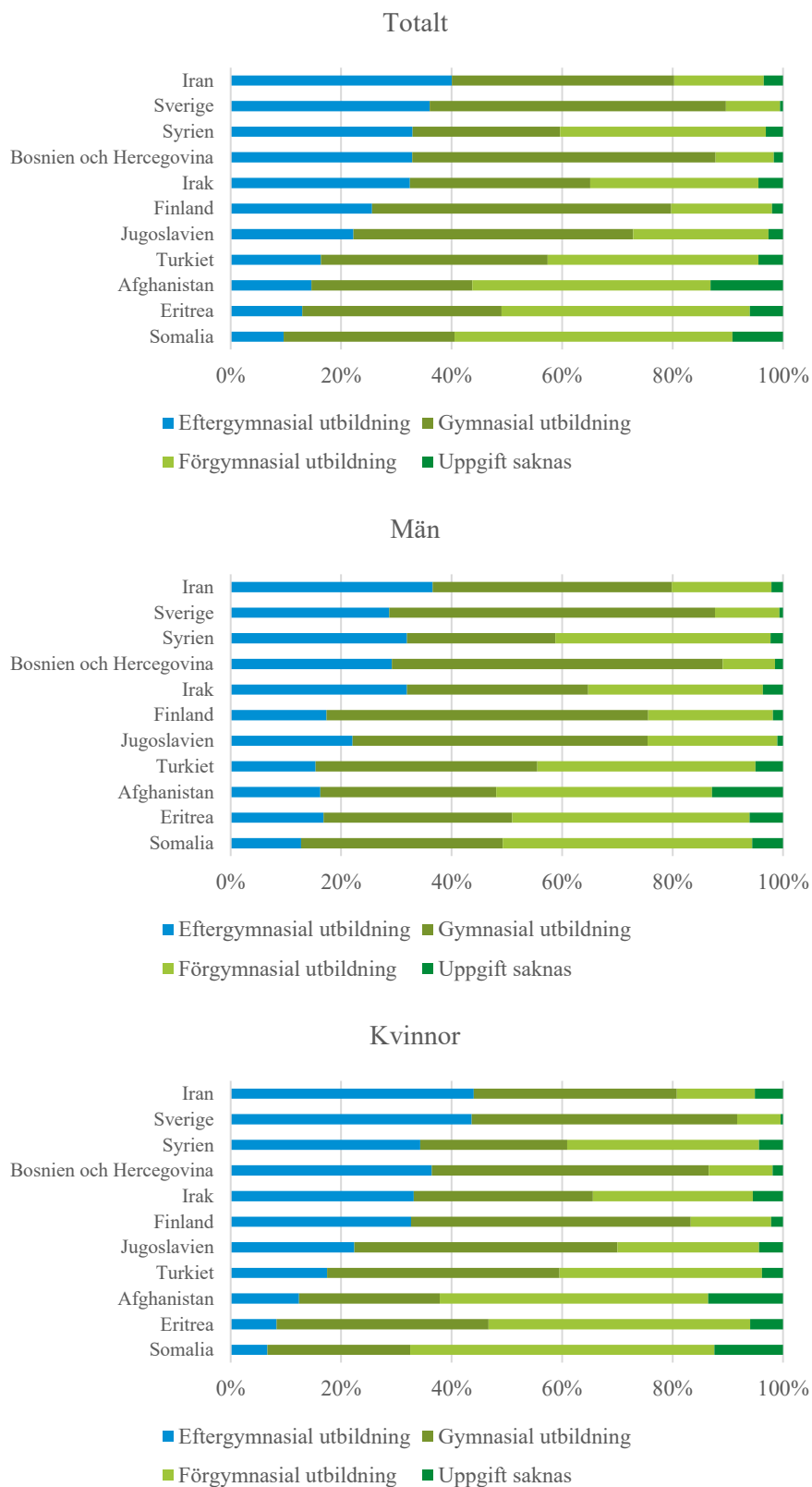
utbildning och förgymnasial utbildning för de två grupperna framkommer stora skillnader. Bland de som är födda i övriga världen har endast 33 procent en gymnasial utbildning som högsta utbildning vilket kan jämföras med 42 procent för de som är födda i övriga Europa. Och det är en betydligt högre andel som endast har förgymnasial utbildning bland de som är födda i övriga världen, 31 procent, jämfört med 17 procent bland de som är födda i övriga Europa.

Figur 11: Befolkningens utbildningsnivå (20–64 år) för utrikesfödda fördelat på födelseregion och kön, år 2017



I figuren nedan visas utbildningsnivån för de tio största invandringsländerna i Örebro län. Andelen med eftergymnasial utbildning är högre bland de som är födda i Iran jämfört med de som är födda i Sverige. Även de som invandrat från Syrien, Bosnien och Hercegovina samt Irak har en hög andel eftergymnasialt utbildade. Däremot är andelen med förgymnasial utbildning som högsta utbildning betydligt högre bland de som invandrat från dessa länder jämfört med de som är födda i Sverige. Generellt är det en större andel kvinnor med eftergymnasial utbildning jämfört med män. För endast tre invandringsländer är andelen med eftergymnasial utbildning högre för män än kvinnor. Dessa är Afghanistan, Eritrea och Somalia.

Figur 12: Befolkningens utbildningsnivå (20–64 år) för de tio största invandringsländerna i Örebro län, 2017



Sysselsättning bland utrikesfödda

I detta avsnitt belyses sysselsättningen bland utrikesfödda i Örebro län. Detta görs genom att studera förvärvsgraden bland utrikesfödda utifrån födelseregion och utbildningsnivå samt anknytning till arbetsmarknaden för utrikesfödda efter vistelsetid i landet. Därefter belyses i vilka branscher de utrikesfödda är verksamma och till sist visas på de vanligaste yrkena för utrikesfödda i Örebro län.

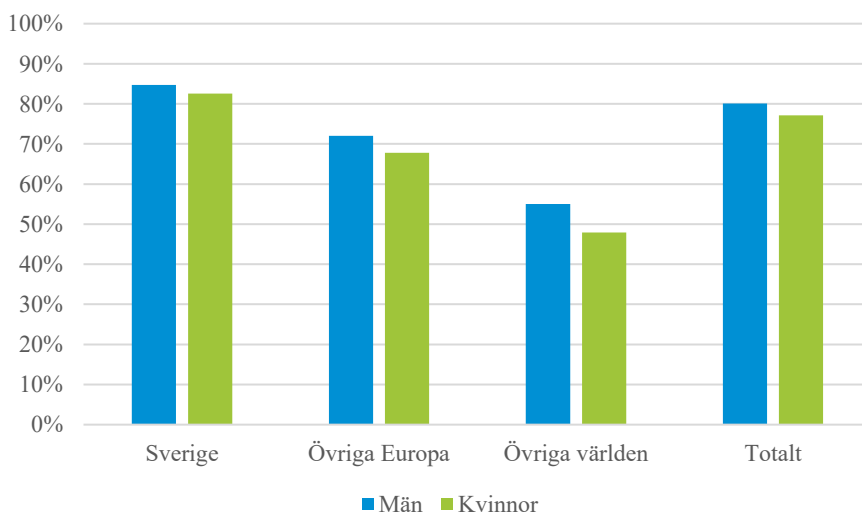
Förvärvsgraden minskar med avståndet

I Örebro län var förvärvsgraden knappt 78 procent totalt sett år 2017. Som framgår tydligt av figuren nedan är förvärvsgraden högst för de som är födda i Sverige följt av födda i övriga Europa och födda i övriga världen. Förvärvsgraden är också generellt något högre för män än för kvinnor oavsett födelseregion. För samtliga utrikesfödda var förvärvsgraden 58 procent år 2017.

Bland de som är födda i övriga världen är det endast hälften som förvärvsarbetar. Det är en väldigt låg andel. Att andelen är så låg i denna grupp förklaras troligen av att en stor andel inom denna gruppen har invandrat till Sverige under de senaste åren och att de därmed ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden. I gruppen födda i övriga Europa är förvärvsgraden i genomsnitt 70 procent. Inom denna grupp det en större andel som bott i Sverige under en relativt lång tid.

De lägre förvärvsgraderna bland utrikesfödda innebär en potential för regionen. Med ökande kompetensförsörjningsproblem på Örebro läns arbetsmarknad är en målsättning om att höja förvärvsgraderna bland de utrikesfödda väldigt viktigt i syfte att motverka framtida kompetensbrister.

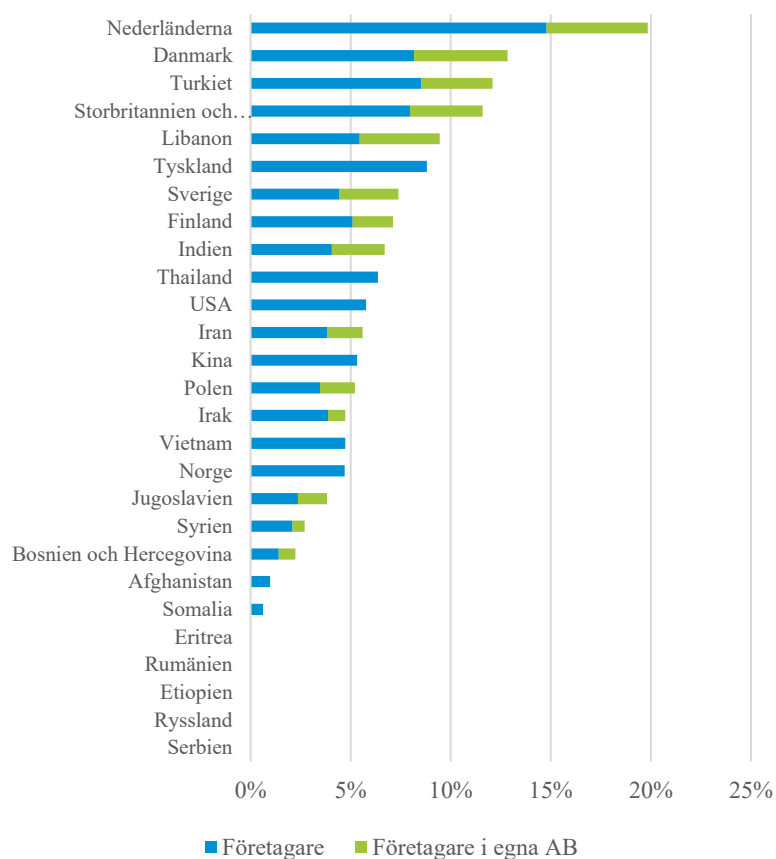
Figur 13: Förvärvsgrad fördelat efter födelseregion, år 2017



Faktaruta: Eget företag – en väg till etablering?

Förvärvsgraderna bland utrikesfödda indikerar att det generellt är svårt för denna grupp att etablera sig på arbetsmarknaden. Kan då alternativet att starta och driva eget företag vara en eller i vissa fall den enda vägen in på arbetsmarknaden för dessa? I Örebro län är 7 procent av befolkningen i arbetsför ålder som är födda i Sverige företagare. Ett par utomeuropeiska länder sticker ut som särskilt företagsamma. Dessa är Turkiet och Libanon med 12 respektive 9 procent företagare. Andelen nyanlända utrikesfödda från dessa två länder är dock låg utan det handlar här om personer som vistats en längre period i Sverige. Att starta företag tycks därmed inte vara ett vanligt alternativ för etablering på arbetsmarknaden.

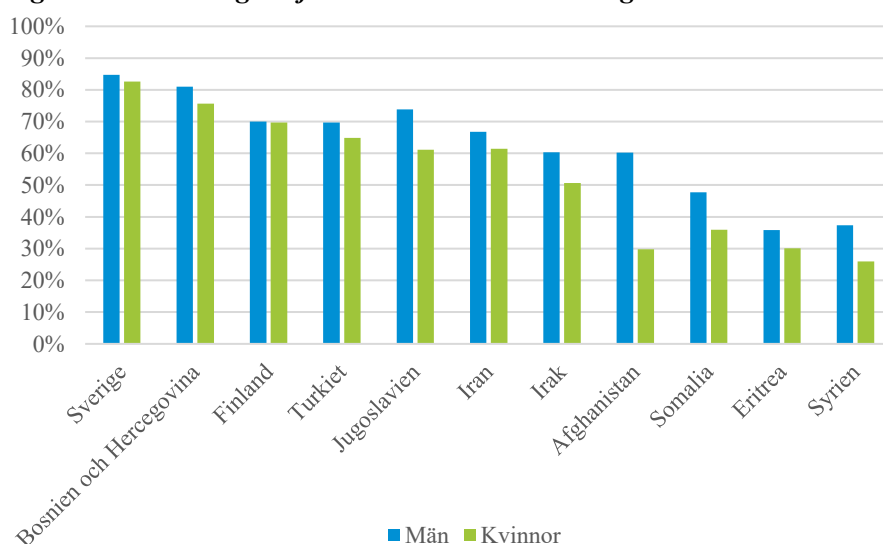
Företagsamhet – antal företagare/befolkning 20–64 år per födelseland, år 2017



Not: Det är stor skillnad i antalet personer i åldern 20–64 år mellan de olika länderna vilket försvårar jämförelsen. För såväl Nederländerna som Danmark är det färre än 300 personer i åldern 20–64 år i Örebro län.

I figuren nedan redovisas förvärvsgraderna fördelat på de tio största invandringsländerna i Örebro län. Av denna framgår det tydligt att förvärvsgraderna är högre bland de som invandrat från något av de europeiska länderna jämfört med från länderna i Afrika eller Mellanöstern. Förvärvsgraden minskar därmed med avståndet till födelselandet. I detta fall påverkas förvärvsgraden av såväl utbildningsnivå som vistelsetid i Sverige vilket studeras i följande avsnitt. För några invandringsländer är skillnaden i förvärvsgrad mellan män och kvinnor stor.

Figur 14: Förvärvsgrad för de tio största invandringsländerna i Örebro län, år 2017



Förvärvsgraden ökar med utbildningsnivån

Generellt ökar förvärvsgraden med utbildningsnivån. Detta förklaras bland annat av att utbyttbarheten ökar ju högre utbildning man har, det vill säga man kan lättare ta ett jobb med lägre krav än tvärtom.

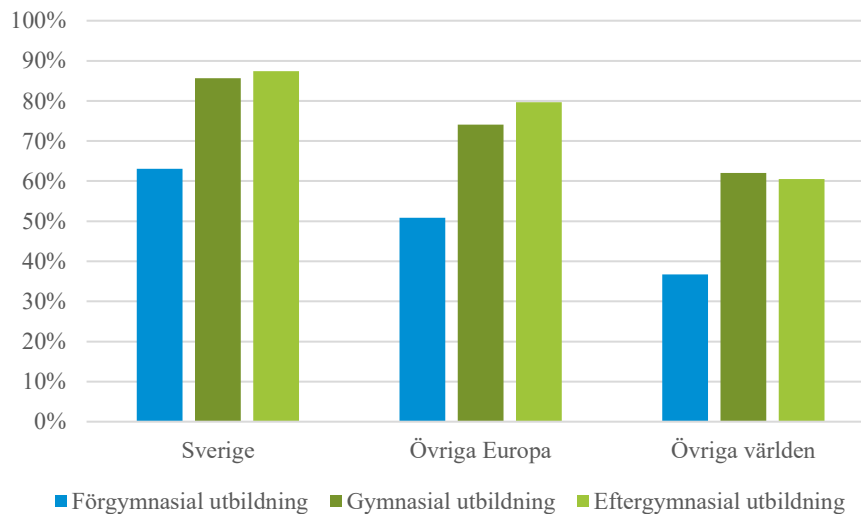
Precis samma mönster råder för utrikesfödda, ju högre utbildningsnivå desto högre förvärvsgrad. För födda i övriga Europa är förvärvsgraden bland dem med eftergymnasial utbildning endast 7 procentenheter lägre jämfört med de som är födda i Sverige med motsvarande utbildningsnivå. För födda i övriga världen ligger förvärvsgraden för de med eftergymnasial utbildning kring 60 procent. För denna grupp är förvärvsgraden bland de med gymnasial utbildning som högsta utbildning något högre. För födda i övriga världen tycks det därmed vara svårt för de välutbildade att fullt ut dra nytta av sin utbildning. Återigen är det troligt att på grund av att denna grupp till stor del utgörs av relativt nyinvandrade personer har denna grupp ännu inte hunnit etablera sig på Örebro läns arbetsmarknad.

Särskilt låg är förvärvsgraden bland de utrikesfödda med förgymnasial utbildning som högsta utbildning. Endast ca 50 procent av de som är födda i övriga Europa med denna utbildningsnivå förvärvsarbetar. Bland de som är födda i övriga världen är

förvärvsgraden bland de med förgymnasial utbildning endast 37 procent. Som redovisades ovan innebär förgymnasial utbildning för utrikesfödda inte nödvändigtvis 9-årig grundskola vilket i princip uteslutande är fallet för de som är födda i Sverige. Detta underlättar inte etableringen för utrikesfödda med endast förgymnasial utbildning som högsta utbildning.

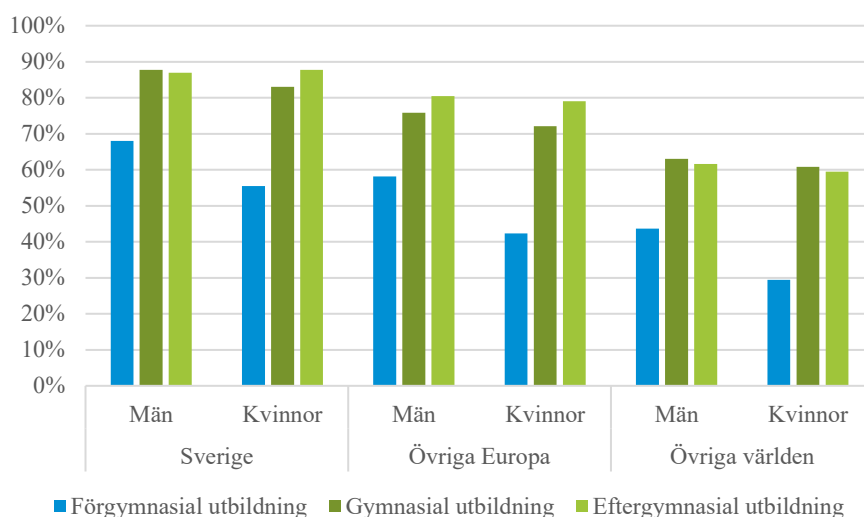
De som har det svårast att ta sig in på arbetsmarknaden är alltså de med kort utbildning. Detta gäller oavsett födelseregion. Notera att förvärvsgraden bland de som är födda i Sverige och som har förgymnasial utbildning som högsta utbildning endast uppgår till 63 procent. Den svenska arbetsmarknaden har över tid blivit allt mer kunskapsintensiv vilket innebär ett en genomförd gymnasieutbildning ofta ses som ett minimikrav för att kunna bli anställningsbar. Våldigt lite talar för att denna utveckling kommer att brytas. Därmed bör insatser som lyfter kompetensnivån till motsvarande gymnasienivå prioriteras för att möjliggöra ökad anställningsbarhet och därmed högre förvärvsgrader för de med kort utbildning. Detta gäller oavsett födelseregion.

Figur 15: Förvärvsgrad efter utbildningsnivå per födelseregion, år 2017



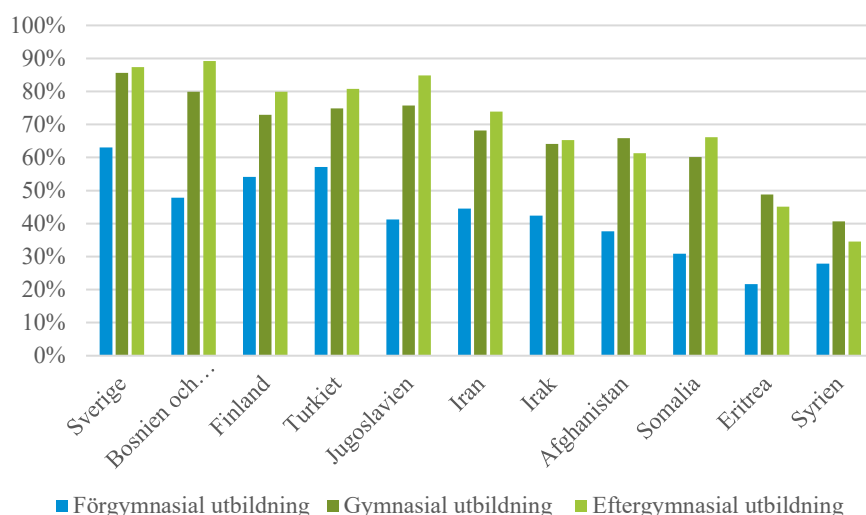
Studeras förvärvsgraden efter utbildningsnivå och fördelat på kön framgår det att förvärvsgraden generellt är lägre för kvinnor än för män oavsett födelseregion. Särskilt tydlig är skillnaden i förvärvsgrad mellan män och kvinnor för de med förgymnasial utbildning som högsta utbildning. Inom denna utbildningsgrupp är förvärvsgraden betydligt högre för män än för kvinnor inom samtliga födelseregioner. Den enda grupp där kvinnor har en högre förvärvsgrad än män är för de som är födda i Sverige och som har en eftergymnasialutbildning.

Figur 16: Förvärsgrad efter utbildningsnivå per födelseregion och kön, år 2017



Att förvärsgraden ökar med utbildningsnivån är även tydligt bland de tio största invandringsländerna i Örebro län. För de europeiska invandringsländerna är förvärsgraderna för gymnasialt och eftergymnasialt utbildade relativt nära förvärsgraden för de som är födda i Sverige. För samtliga dessa invandringsländer är förvärsgraden bland de med gymnasial eller eftergymnasial utbildning betydligt högre än förvärsgraden bland de med förgymnasial utbildning som högsta utbildning.

Figur 17: Förvärvsgrad efter utbildningsnivå för de tio största invandringsländerna i Örebro län, 2017



Tid i landet kritisk faktor för anknytning till arbetsmarknaden

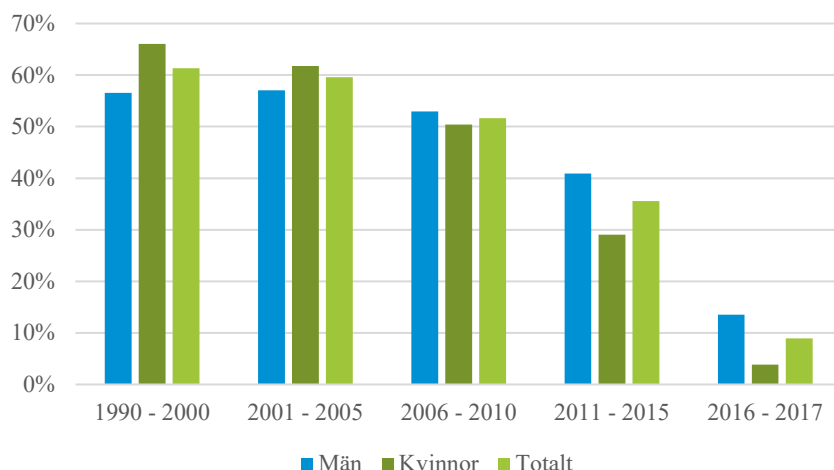
Att utrikesfödda och särskilt utomeuropeiskt födda har en mycket lägre grad av sysselsättning och oftare är arbetslösa än svenskfödda är ett generellt mönster i hela riket. En förklaring till skillnaderna är vistelsetiden i landet. Ju längre tid en utrikes född har varit boende i landet, desto större är sannolikheten för att man har ett arbete.

Institutet för Arbetsmarknads- och utbildningspolitiska utvärdering (IFAU), menar att såväl inkomst som sysselsättning ökar bland de som fått uppehållstillstånd i Sverige, i takt med längden på vistelsen i landet. Däremot tycks ökningen efter en tid stabiliseras på en nivå som är lägre än för svenskfödda. Efter 15–20 år i Sverige, menar man, att utrikesföddas inkomst och sysselsättning fortfarande är klart lägre än för de som är födda i Sverige.

Figuren nedan visar att cirka 60 procent av de utomeuropeiska invandrare som kom till länet under 1990-talet och fram till 2005 var i arbete år 2017. Därefter sjunker sysselsättningsgraden, och bland de nyligen anlända var endast nio procent i arbete. Tid i landet är alltså en kritisk variabel för invandrades anknytning till arbetsmarknaden. Men, precis som IFAU:s resultat visar, är sysselsättningsgraden för dem som bott länge i Sverige på en lägre nivå jämfört med de som är födda i Sverige.

I figuren nedan framgår även att det finns en skillnad i arbetsmarknads-integration mellan utomeuropeiskt födda män och kvinnor. En betydligt lägre andel av kvinnorna än männen är helårsanställda under de första åren men efter drygt tio år är det en större andel bland dessa kvinnor som är helårsanställda än männen.

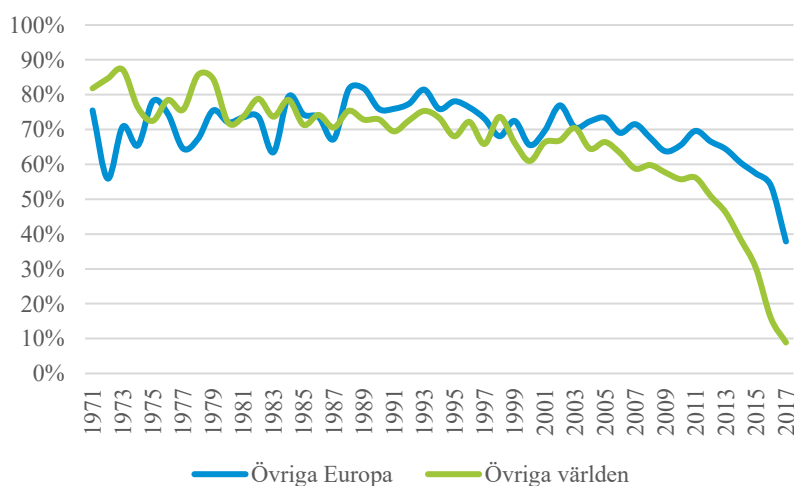
Figur 18: Andel helårsanställda av utomeuropeiskt födda (20–64 år) i Örebro län år 2017, fördelade på grupper utifrån ankomstperiod



Faktaruta: Förvärsgraden ökar med tiden i Sverige

Förvärsgraderna för utrikesfödda ökar med vistelsetiden i Sverige. I figuren nedan redovisas förvärsgraden år 2017 för utrikesfödda i övriga Europa och övriga världen fördelat efter invandringsår. Förvärsgraden för dessa grupper ökar markant under de första tio åren efter att man invandrat. Därefter ökar förvärsgraden i lägre takt. Bland de som invandrat på 1990-talet eller tidigare är förvärsgraderna i genomsnitt högre än 70 procent för såväl födda i övriga Europa som övriga världen. Det är stor skillnad i förvärsgrad beroende på födelseregion för de som invandrat under den senaste 10–13 åren. Denna skillnad återspeglar att de som är födda i övriga världen har det tuffare att etablera sig på arbetsmarknaden i Örebro län jämfört med de som är födda i övriga Europa.

Förvärsgrad år 2017 efter invandringsår

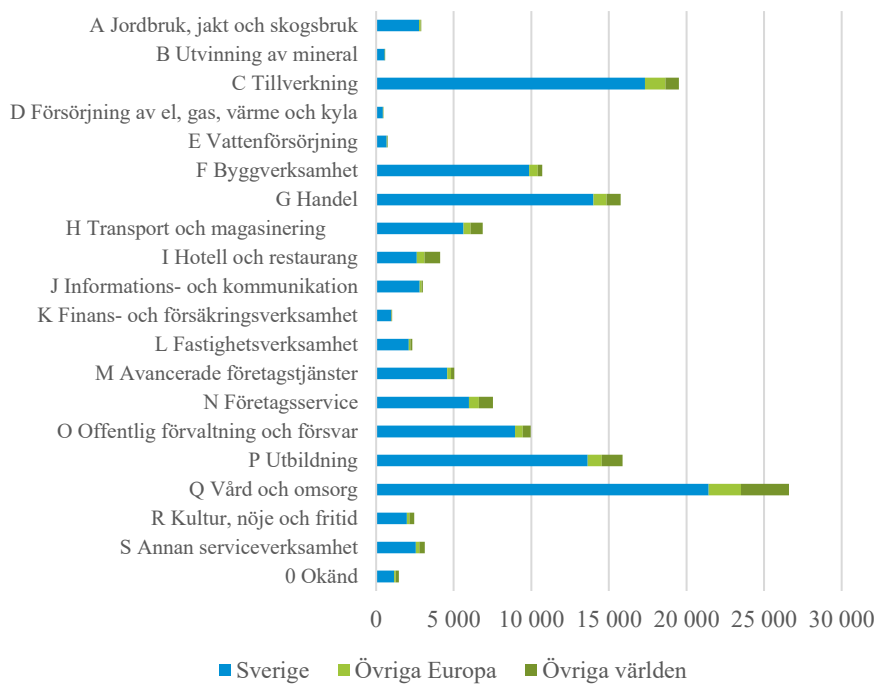


I vilka branscher är de utrikesfödda sysselsatta?

I detta avsnitt beskrivs de utrikesföddas arbetsmarknad i Örebro län utifrån i vilka branscher de är sysselsatta. Till skillnad från i övriga delar av rapporten, där befolkningen och den sysselsatta nattbefolkningen står i centrum, är det i detta avsnitt specifikt den sysselsatta dagbefolkningen som här studeras.

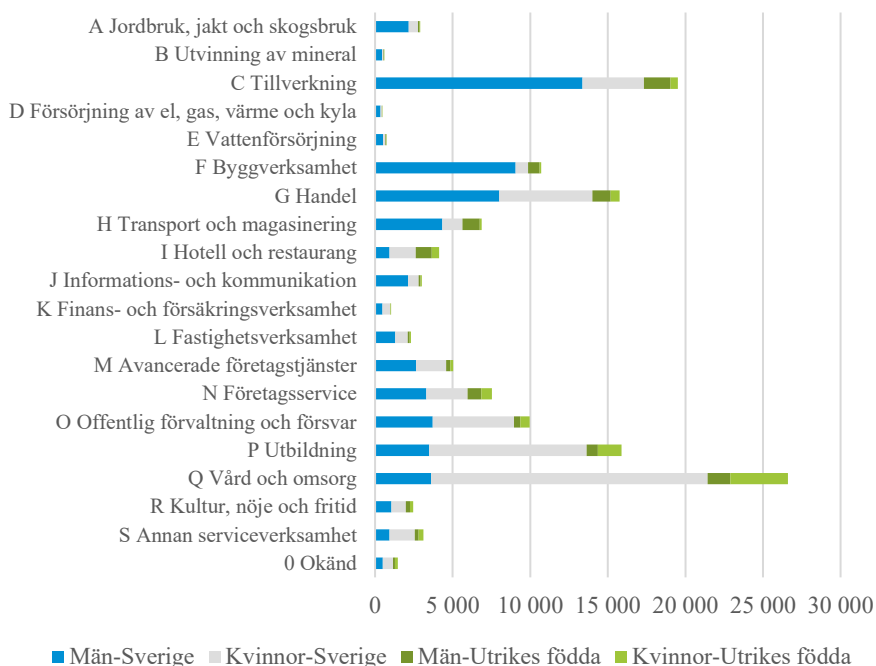
I figuren nedan redovisas sysselsättningen fördelat på bransch och födelseregion. Av figuren framgår att de största branscherna i länet är Vård och omsorg, Tillverkning, Handel samt Utbildning. Dessa branscher tillsammans med Företagsservice samt Hotell och restaurang är även de branscher i vilka flest utrikesfödda är sysselsatta.

Figur 19: Branschstruktur i Örebro län, sysselsatta fördelat på bransch och födelseregion, år 2017



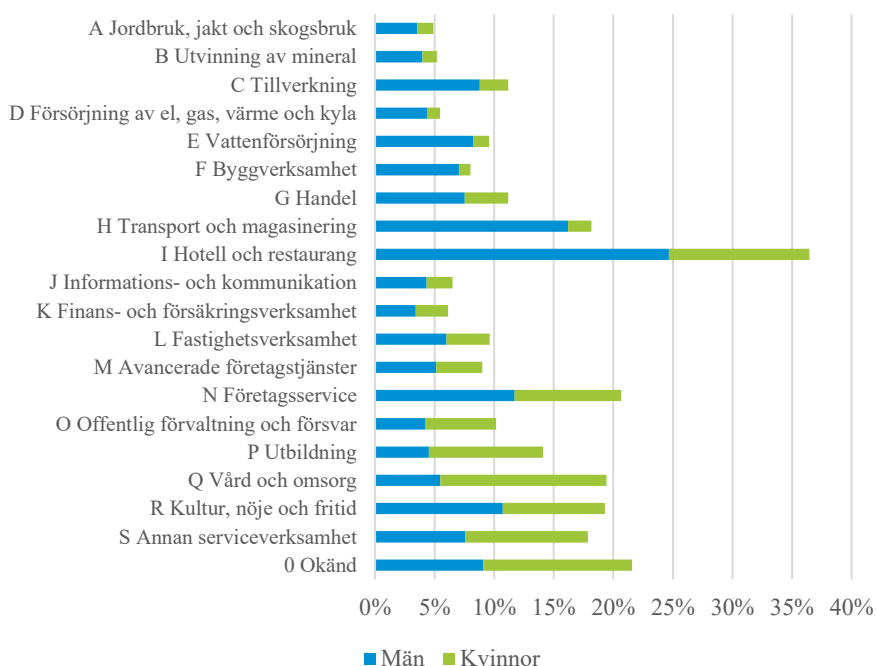
I Figur 20 har de sysselsatta även fördelats på kön. Liknade könsstereotypa arbetsmarknadsmönster är tydliga för såväl de som är födda i Sverige som de som är utrikesfödda. Branschen Hotell och restaurang sticker dock ut. Bland de som är födda i Sverige och som arbetar i denna bransch är en majoritet kvinnor medan det omvända gäller för de som är utrikesfödda.

Figur 20: Branschstruktur i Örebro län, sysselsatta fördelat på födda i Sverige och utrikesfödda och kön, år 2017



14 procent av de sysselsatta på länets arbetsmarknad är utrikesfödda, vilket illustreras av linjen i figuren nedan. Störst andel utrikesfödda bland de sysselsatta uppvisar branschen Hotell och restaurang. I denna bransch är drygt var tredje sysselsatt född utanför Sverige.

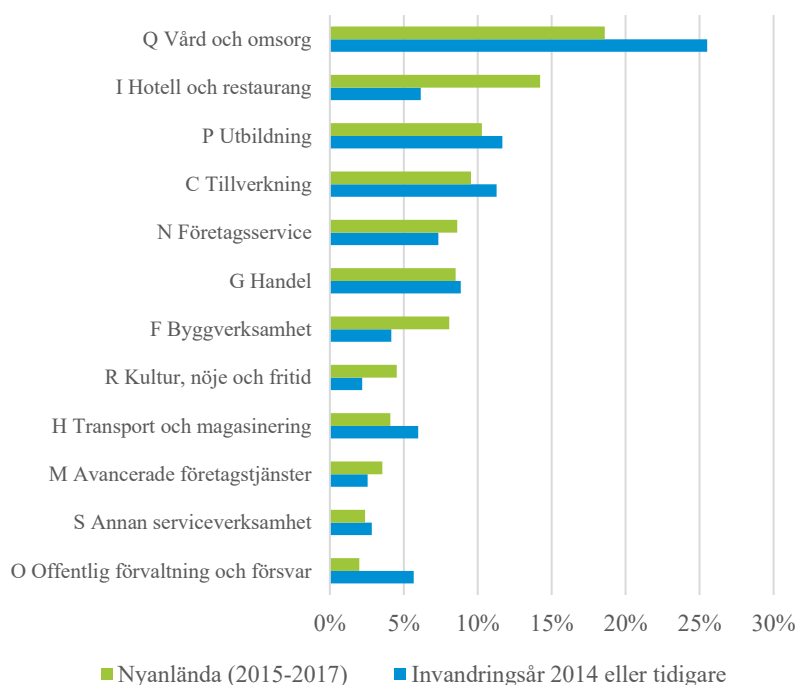
Figur 21: Utrikesfödda som andel av totalt antal sysselsatta per bransch, år 2017



Faktaruta: Hotell och restaurang samt Byggverksamhet är instegsbranscher för nyanlända

Fungerar några branscher som instegsbranscher för nyanlända? Genom att jämföra branschstrukturen år 2017 för nyanlända, i detta fall de som invandrat under perioden 2015–2017, med branschstrukturen med övriga utrikesfödda framkommer att framförallt två branscher har en betydligt högre andel nyanlända sysselsatta jämfört med andelen sysselsatta som invandrat före år 2015. Dessa branscherna är hotell och restaurang samt byggverksamhet. Inom hotell och restaurang var hela 14 procent av de nyanlända sysselsatta jämfört med endast 6 procent för de som invandrat före år 2015. Motsvarande andelar för byggverksamhet var 8 respektive 4 procent. Branschen Vård och omsorg är den bransch som sysselsätter högst andel nyanlända och även om den andelen är betydligt lägre än bland de som invandrat före år 2015 får även denna bransch anses vara väldigt viktig för nyanländas etablering på arbetsmarknaden i länet.

Branschstruktur år 2017 efter invandringsår



Andra branscher som uppvisar en högre andel sysselsatta av utrikesfödda än genomsnittet är Företagsservice, Vård och omsorg, Kultur, nöje och fritid, Transport

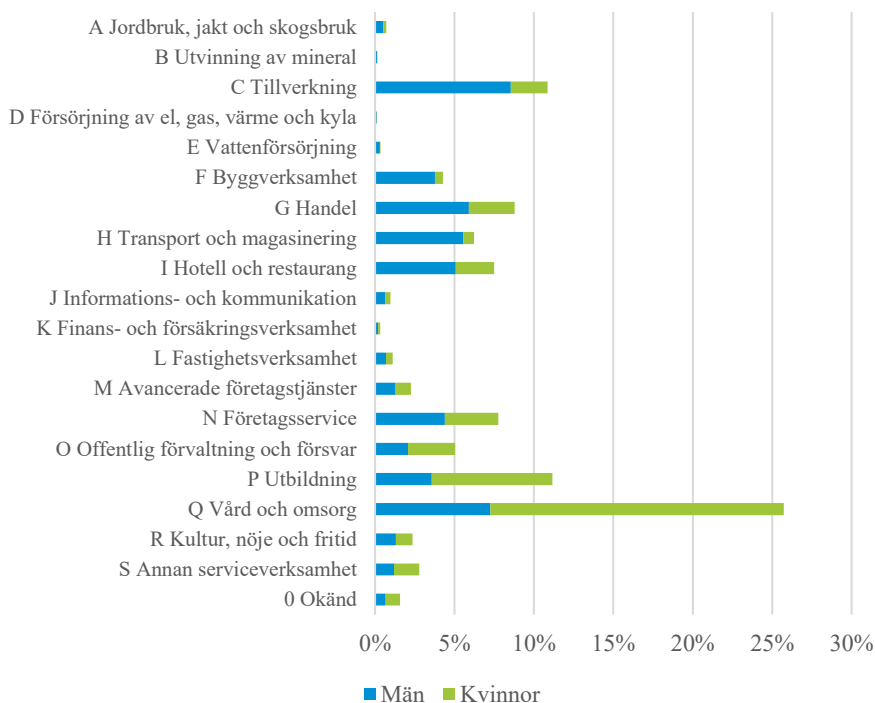
och magasinering samt Annan serviceverksamhet. Lägsta andel utrikesfödda bland de sysselsatta uppvisar branscherna Jordbruk, jakt och skogsbruk, Utvinning av mineral, Försörjning av el, gas, värme och kyla samt Finans och försäkringsverksamhet.

Vård och omsorg är den bransch i vilken flest utrikesfödda är sysselsatta. Mer än var fjärde av alla sysselsatta bland utrikesfödda är sysselsatta i denna bransch.

Branscherna tillverkning och utbildning är också vanliga branscher för utrikesfödda.

De sysselsätter båda 11 procent av de sysselsatta som är utrikesfödda.

Figur 22: Sysselsättning bland utrikesfödda fördelat per bransch, år 2017



Vanligaste yrken bland utrikesfödda

I tabellen nedan listas de vanligaste yrkena på aggregerad nivå rankat efter andelen bland de som är födda i Sverige. Utrikesfödda är relativt överrepresenterade bland undersköterskor, skötare, vårdare och personliga assistenter med flera samt vårdbiträden. Detta är yrken som normalt kräver kortare utbildning. Detta är yrken som är vanligt förekommande inom offentlig sektor vilket innebär att offentlig sektor spelar en viktig roll för utrikesföddas arbetsmarknadsintegration.

Samtidigt är utrikesfödda relativt underrepresenterade bland lärare och pedagoger, ingenjörer och tekniker, IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare med flera samt inom civilingenjörsyrken. Detta är yrken som normalt kräver eftergymnasial utbildning.

Tabell 1: Vanligaste yrken (dagbefolkning) fördelat efter födelseregion, år 2017

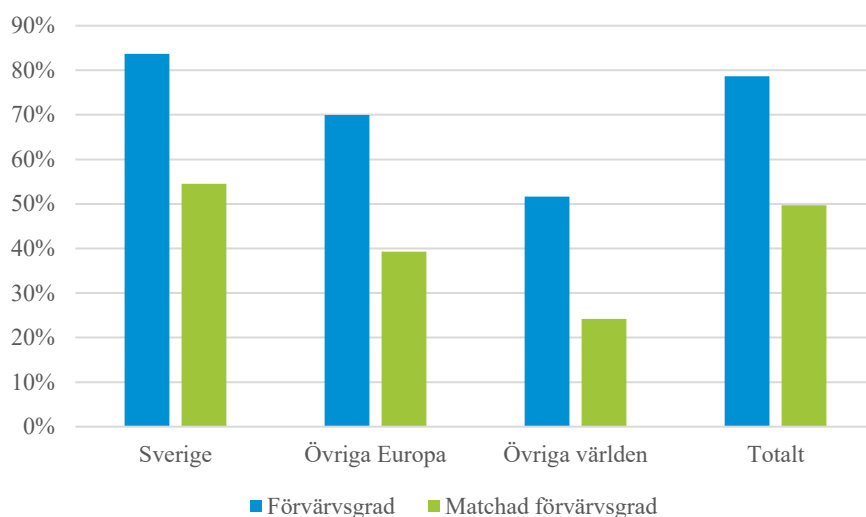
	Sverige	Övriga Europa	Övriga världen
Lärare och pedagoger	7,0%	5,0%	5,0%
Undersköterskor	4,4%	6,2%	7,6%
Skötare, vårdare och personliga assistenter m.fl.	3,8%	4,6%	6,8%
Sjuksköterskor	3,0%	2,1%	1,3%
Ingenjörer och tekniker	2,4%	1,5%	1,0%
IT-arkitekter, systemutvecklare och testledare m.fl.	1,6%	1,0%	0,5%
Civilingenjörsyrken	1,5%	1,1%	0,7%
Vårdbiträden	1,3%	2,1%	4,8%
Tandsköterskor	0,3%	0,3%	0,2%
Arkitekter och lantmätare	0,1%	0,1%	0,1%

Matchning av utrikesfödda på arbetsmarknaden

Förvärvsgraden visar hur stor andel av befolkningen, i detta fall i åldern 20–64 år, som förvärvsarbetar. Matchad förvärvsgrad är ett mått som visar andelen anställda av det totala antalet personer med utbildningen som förvärvsarbetar i ett yrke som matchar deras utbildning. Om alla med en viss typ av utbildning som förvärvsarbetar gör det i ett yrke som matchar deras utbildning blir den matchade förvärvsgraden samma som förvärvsgraden. Den matchade förvärvsgraden speglar i större utsträckning än den vanliga förvärvsgraden i vilken mån det är utbildningen som efterfrågas av arbetsgivarna, och inte enbart personerna som har dessa utbildningar.

I figuren nedan redovisas förvärvsgraden och den matchade förvärvsgraden efter födelseregion. Precis som för förvärvsgraden är den matchade förvärvsgraden i Örebro län beroende på födelseregion. Högst matchad förvärvsgrad finns bland de som är födda i Sverige och lägst bland de som är födda i övriga världen. Är man född i Sverige är den matchade förvärvsgraden i genomsnitt 55 procent i Örebro län. Det innebär att 55 procent av de som är födda i Sverige arbetar inom ett yrke som deras utbildning matchar. Är man däremot född i övriga Europa eller övriga världen uppgår den matchade förvärvsgraden till 39 respektive 24 procent. Det innebär att en betydligt lägre andel av de som är födda utanför Sverige förvärvsarbetar inom ett yrke som matchar deras utbildning. Det indikerar att de utrikesfödda i lägre grad än de som är födda i Sverige arbetar inom ett yrke som de är utbildade för. Detta är väntat då dessa personer har svårt att överhuvudtaget finna ett jobb (jämför med förvärvsgrad) och därmed i större utsträckning är hänvisade till jobb som inte matchar deras utbildning.

Figur 23: Förvärvsgrad och matchad förvärvsgrad efter födelseregion, år 2017



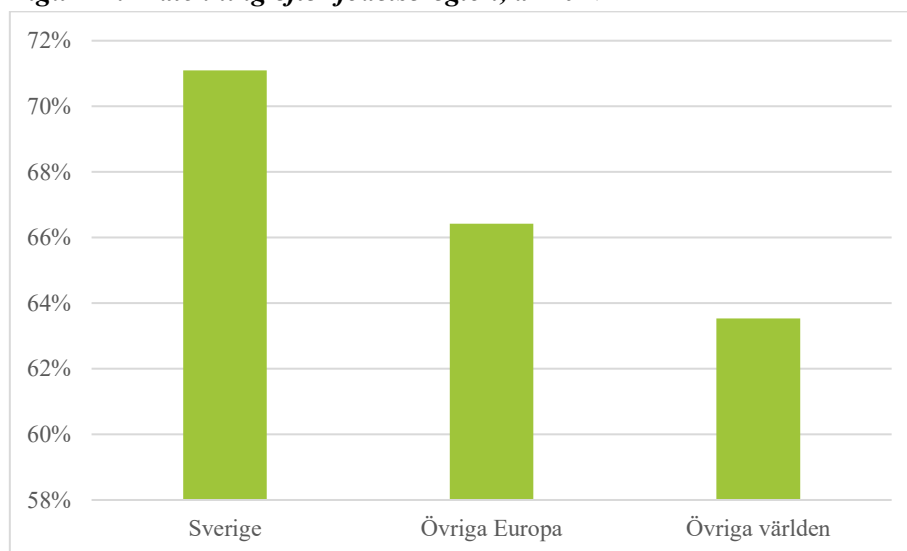
Lägre matchning bland utrikesfödda

Mer intressant än matchad förvärvsgrad är att studera matchning (matchningsgrad). Med matchning avses hur stor andel av de förvärvsarbetande med en specifik utbildning som arbetar inom ett yrke som matchar deras utbildning.³ Det är positivt om matchningen är hög. Det innebär att individer kan bidra med de kunskaper och färdigheter som de förvärvat genom sin utbildning vilket leder till positiva effekter för näringslivet då kompetenser används i sin rätta omgivning. Men det innebär även positiva samhällseffekter då de offentliga investeringar som är förknippade med utbildningsinsatser sannolikt utnyttjas mer effektivt.

³ Med matchning/matchningsgrad avses andelen förvärvsarbetande som arbetar i ett yrke som stämmer väl överens med sin utbildning (där ämnesinriktningen stämmer helt med yrket och där utbildningsnivån helt matchar eller är lägre än vad arbetet kräver) av totalt antal förvärvsarbetande (20–64 år). Att man kan räknas som matchad även om ens utbildningsnivå är lägre än vad arbetet kräver beror på att inte enbart formell kompetens avgör om man matchar sitt yrke. Man kan förvärva kunskaper genom yrkeserfarenhet som motsvarar formell kompetens.

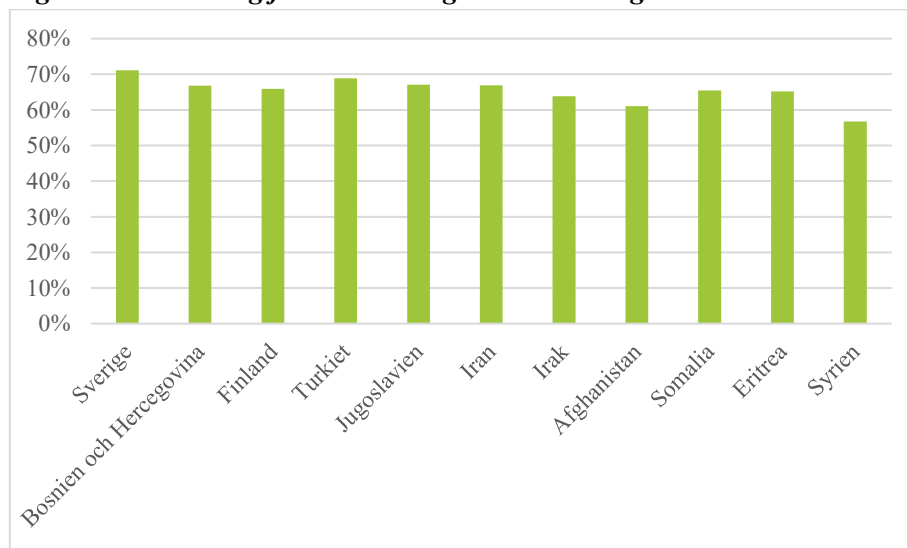
Matchningen är högst bland de som är födda i Sverige. 71 procent av förvärvsarbetande som är födda i Sverige arbetar inom ett yrke som matchar deras utbildning. Är man däremot född i övriga Europa eller övriga världen är det 66 respektive 64 procent av de förvärvsarbetande som arbetar inom ett yrke som matchar deras utbildning. Att matchningen är lägre för utrikesfödda innebär att deras humankapital inte nyttjas fullt ut på Örebro läns arbetsmarknad. Det finns därmed en tillväxtpotential genom att verka för att matchningen för denna grupp ökar.

Figur 24: Matchning efter födelseregion, år 2017



Det är relativt liten skillnad på matchningsgraden bland de sysselsatta från något av de tio vanligaste invandringsländerna i Örebro län.

Figur 25: Matchning för de tio vanligaste invandringsländerna i Örebro län, år 2017

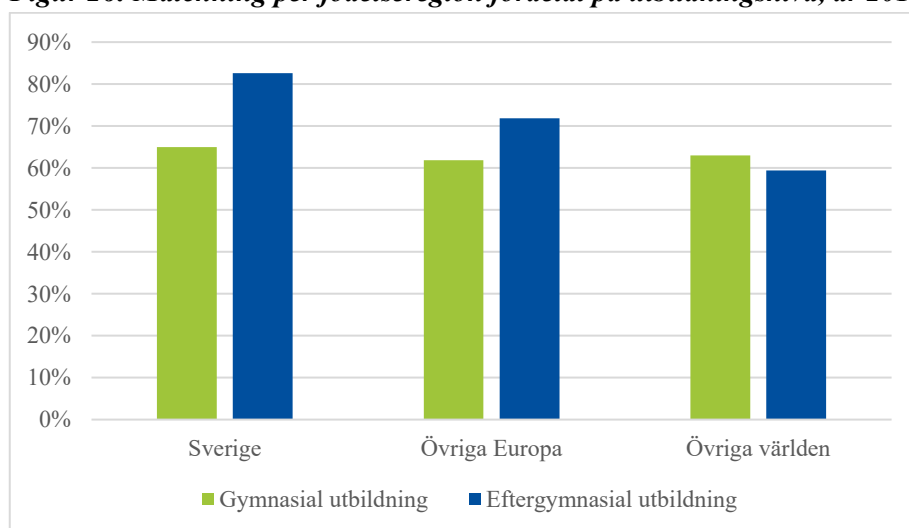


Lägst matchning uppvisar de sysselsatta som är födda i Syrien. 57 procent av de sysselsatta i Örebro län som är födda i Syrien arbetar i ett yrke som matchar deras utbildning.

Studerars matchningsgrad fördelat på utbildningsnivå⁴ är matchningen högre för de som är födda i Sverige jämfört med utrikesfödda för de med gymnasial och eftergymnasial utbildning.

Störst skillnad är matchningsgraden för dem med eftergymnasial utbildning. Hela 83 procent av de förvärvsarbetande som är födda i Sverige och som har en eftergymnasial utbildning arbetar inom ett yrke som matchar deras utbildning. Motsvarande matchningsgrad för födda i övriga Europa och övriga världen är 72 respektive 60 procent. Av de förvärvsarbetande i Örebro län som är födda i övriga världen och har en eftergymnasial utbildning arbetar därmed endast sex av tio personer inom ett yrke som matchar deras utbildning. Det är därmed tydligt att de utrikesfödda med eftergymnasial utbildning har svårt att få full avkastning för sin utbildning på arbetsmarknaden. Här finns dock en skillnad mellan könen. Matchningsgraden bland de som är födda i övriga världen är högre för kvinnor jämfört med männen (se bilaga 4).

Figur 26: Matchning per födelseregion fördelat på utbildningsnivå, år 2017

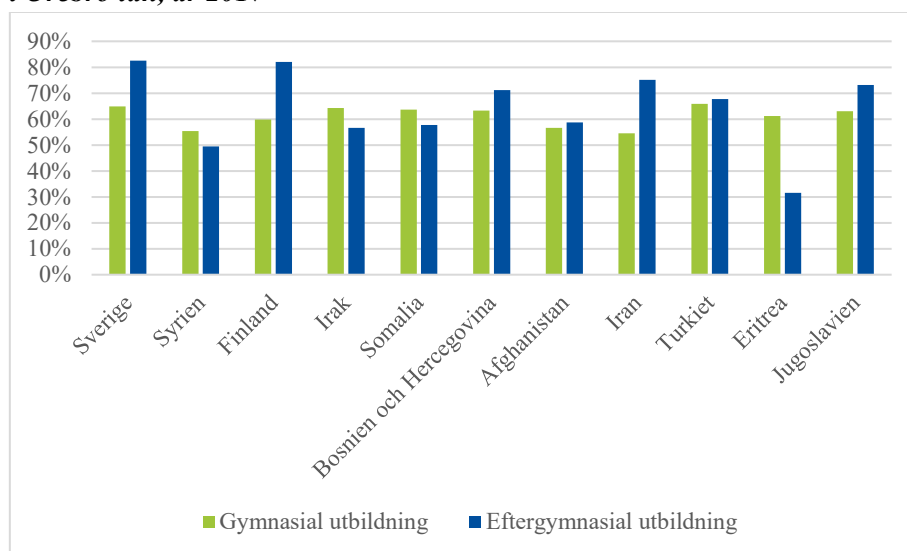


När matchningen för de förvärvsarbetande från de vanligaste invandringsländerna i Örebro län studeras är det några länder med låg matchningsgrad för eftergymnasialt utbildade som sticker ut.

⁴ I denna analys redovisas inte matchningsgraden för personer med högst förgymnasial utbildning. Skälet är att det är svårt att tala om att ha en omatchad förgymnasial utbildning eftersom det inte finns någon utbildningsnivå som är lägre än förgymnasial och det är svårt att indela förgymnasiala utbildningar enligt ämnesinriktning. SCB gör heller ingen matchningsbedömning för en stor andel av de med förgymnasial utbildning p.g.a. att yrkesinriktningen är alltför specifik för att kunna kräva en ämnesinriktning.

Framförallt gäller detta för de som är födda i Eritrea men även för de som födda i Syrien, Irak, Somalia och Afghanistan. Knappt en tredjedel av de som är födda i Eritrea och som har en eftergymnasial utbildning arbetar inom ett yrke som matchar deras utbildning. Den låga matchningsgraden för eftergymnasialt utbildade från dessa länder förklaras till stor del av att många från dessa länder är nyanlända.

Figur 27: Matchning per utbildningsnivå för de tio vanligaste invandringsländerna i Örebro län, år 2017



Avslutningsvis kan man även studera hur stor andel av de förvärvsarbetande som arbetar i ett yrke som de är överutbildade för.⁵ Arbetar utrikesfödda i högre utsträckning i yrken som de är överutbildade för? Bland de som är födda i Sverige arbetar endast 3 procent av de förvärvsarbetande i yrken som kräver lägre utbildningsnivå än de innehar. Av de förvärvsarbetande som är födda i övriga Europa och övriga världen är motsvarande andelar 8 respektive 11 procent. Därmed arbetar utrikesfödda i högre utsträckning i yrken som kräver lägre utbildning än de har.

⁵ Här studeras endast utbildningsnivån och ingen hänsyn tas till utbildningsinriktningen.

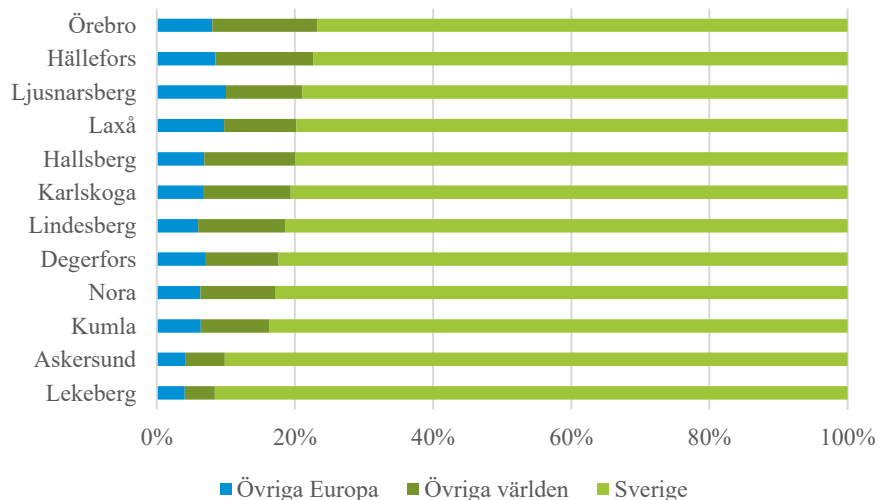
Inomregionala skillnader

Detta kapitel koncentrerar sig på inomregionala skillnader i länet. Vilka kommuner sticker ut avseende antal utrikesfödda i arbetsför ålder? Skiljer sig utbildningsnivå, sysselsättningsgrad och matchning mellan kommunerna för de utrikesfödda?

Skillnader avseende utrikesfödda bland kommunerna

Andelen utrikesfödda i arbetsför ålder som andel av total befolkning i åldern 20–64 år varierar relativt mycket mellan kommunerna i Örebro län. Högst andel hade år 2018 Örebro, Hällefors och Ljusnarsbergs kommun. I dessa kommuner utgjorde de utrikesfödda mer än en femtedel av befolkningen i åldern 20–64 år. I Lekeberg och Askersund däremot, utgjorde de utrikesfödda endast 8 respektive 10 procent av befolkningen i arbetsför ålder. I samtliga kommuner utgör utrikesfödda från övriga världen en majoritet av de utrikesfödda i arbetsför ålder.

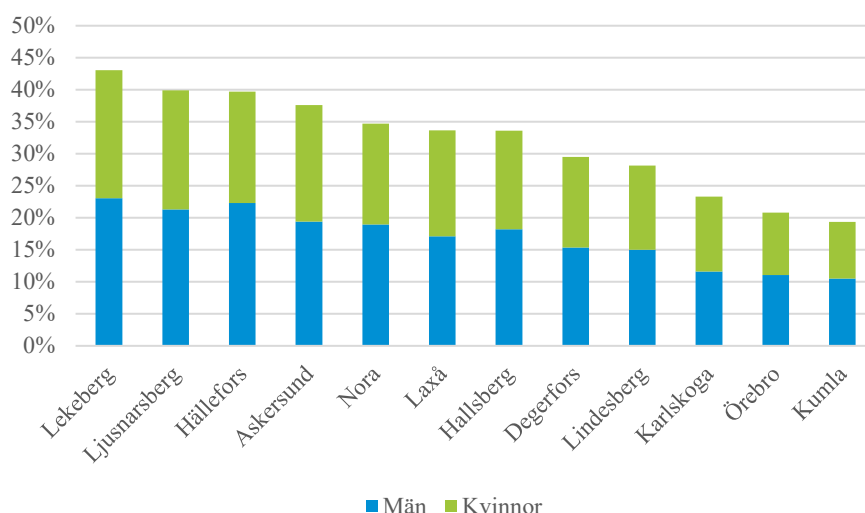
Figur 28: Befolkning 20–64 år per kommun efter födelseregion, år 2018



Hög andel nyanlända i några kommuner

Lekeberg och Askersund som vid en jämförelse med övriga kommuner i länet hade en liten andel utrikesfödda har tillsammans med Hällefors och Ljusnarsberg en hög andel nyanlända bland de utrikesfödda. I Lekeberg utgör de nyanlända, här mätt som antalet som invandrat under perioden 2015–2018, hela 40 procent av samtliga utrikesfödda i kommunen. I sju av länets tolv kommuner utgörs nästan en tredjedel eller mer av de utrikesfödda av nyanlända. Kumla, Örebro och Karlskoga är de kommuner som har lägst andel nyanlända hos sin utrikesfödda befolkningen i arbetsför ålder.

Figur 29: Nyanlända som andel av utrikesfödda fördelat på kommun, år 2018



Not: Med

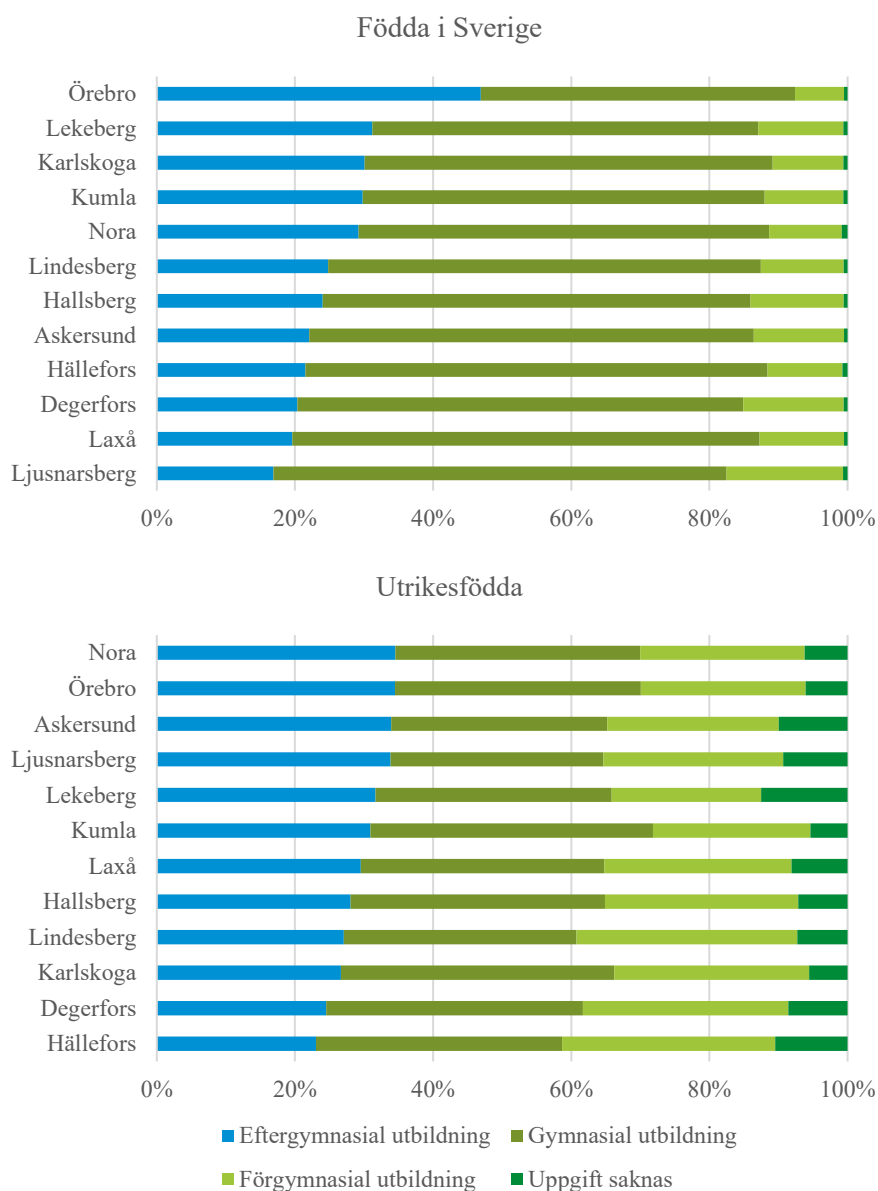
nyanlända avses de med invandringsår 2015–2018. Andelen avser nyanlända i åldern 20–64 år av utrikes född befolkning i åldern 20–64 år.

Utbildningsnivå fördelat på kommunnivå

I figuren nedan redovisas befolkningens (20–64 år) utbildningsnivå på kommunnivå för de som är födda i Sverige respektive utrikesfödda. Från denna är det tydligt att andelen med förgymnasial utbildning som högsta utbildning är betydligt vanligare förekommande bland utrikesfödda i samtliga kommuner.

Men det som också är tydligt från figuren är att andelen med eftergymnasial utbildning generellt är högre bland utrikesfödda jämfört med dem som är födda i Sverige. Endast i Örebro och Karlskoga kommun är andelen med eftergymnasial utbildning högre bland de som är födda i Sverige jämfört med de som är utrikesfödda. I samtliga övriga kommuner är andelen med eftergymnasial utbildning densamma eller högre bland utrikesfödda. I Ljusnarsberg, Askersund och Laxå kommun är andelen med eftergymnasial utbildning betydligt högre bland de utrikesfödda jämfört med de som är födda i Sverige. Därtill tenderar kvinnor att, i högre utsträckning än män, ha förvärvat en eftergymnasial utbildning. Tendensen är tydligare för personer födda i Sverige men består även för utrikesfödda (se bilaga 3).

Figur 30: Befolkningens (20–64 år) utbildningsnivå per kommun, år 2017

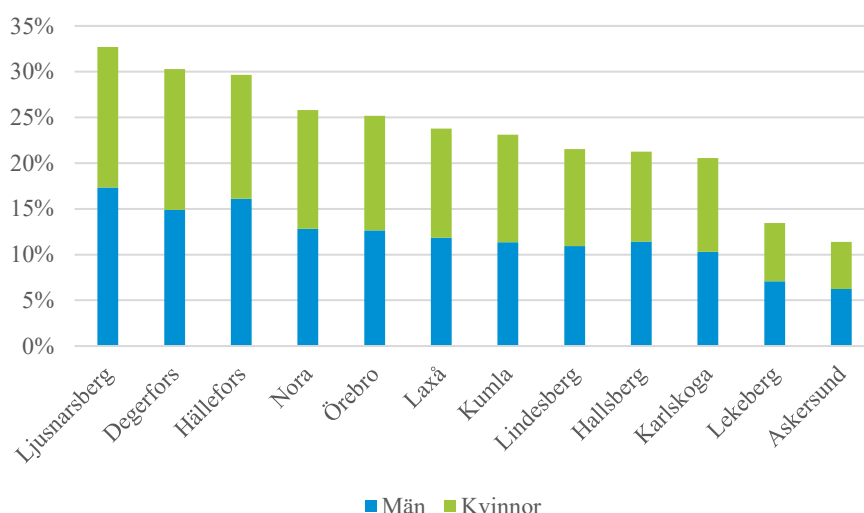


Branschstruktur och relativt utbud av utrikes född arbetskraft

I bilaga 2 redovisas antalet sysselsatta per bransch fördelat på födelseregion för respektive kommun. I de flesta kommuner är Tillverkningsindustrin, Utbildning, Vård och omsorg samt Handel de största branscherna. Även branschen Byggverksamhet är en relativt stor bransch i de flesta kommuner. Det är dessa branscher som på länsnivå sysselsätter flest med utrikes bakgrund. Därmed har kommunerna överlag en branschstruktur som på länsnivå uppvisar god mottagningskapacitet för utrikes född arbetskraft.

Genom att sätta antalet utrikesfödda i arbetsför ålder i relation till den sysselsatta dagbefolkningen i respektive kommun får man ett mått som beskriver relativt utbud av utrikes född arbetskraft på den lokala arbetsmarknaden. I Ljusnarsberg, Degerfors och Hällefors är denna andel närmare 30 procent eller högre. Det innebär att i dessa kommuner utgör den utrikesfödda befolkningen i arbetsför ålder nästan en tredjedel av det totala antalet arbetsplatser i kommunen. Om man bortser från pendling så innebär detta att konkurrensen för att etablera sig på den lokala arbetsmarknaden i någon av dessa kommuner är betydligt högre än i exempelvis Askersund och Lekeberg där antalet utrikesfödda i arbetsför ålder i relation till kommunens sysselsatta dagbefolkning endast uppgår till 11 respektive 13 procent. Det är alltså ett betydligt högre tryck av utrikesfödda som vill etablera sig på arbetsmarknaden i de kommuner där utrikesfödda som andel av den lokala arbetsmarknadens storlek är hög.

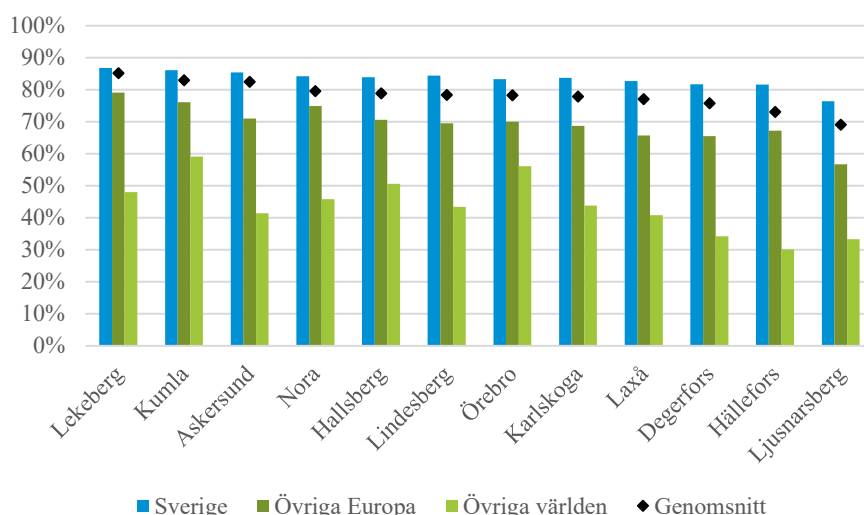
Figur 31: Antalet utrikesfödda (20–64 år) i befolkningen som andel av den lokala (kommunala) arbetsmarknadens storlek, år 2017



Skillnader i etablering för utrikesfödda mellan kommunerna

Det är relativt stora skillnader i förvärvsgrader mellan kommunerna i Örebro län. I Lekebergs kommun uppgår förvärvsgraden till hela 85 procent. Även i Kumla, Askersund och Nora är förvärvsgraderna höga. I Ljusnarsberg däremot är den totala förvärvsgraden relativt låg, 69 procent. I figuren nedan redovisas den genomsnittliga förvärvsgraden (svarta romben) samt förvärvsgrad uppdelat på födelseregion för kommunerna i Örebro län. Förvärvsgraden för födda i övriga Europa varierar mellan 79 procent i Lekeberg och 57 procent i Ljusnarsberg. För födda i övriga världen varierar förvärvsgraden mellan 59 procent i Kumla och 30 procent i Hällefors.

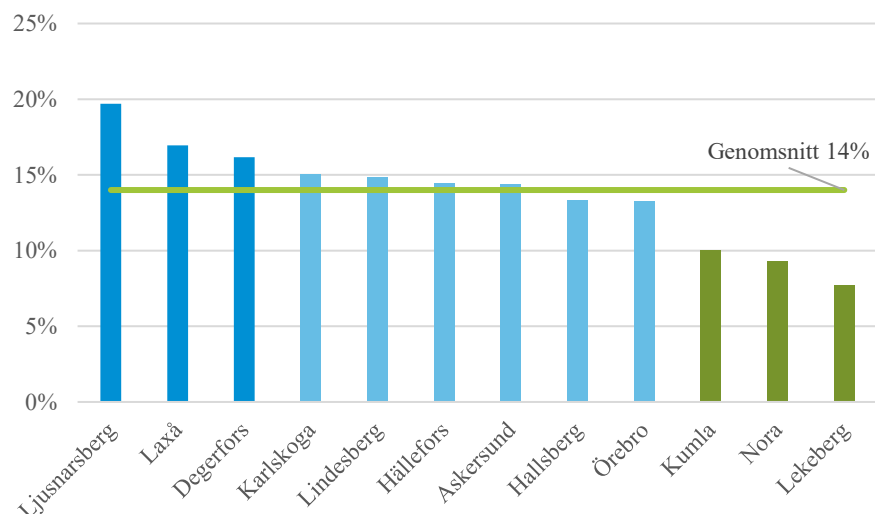
Figur 32: Förvärsgrad per kommun fördelat på födelseregion, år 2017



Genom att studera hur stor skillnaden är mellan förvärsgraden för de som är födda i Sverige och förvärsgraden för de som är födda i övriga Europa respektive övriga världen i varje kommun och jämföra det med den genomsnittliga skillnaden för samtliga kommuner i länet ges en indikation på hur väl de utrikesfödda har lyckats etablera sig på arbetsmarknaden i respektive kommun.

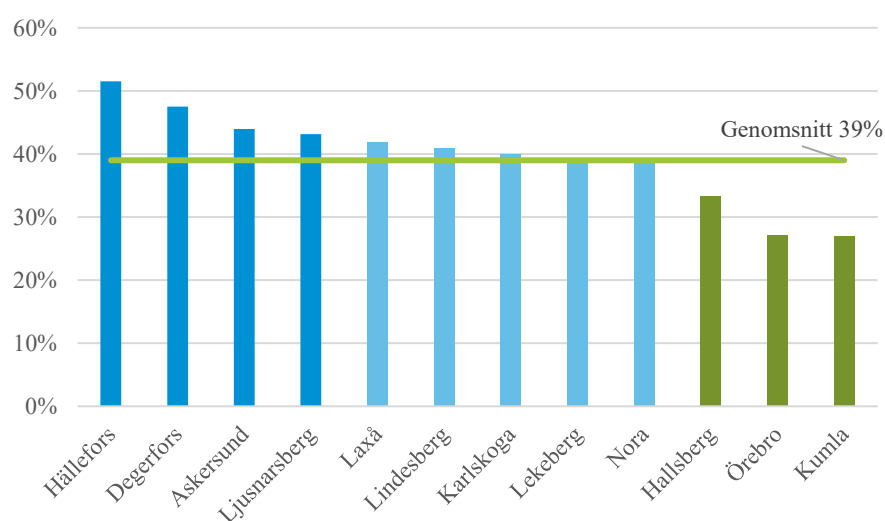
Skillnaden i förvärsgrad mellan de som är födda i Sverige och de som är födda i övriga Europa uppgår i genomsnitt till 14 procentenheter för Örebro läns kommuner. Det innebär att förvärsgraden i genomsnitt är 14 procentenheter högre bland de som är födda i Sverige jämfört med de som är födda i övriga Europa. Här framstår Lekeberg, Nora och Kumla kommun som relativt framgångsrika då differensen endast uppgår till mellan 8 och 10 procentenheter. I Ljusnarsberg, Laxå och i viss mån Degerfors kommun är etableringen på arbetsmarknaden bland de som är födda i övriga Europa lägre än genomsnittligt i länet. I dessa kommuner är skillnaden i förvärsgrad mellan de som är födda i Sverige och de som är födda i övriga Europa mellan 16 och 20 procentenheter.

Figur 33: Skillnad i förvärvsgrad mellan födda i Sverige och födda i övriga Europa fördelat på kommun, år 2017



Skillnaden i förvärvsgrad mellan de som är födda i Sverige och de som är födda i övriga världen uppgår i genomsnitt till 39 procentenheter i Örebro län. Det innebär att förvärvsgraden i genomsnitt är 39 procentenheter högre bland de som födda i Sverige jämfört med de som är födda i övriga världen. Här framstår Kumla, Örebro och Hallsbergs kommun som relativt framgångsrika då differensen är betydligt lägre, nämligen 27 respektive 33 procentenheter. I Degerfors och Hällefors är skillnaden i förvärvsgrader mellan de som är födda i Sverige och de som är födda i övriga världen 47 respektive 51 procentenheter, vilket är betydligt större än genomsnittet för kommunerna i Örebro län på 39 procentenheter. Även i Askersund och Ljusnarsberg är skillnaden hög.

Figur 34: Skillnad i förvärvsgrad mellan födda i Sverige och födda i övriga världen fördelat på kommun, år 2017



Gemensamt för kommuner med god respektive svag etablering

Det finns vissa gemensamma faktorer bland de kommuner som uppvisar en relativt länet bättre respektive sämre etablering av utrikesfödda på arbetsmarknaden och då särskilt beträffande födda i övriga världen.

I figuren ovan konstateras att Hällefors, Degerfors, Askersund och Ljusnarsberg uppvisar en sämre etablering på arbetsmarknaden av födda i övriga världen jämfört med genomsnittet i länet. Gemensamt för tre av dessa kommuner är att antalet nyanlända som andel av utrikesfödda är hög (gäller för Hällefors, Askersund och Ljusnarsberg). Även antalet utrikesfödda i åldern 20–64 år som andel av den lokala arbetsmarknaden (se Figur 31 ovan) är hög i Hällefors, Degerfors och Ljusnarsberg. I Askersund är däremot denna andel låg.

I de kommuner som uppvisar en bättre etablering av födda i övriga världen relativt länet, Kumla, Örebro och Hallsberg, är framförallt antalet nyanlända som andel av utrikesfödda låg. Utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden är starkt beroende av vistelsetid i Sverige och därför påverkar troligen den låga andelen nyanlända etableringsgraden för utrikesfödda i dessa kommuner.

SKL har utvecklat en modell för att förenkla jämförelser mellan kommuner och flyktingars förvärvsfrekvens. Enligt denna modell underpresterar sex av länets kommuner gentemot sina förutsättningar. Dessa kommuner har en arbetsmarknads-etablering bland flyktingar som ligger under förväntat värde. Övriga länets kommuner ligger nära det förväntade värdet och presterar därmed enligt sina förutsättningar. Se Faktaruta nedan för fördjupning om detta.

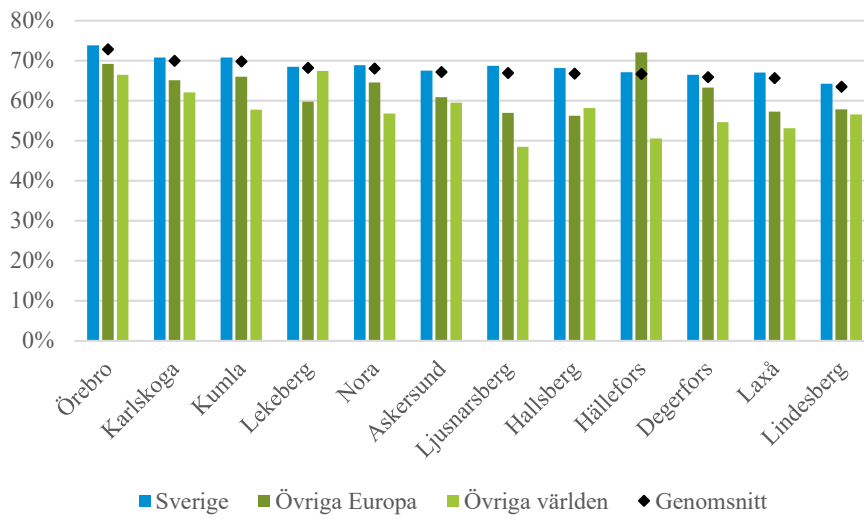
Matchning

Med matchning avses hur stor andel av de förvärvsarbetande som arbetar inom ett yrke som deras utbildning matchar. Det är relativt liten skillnad i matchning mellan kommunerna i länet på aggregerad nivå. Den varierar mellan 73 procent i Örebro och 64 procent i Lindesberg. Studeras matchningen för de som är födda i övriga Europa och övriga världen är dock skillnaderna större.

I Hällefors och Örebro är matchningsgraden för de som är födda i övriga Europa, 72 respektive 69 procent, medan den är betydligt lägre i Ljusnarsberg och Laxå, 57 procent. För födda i övriga världen varierar matchningsgraden från 67 procent i Örebro och Lekeberg till 51 procent i Hällefors och 49 procent i Ljusnarsberg.

Hällefors kommun sticker ut med en i jämförelse med övriga kommuner hög matchning för födda i övriga Europa samtidigt som matchningen för födda i övriga världen är låg jämfört med övriga kommuner.

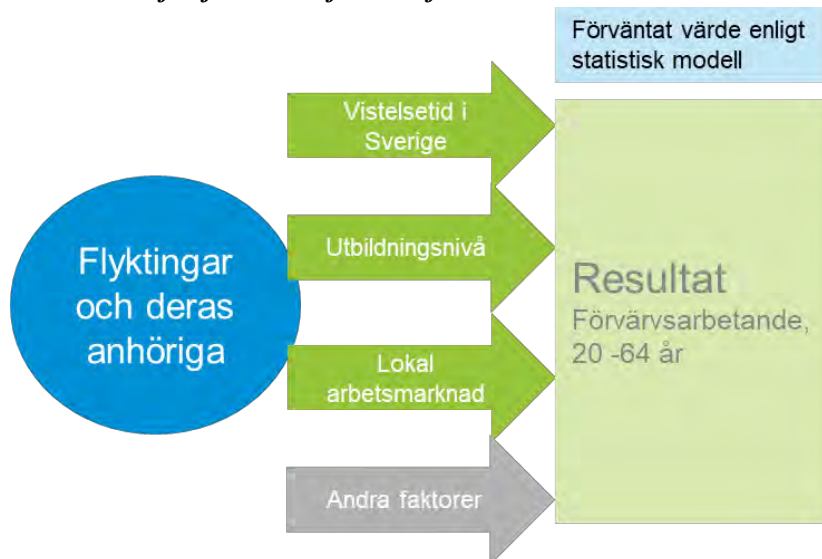
Figur 35: Matchning per kommun fördelat på födelseregion, år 2017



Faktaruta: Hur väl lyckas kommunerna integrera flyktingar på arbetsmarknaden enligt SKL:s modell

SKL har utvecklat en modell för att förenkla jämförelse mellan kommuner och flyktingars förvärvsfrekvens. Genom att lägga in faktorer som utbildningsnivå, flyktingars vistelsetid och arbetslöshet bland inrikes födda i respektive kommun får man fram ett värde för ”förväntad förvärvsfrekvens” för flyktingar eller anhöriga till flyktingar.

SKL:s modell för förväntad förvärvsfrekvens



Källa: Nyckeltal med integration i fokus, SKL (2017)

Värdet tar alltså hänsyn till varje kommuns unika situation. En kommun med hög arbetslöshet samt med många nyanlända med kort vistelsetid och låg utbildningsbakgrund får, till exempel, ett lägre förväntat värde jämfört med kommuner med mer gynnsamma förutsättningar.

Förenklat kan man säga att det förväntade värdet gör det möjligt att jämföra andelen förvärvsarbetande i flyktinggruppen i sin egen kommun med andra kommuner, om de skulle haft liknande förutsättningar. Modellen förklarar enligt SKL cirka 70 procent av variationen i förvärvsfrekvens mellan kommunerna. Det innebär att 30 procent av skillnaderna påverkas av andra faktorer, till exempel skillnader i arbetssätt och insatser men också andra bakgrundsfaktorer som inte fångas upp i modellen.

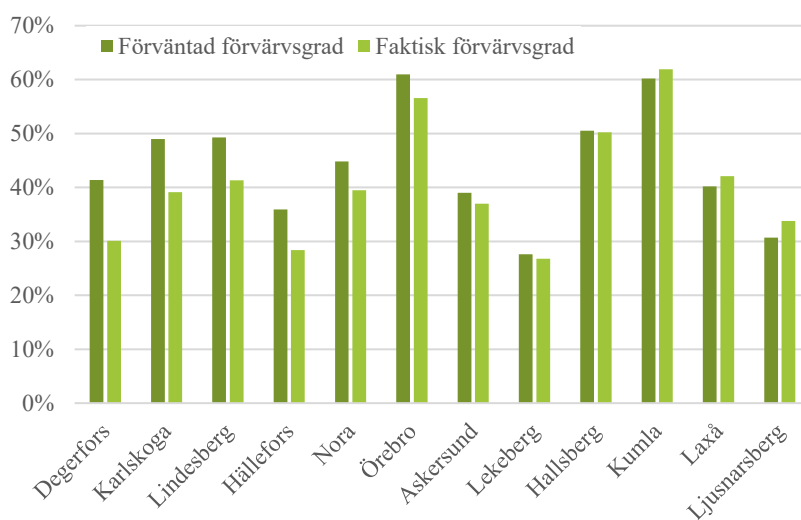
Med hjälp av denna modell kan den förväntade förvärvsfrekvensen för flyktingar som beräknas enligt ovan jämföras med den faktiska förvärvsfrekvensen för flyktingar. Därmed är det möjligt att se om en kommun utifrån sina förutsättningar över- eller underpresterar avseende flyktingars integration på arbetsmarknaden.

Faktaruta: Hur väl lyckas kommunerna integrera flyktingar på arbetsmarknaden enligt SKL:s modell, forts.

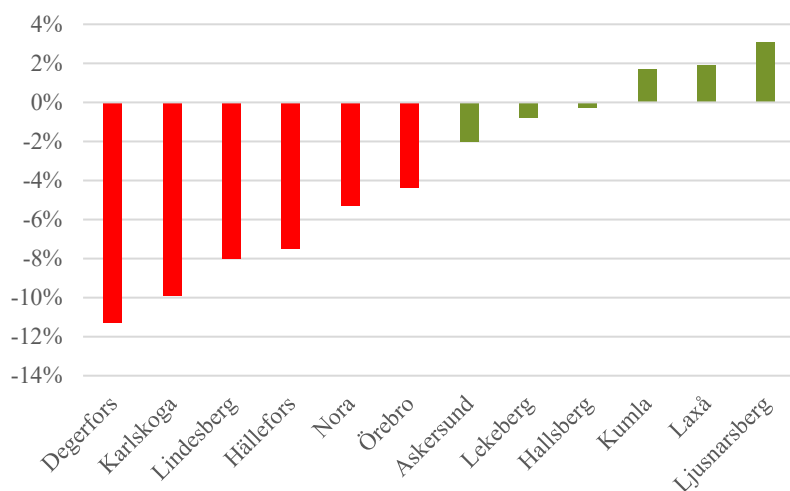
I figurerna nedan redovisas förväntad och faktisk förvärvsfrekvens samt avvikelser från förväntad förvärvsfrekvens för flyktingar i kommunerna i Örebro län för år 2017.

Enligt SKL:s modell underpresterar sex av länets kommuner (röda staplar) gentemot sina förutsättningar. Dessa kommuner har en arbetsmarknadsetablering i flyktinggruppen som ligger under förväntat värde. Övriga länets kommuner ligger nära det förväntade värdet och presterar därmed enligt sina förutsättningar.

Förväntad förvärvsgrad för flyktingar, år 2017



Avvikelse från förväntad förvärvsgrad för flyktingar, år 2017



Källa: Kolada (båda figurerna)

Avslutande kommentar

Ökad integration/etablering bidrar till tillväxt

Att öka utrikesföddas etablering på arbetsmarknaden bidrar till ökad tillväxt. En ökad etablering innebär att fler kommer i produktivt arbete och att fler får inkomster vilket ökar efterfrågan på varor och tjänster vilket är positivt för regionens ekonomiska utveckling.

I dag är förvärvsgraden bland utrikesfödda i Örebro län endast 58 procent. Lägst är förvärvsgraden bland dem som är födda i övriga världen. Av dessa är det endast hälften som förvärvsarbetar. I grunden handlar det om ett resursslöseri att etableringen på arbetsmarknaden för utrikesfödda inte fungerar bättre.

Gynnsam befolkningsstruktur bland utrikesfödda

Befolkningsstrukturen är gynnsam bland utrikesfödda med en stor andel i arbetsför ålder vilka därmed utgör ett komplement till den totala befolkningsstrukturen som domineras av många äldre. Med ökande kompetensförsörjningsproblem på Örebro läns arbetsmarknad utgör de utrikesfödda därmed en potential för att motverka framtida kompetensbrister.

En utbildningsutmaning...

Förvärvsgraderna är lägst för de med endast förgymnasial utbildning. Idag är en gymnasieutbildning ofta ett minimikrav för att kunna bli anställningsbar. Mer än en fjärdedel av de utrikesfödda i åldern 20–64 år har endast förgymnasial utbildning. Studeras de som är födda i övriga världen saknar drygt 30 procent en gymnasieutbildning. Särskilda utbildningssatsningar för utrikesfödda och i synnerhet för de som är födda i övriga världen är ett viktigt framtida insatsområde. Detta för att lyfta de utrikesföddas kompetens så att en större andel kan kvalificera sig som ”anställningsbara”.

...och en matchningsutmaning

Det är också viktigt att komma ihåg att en stor andel av de utrikesfödda har en eftergymnasial utbildning. För denna grupp är förvärvsgraderna relativt höga (68 procent) men fortfarande betydligt lägre jämfört med de som är födda i Sverige (87 procent). Insatser för att den kompetens som utrikesfödda med eftergymnasial utbildning bättre används är därmed också viktiga. Detta illustreras bland annat i att matchnings-graden är lägre bland gymnasialt och eftergymnasialt utbildade utrikesfödda. Att matchningen är lägre för utrikesfödda innebär att deras humankapital inte nyttjas fullt ut på Örebro läns arbetsmarknad. Det finns därmed en tillväxtpotential genom att verka för att matchningen för denna grupp ökar.

Insatser för att snabba på nyanländas etablering

Nyanlända är en grupp som har särskilt svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta gäller generellt och i rapporten har det framkommit att så också är fallet i Örebro län specifikt. Etableringstiden är längre för de som är födda i övriga världen

jämfört med födda i övriga Europa. Insatser för att påskynda nyanländas etablering är ett väldigt viktigt insatsområde. Detta ger vinster, sociala och ekonomiska, för såväl individen som samhället.

Lärdomar från framgångsrika branscher

Branscherna Hotell och restaurang samt Byggverksamhet är två branscher som fungerar som inestigsbranscher för nyanlända. Tillsammans med branschen Vård och omsorg som sysselsätter flest nyanlända är dessa branscher alla goda exempel på att tillvarata de nyanländas kompetens. Vilka lärdomar går att dra från dessa branschers arbete med att rekrytera nyanlända? Vad kan andra branscher lära sig av dessa?

Kommunala skillnader och utmaningar – vilka är lärdomarna?

Det finns olika förutsättningar i kommunerna för etablering av utrikesfödda på arbetsmarknaden. Dels skiljer sig branschstrukturen åt mellan kommunerna och dels varierar antalet utrikesfödda i relation till den lokala arbetsmarknaden mellan olika kommuner.

De kommuner som relativt genomsnittet i länet presterar sämre avseende etablering av födda i övriga världen har ett stort antal nyanlända som andel av utrikesfödda. Dessutom är antalet utrikesfödda som andel av den lokala arbetsmarknaden relativt hög i dessa kommuner.

Bland de kommuner som relativt länet presterar bättre avseende etablering av födda i övriga världen är däremot antalet nyanlända som andel av utrikesfödda relativt lägre.

SKL har tagit fram en modell som beräknar förväntad förvärvsfrekvens för flyktingar och jämför med faktisk förvärvsfrekvens. Med hjälp av denna modell är det möjligt att identifiera vilka kommuner som utifrån sina förutsättningar överpresterar. Vad är det kommunerna som överpresterar gör? Går det att identifiera vilka deras faktorer till framgång är och implementera i övriga kommuner?

Referenser

Andersson, R. (2017) Flyktingmottagandets geografi, Migration och socialförsäkringen. Rapport från forskarseminarium i Umeå 18–19 januari 2017 – Socialförsäkringsrapport 2017:6

Arena för tillväxt/Sweco (2017) Sveriges nya geografi

DO (2012) Forskningsöversikt om rekrytering i arbetslivet
Tillgänglig via: <http://www.do.se/globalassets/publikationer/rapport-forskningsoversikt-diskriminering-rekrytering.pdf>

Regeringen.se Tillgänglig via: <http://www.regeringen.se/artiklar/2017/09/okade-anslag-for-att-starka-utrikes-fodda-kvinnors-etablering-pa-arbetsmarknaden/>

Riksrevisionen (2014) Nyanländ i Sverige – effektiva insatser för ett snabbt mottagande?

Riksrevisionen (2015) Nyanländas etablering - är statens insatser effektiva? RIR 2015:17

SCB (2014) Integration – etablering på arbetsmarknaden, Rapport 7

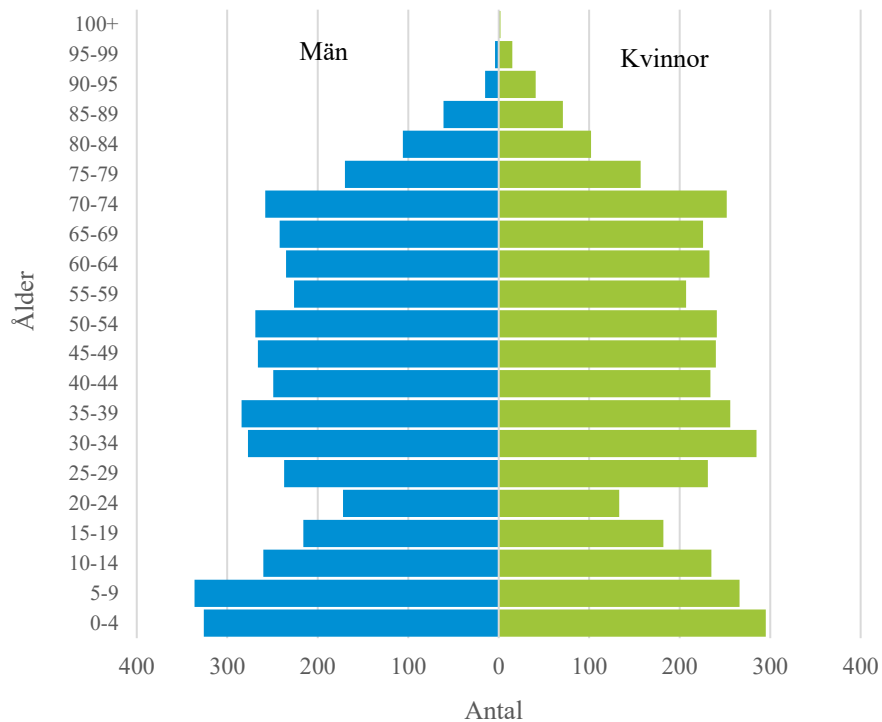
SCB (2017) Integration – utrikesföddas matchning på arbetsmarknaden i Sverige, Rapport 11

SKL (2017) SKL:s Agenda för integration – om asylmottagande och nyanländas etablering

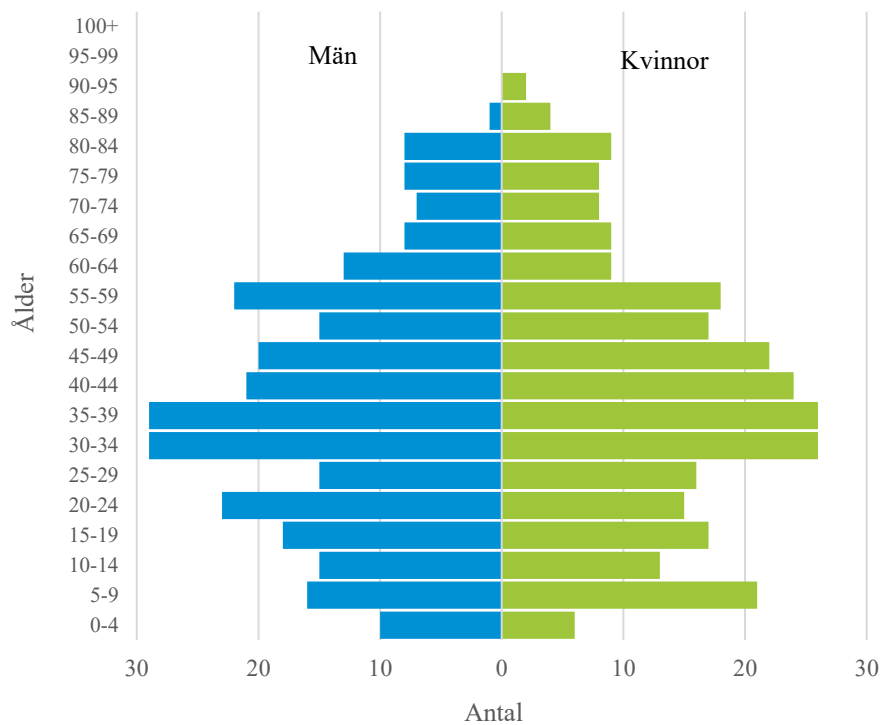
SKL (2017) Nyckeltal med integration i fokus

Bilaga 1: Befolkningspyramider på kommunnivå, år 2018

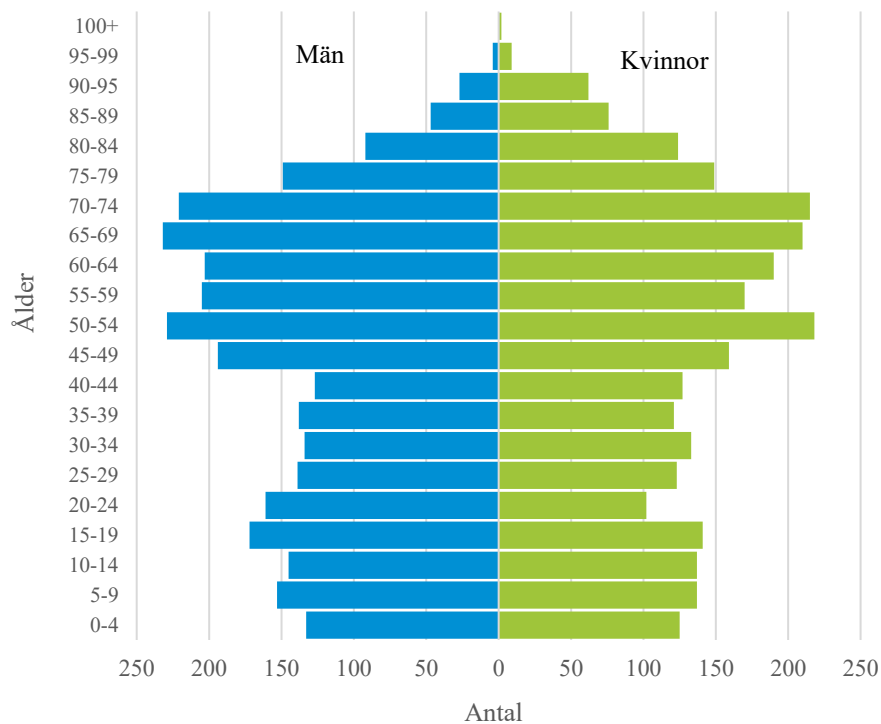
Befolkningspyramid Lekeberg, total befolkning



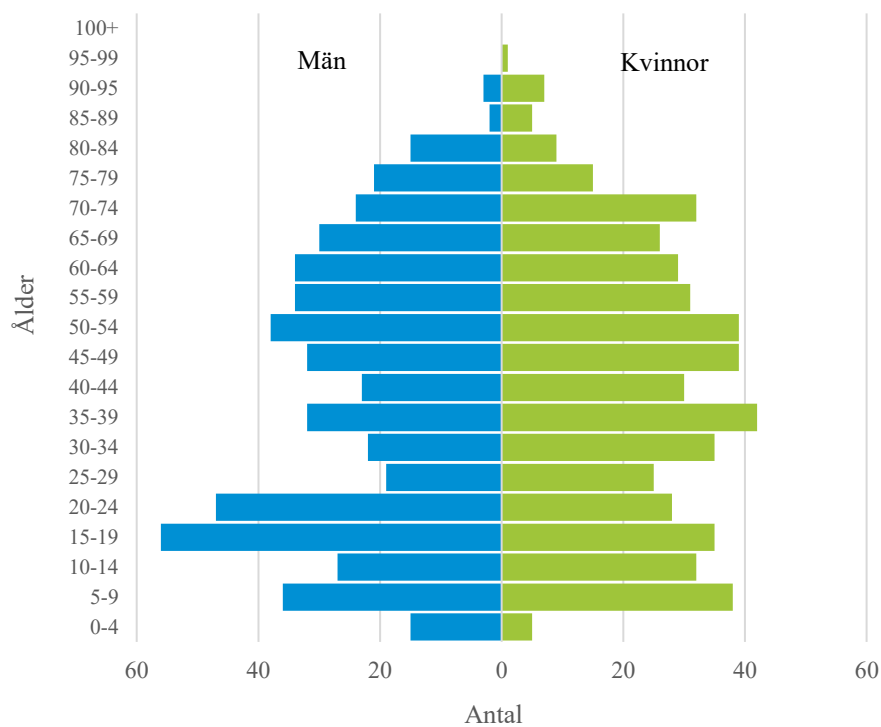
Befolkningspyramid Lekeberg, utrikesfödda



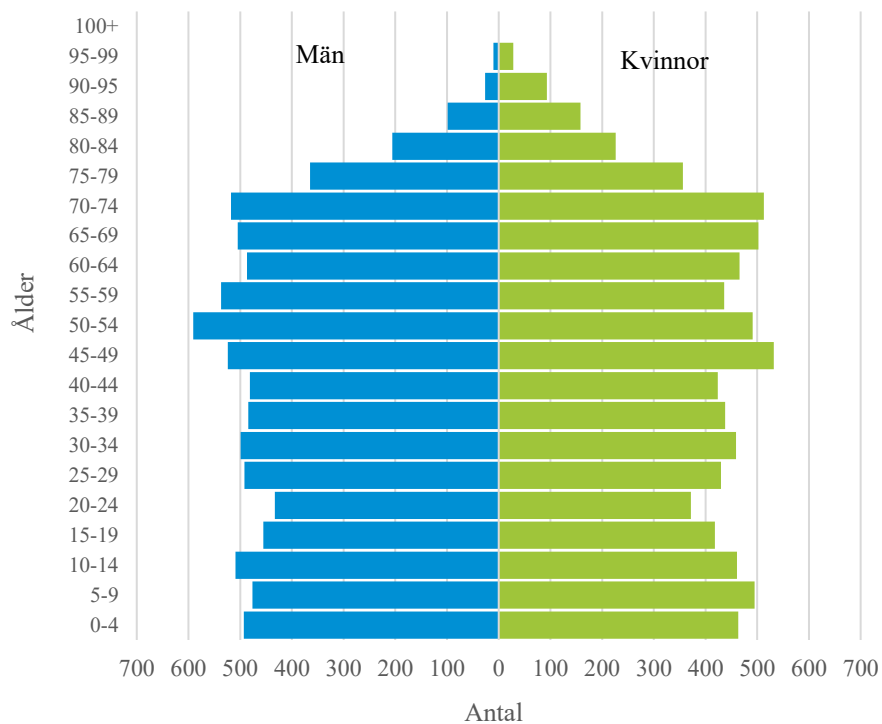
Befolkningspyramid Laxå, total befolkning



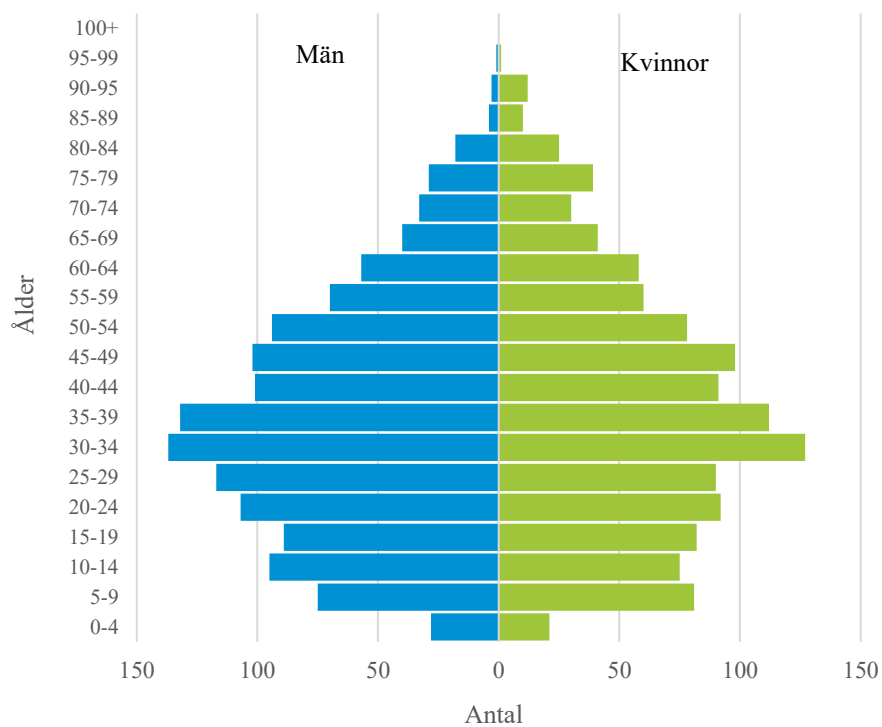
Befolkningspyramid Laxå, utrikesfödda



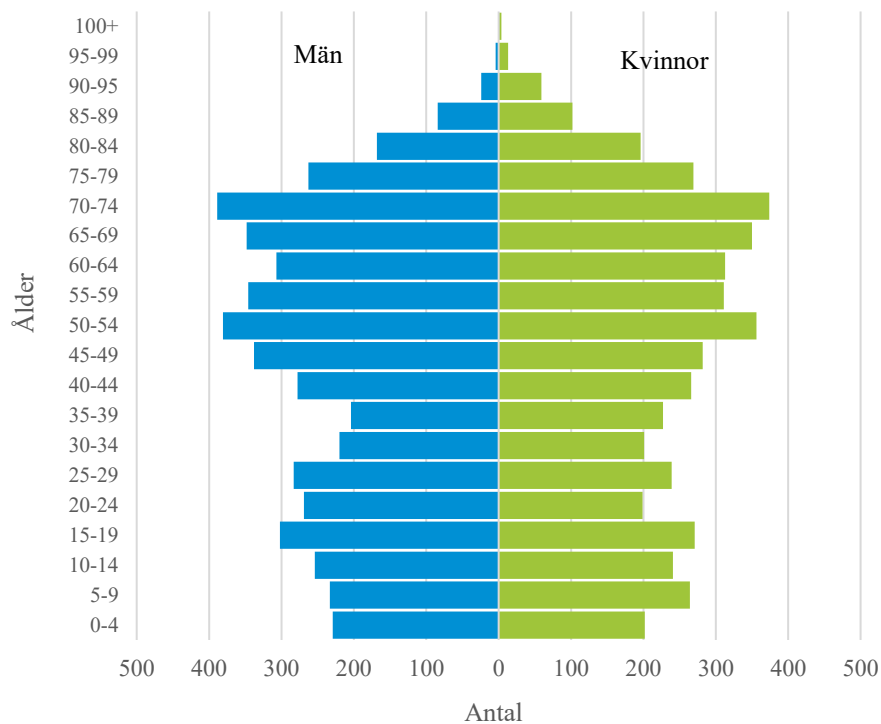
Befolkningspyramid Hallsberg, total befolkning



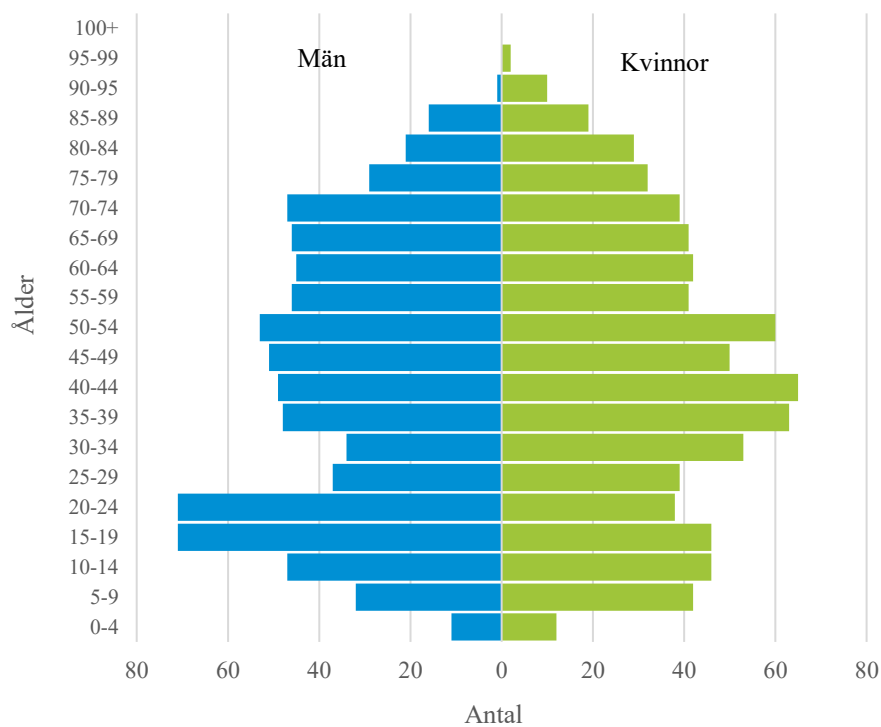
Befolkningspyramid Hallsberg, utrikesfödda



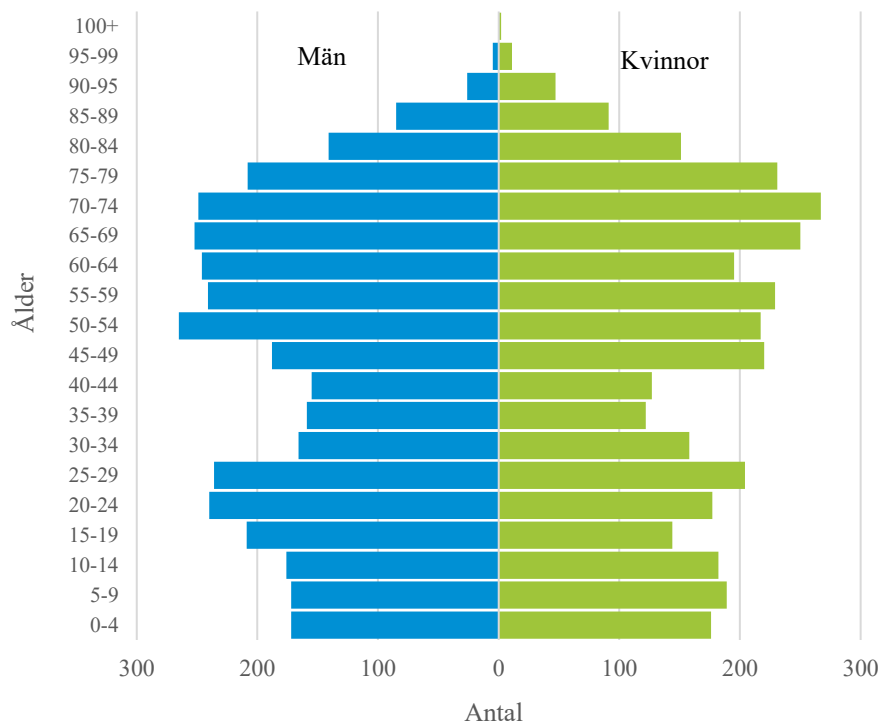
Befolkningspyramid Degerfors, total befolkning



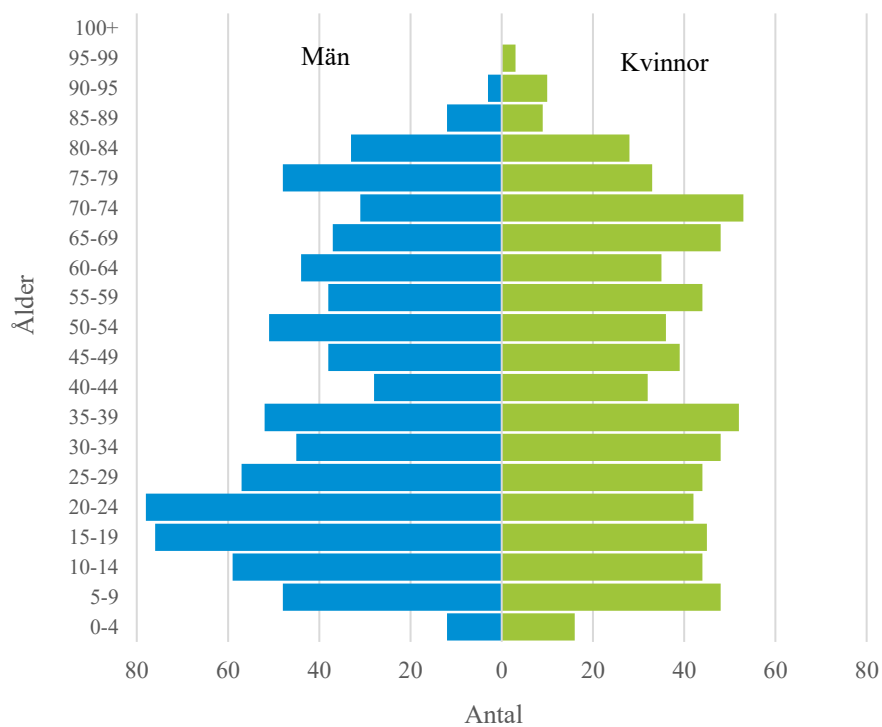
Befolkningspyramid Degerfors, utrikesfödda



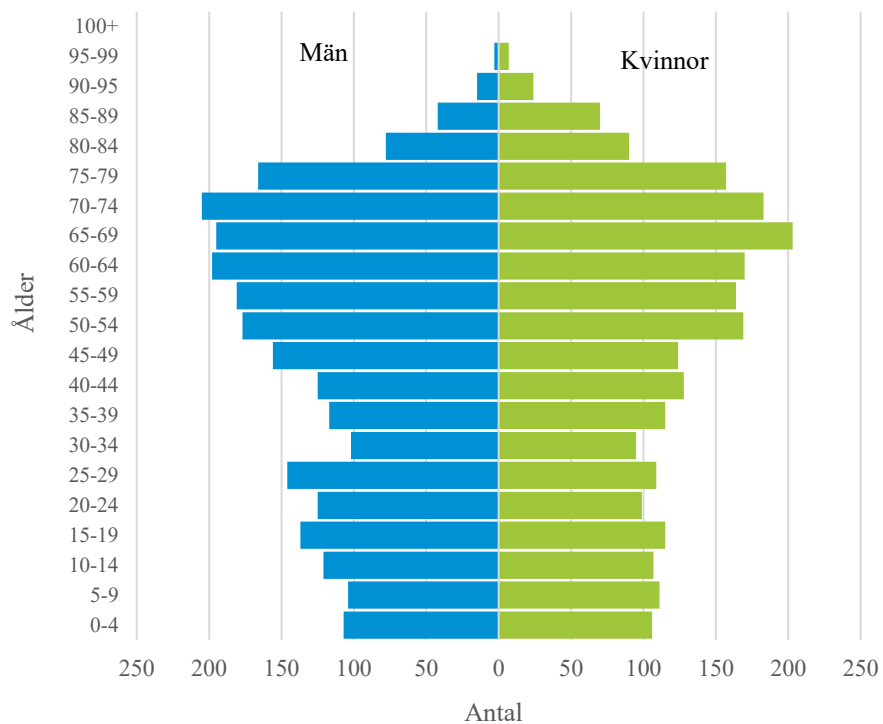
Befolkningspyramid Hällefors, total befolkning



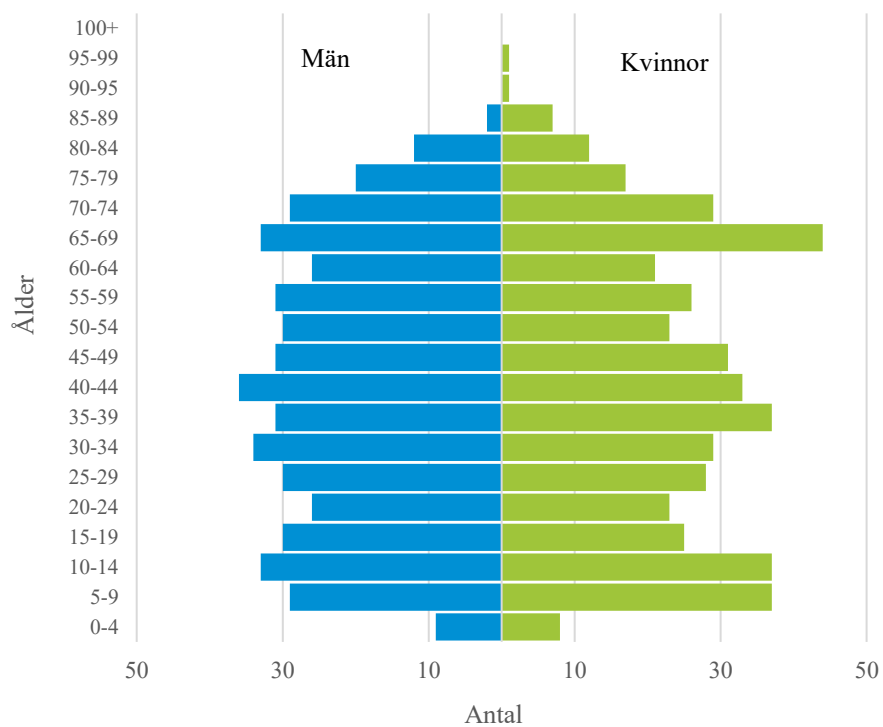
Befolkningspyramid Hällefors, utrikesfödda



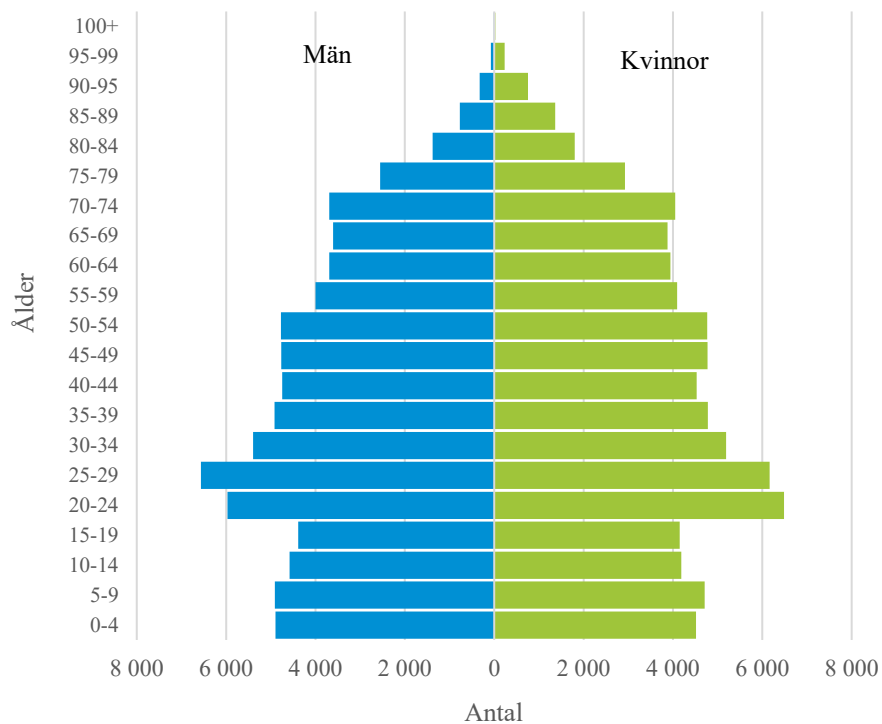
Befolkningspyramid Ljusnarsberg, total befolkning



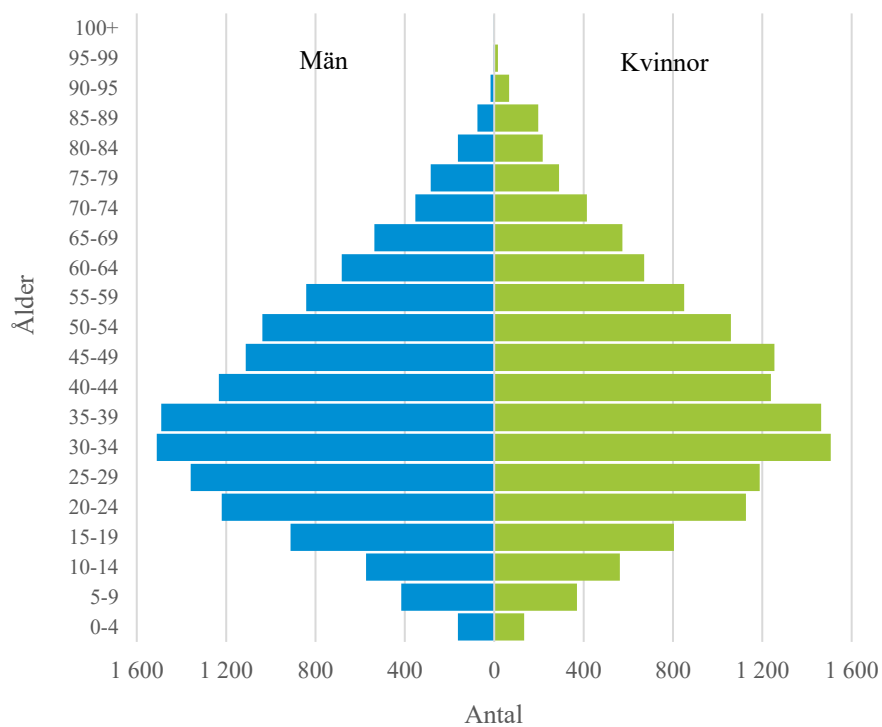
Befolkningspyramid Ljusnarsberg, utrikesfödda



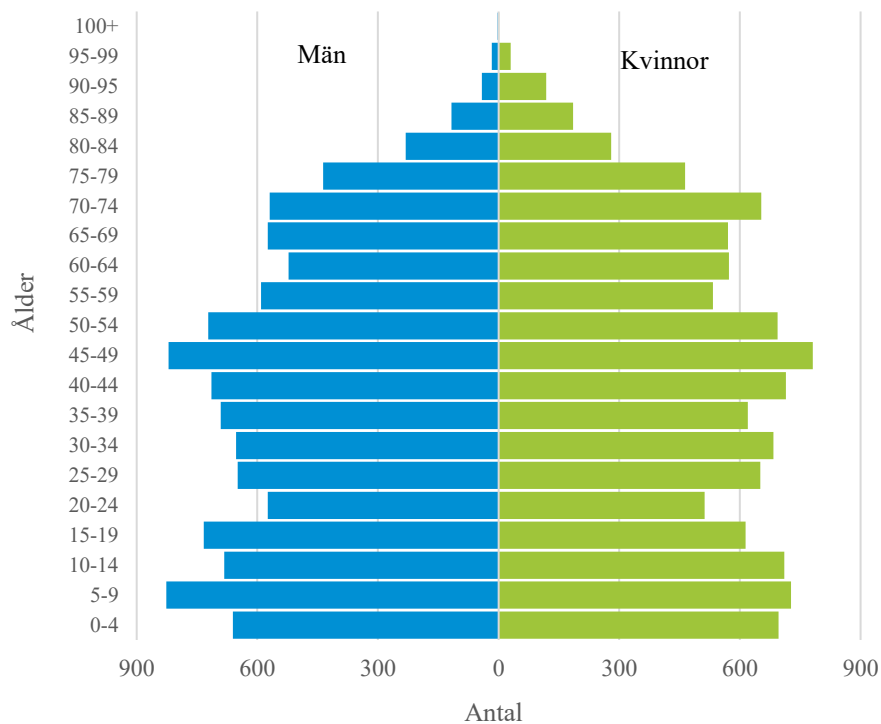
Befolkningspyramid Örebro, total befolkning



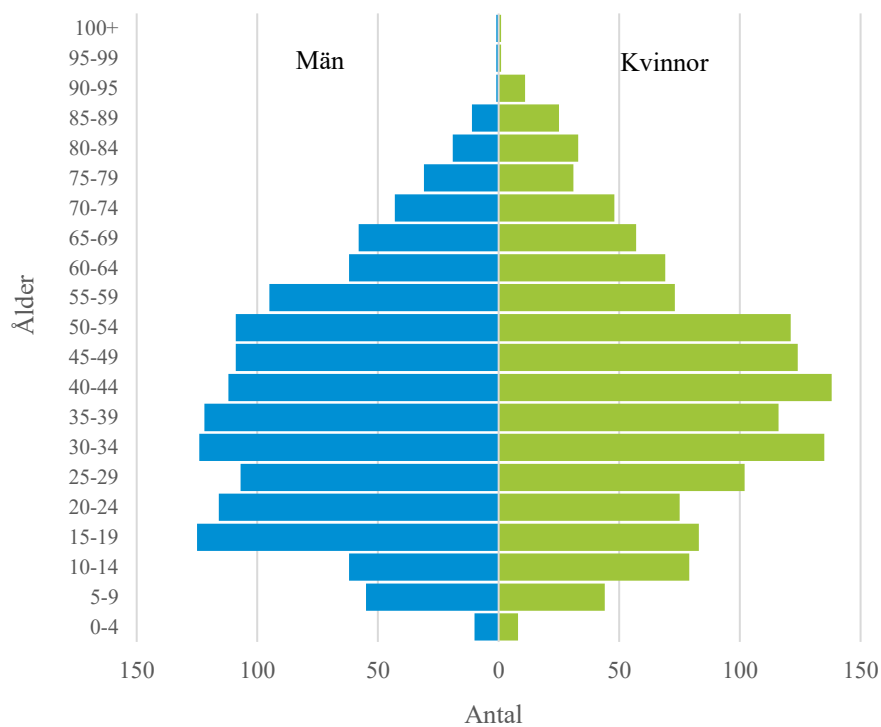
Befolkningspyramid Örebro, utrikesfödda



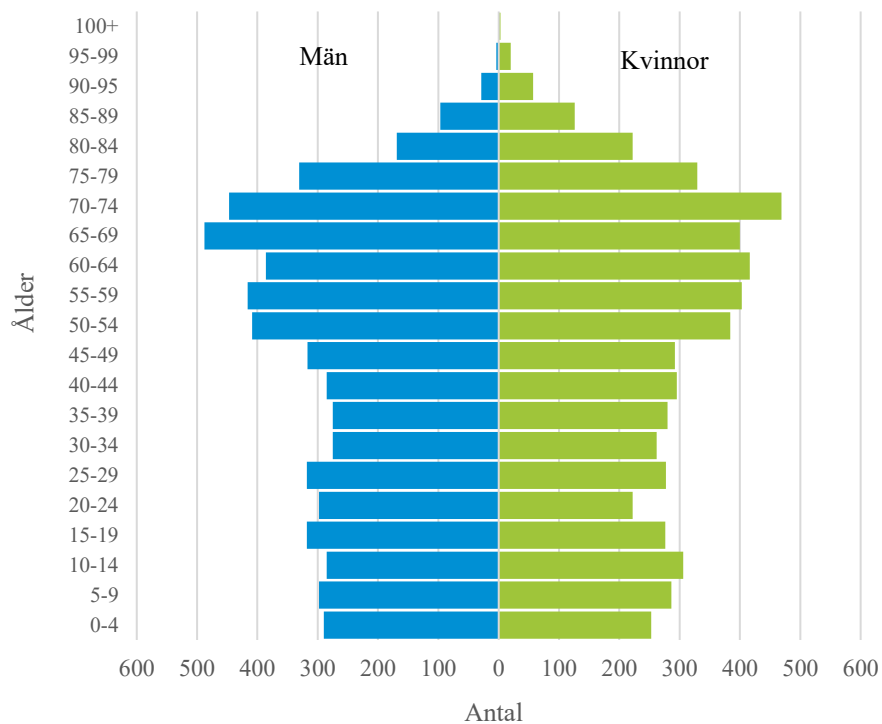
Befolkningspyramid Kumla, total befolkning



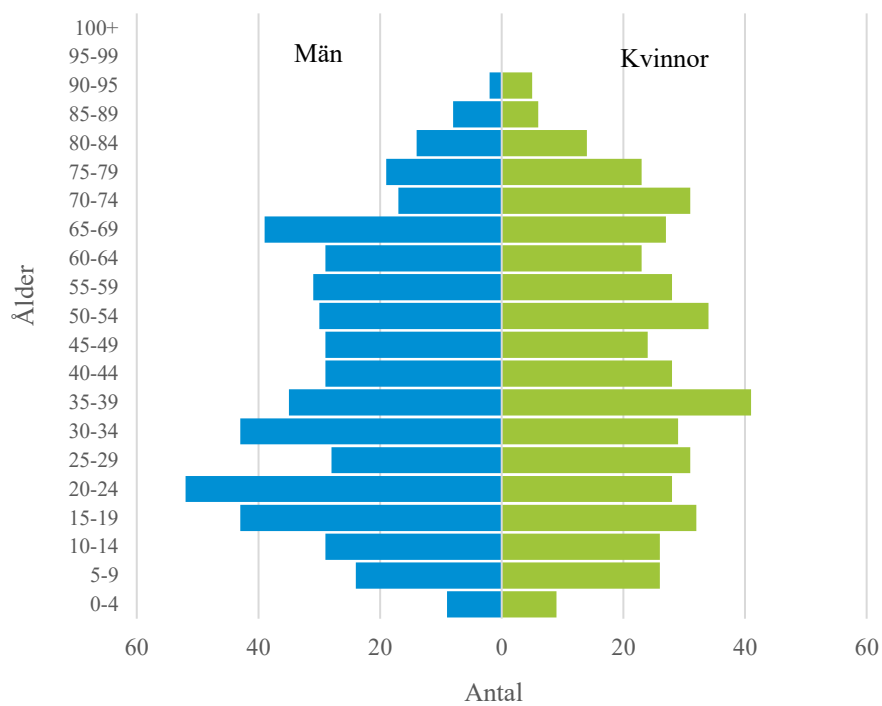
Befolkningspyramid Kumla, utrikesfödda



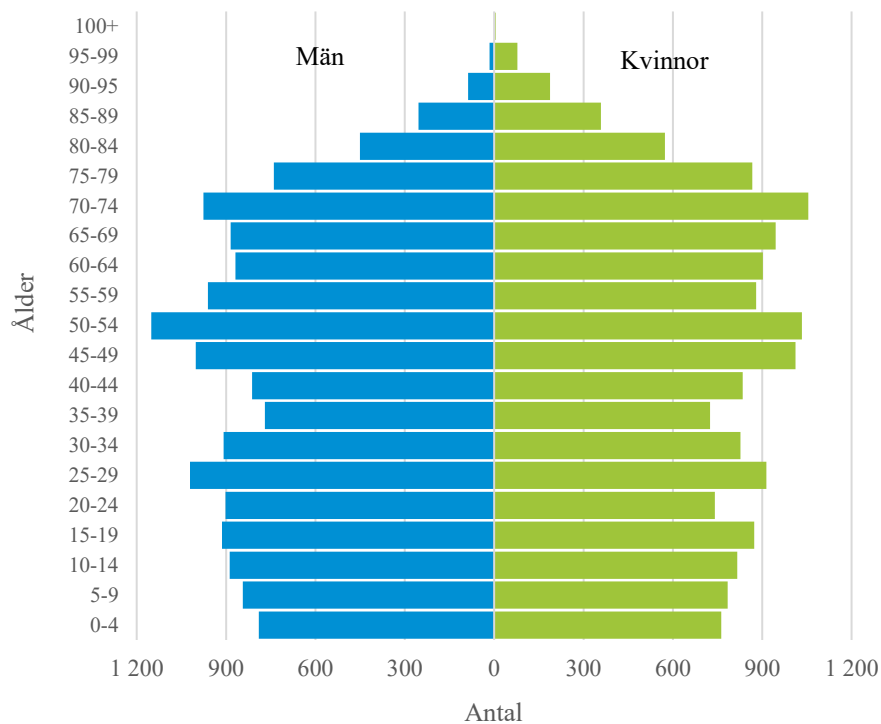
Befolkningspyramid Askersund, total befolkning



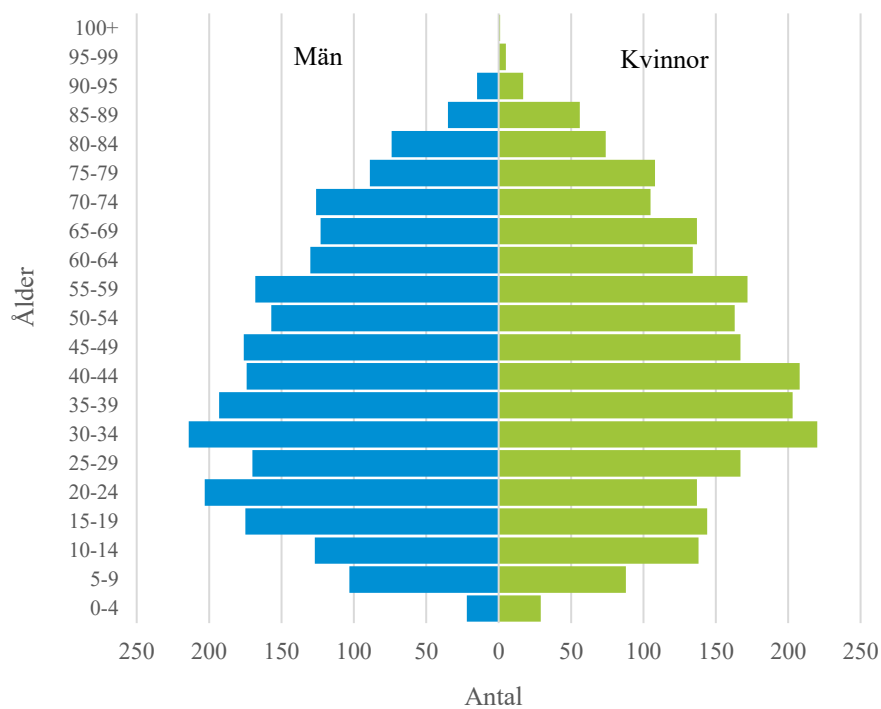
Befolkningspyramid Askersund, utrikesfödda



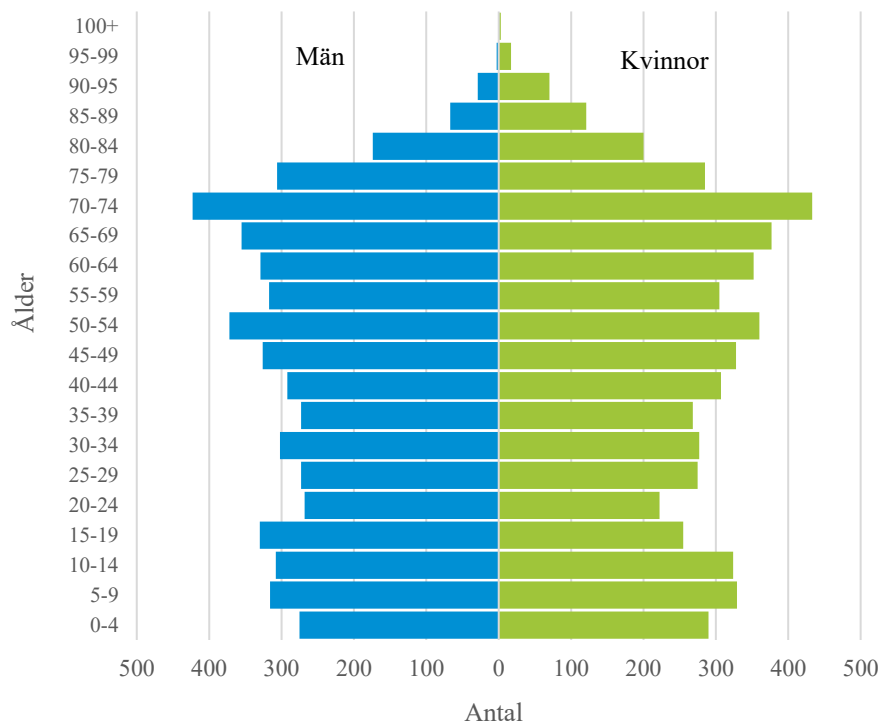
Befolkningspyramid Karlskoga, total befolkning



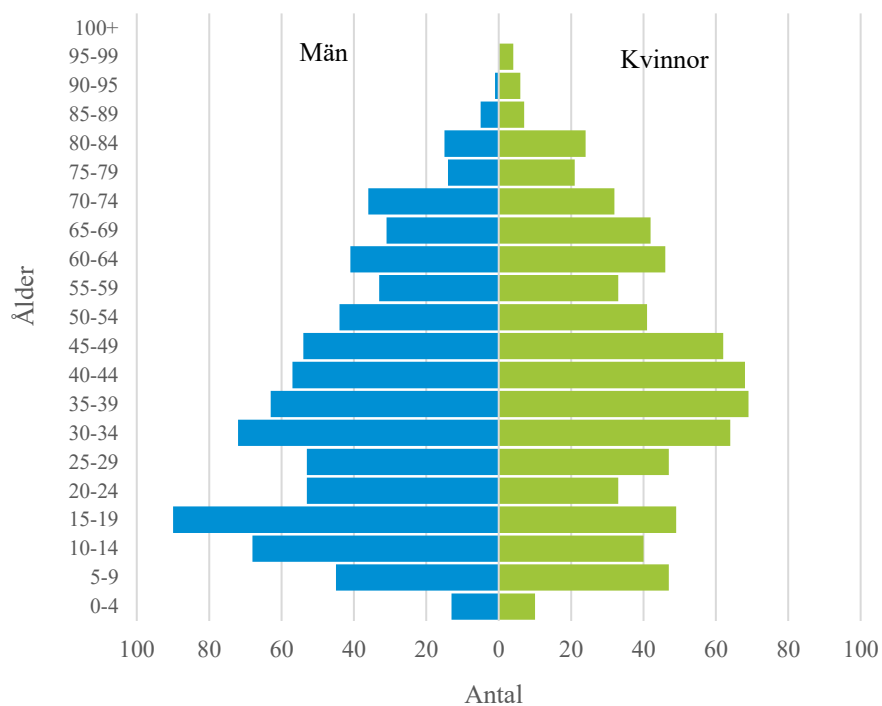
Befolkningspyramid Karlskoga, utrikesfödda



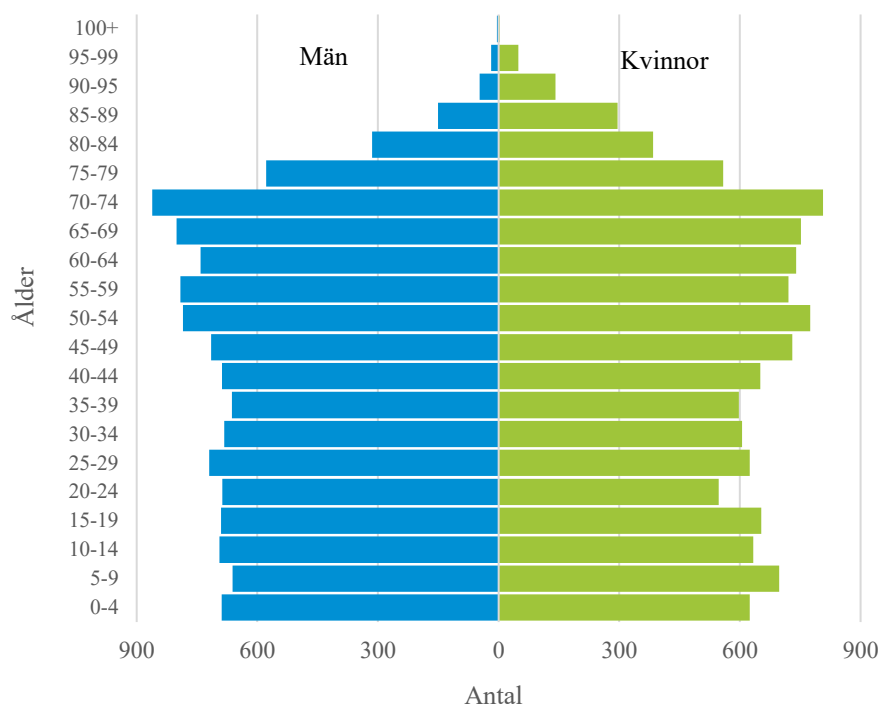
Befolkningspyramid Nora, total befolkning



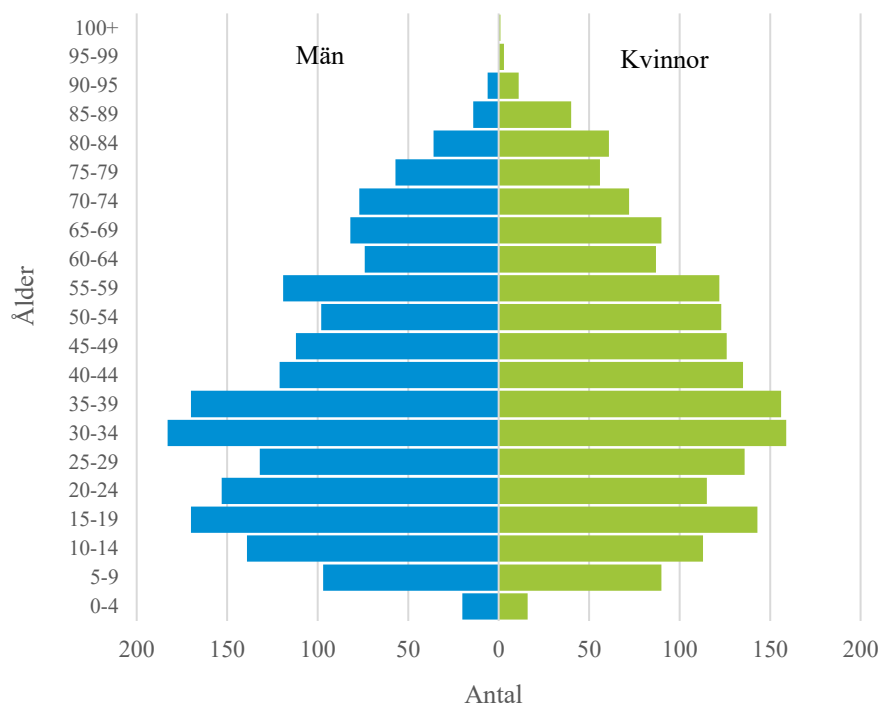
Befolkningspyramid Nora, utrikesfödda



Befolkningspyramid Lindesberg, total befolkning

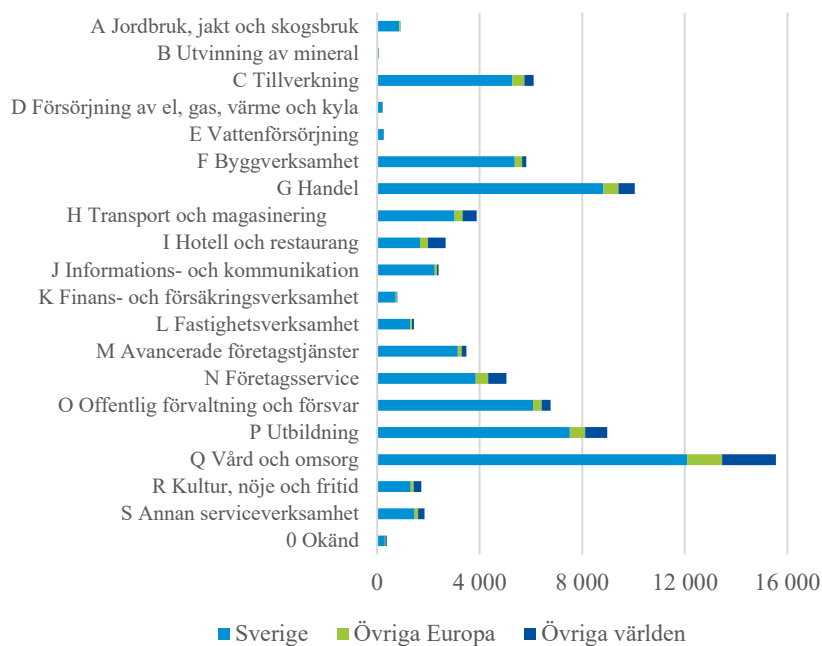


Befolkningspyramid Lindesberg, utrikesfödda

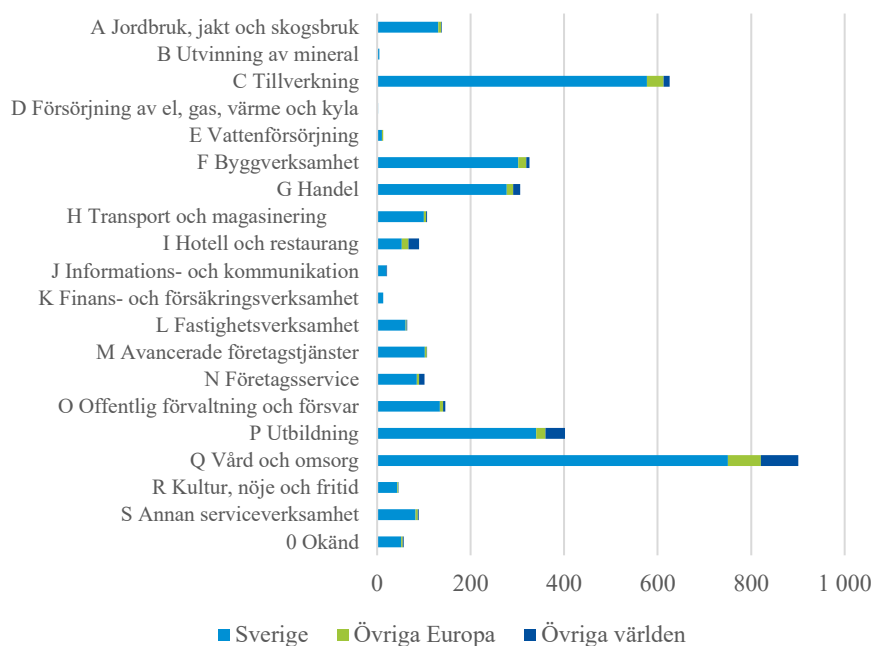


Bilaga 2: Sysselsatta fördelat på bransch och födelseregion, år 2017

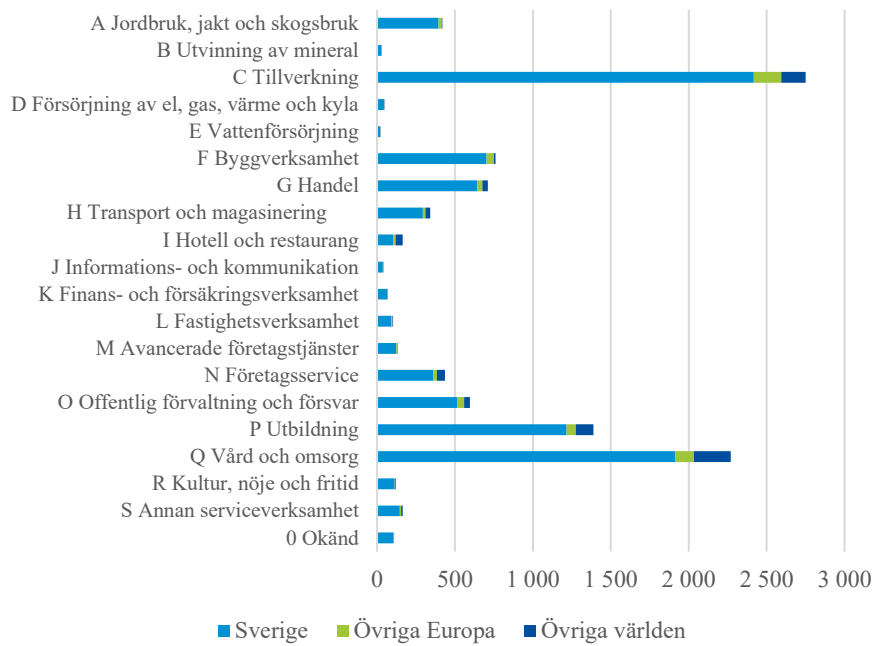
Branschstruktur Örebro



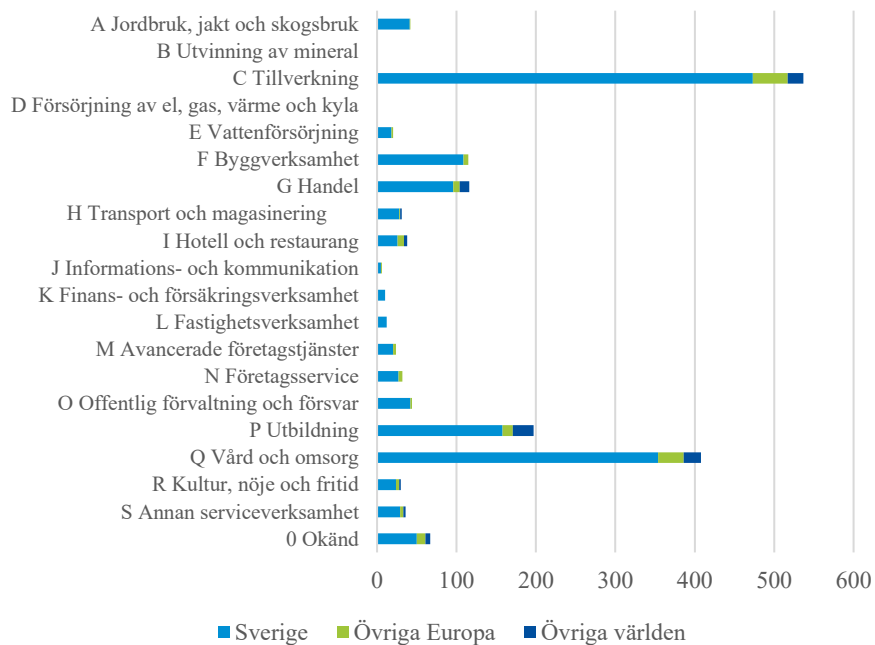
Branschstruktur Nora



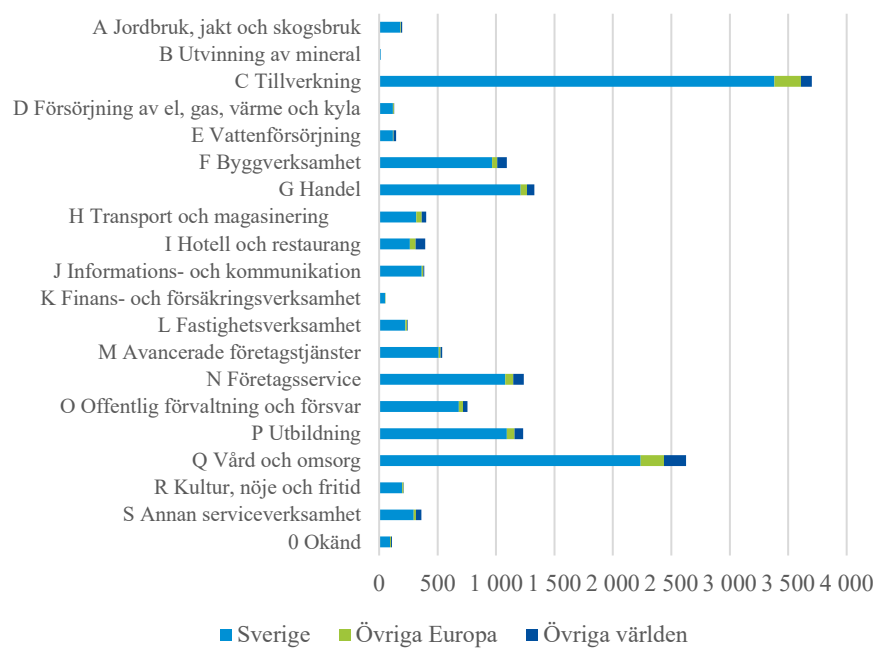
Branschstruktur Lindesberg



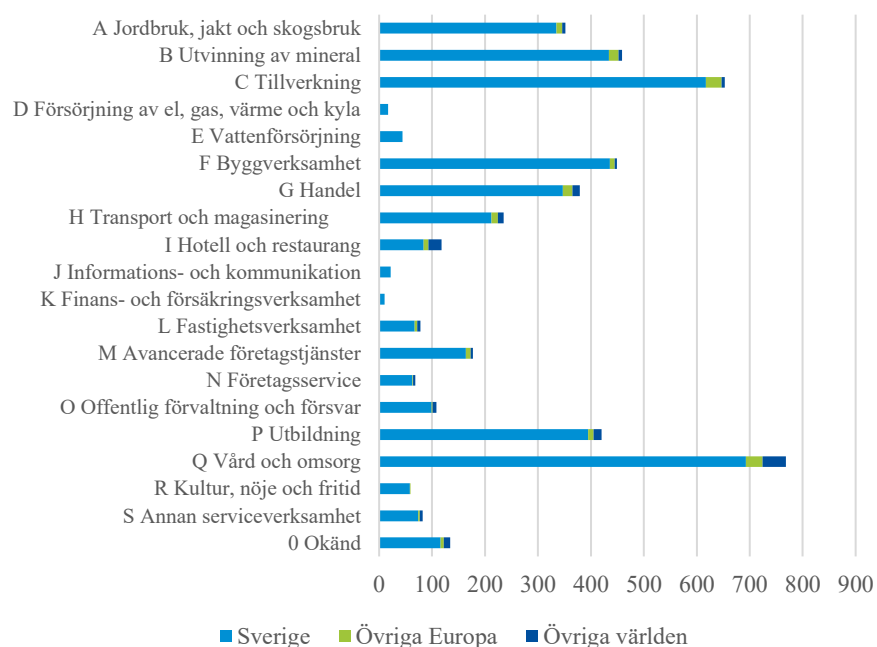
Branschstruktur Ljusnarsberg



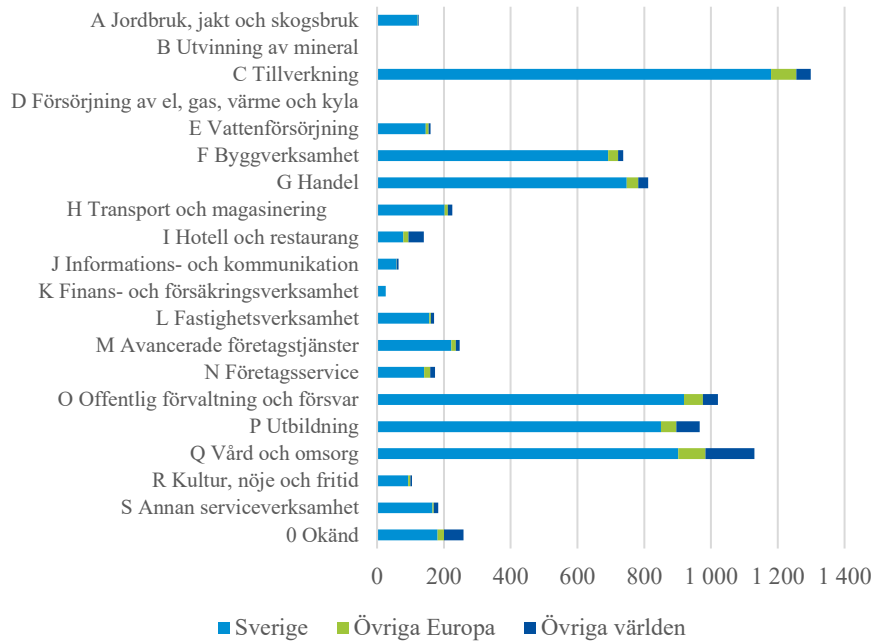
Branschstruktur Karlskoga



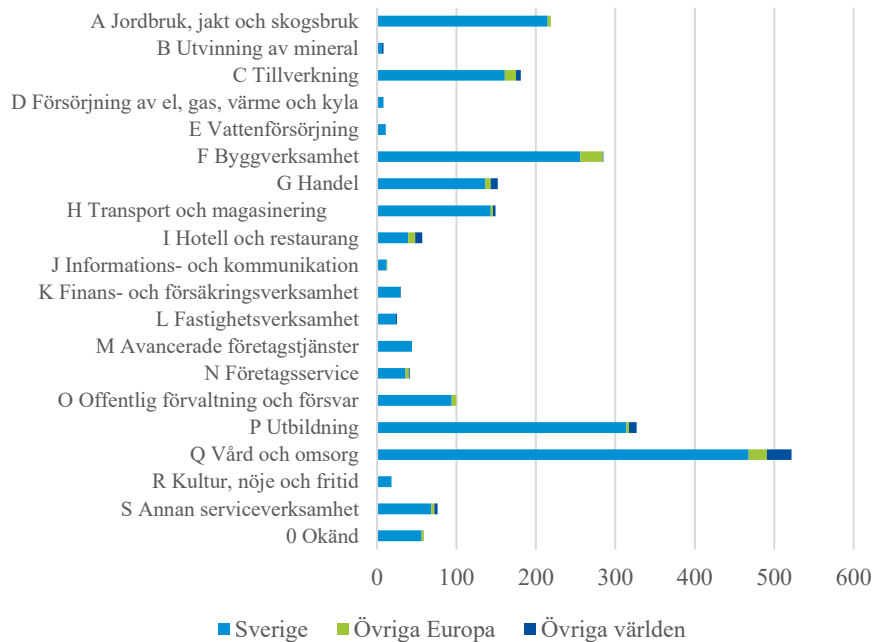
Branschstruktur Askersund



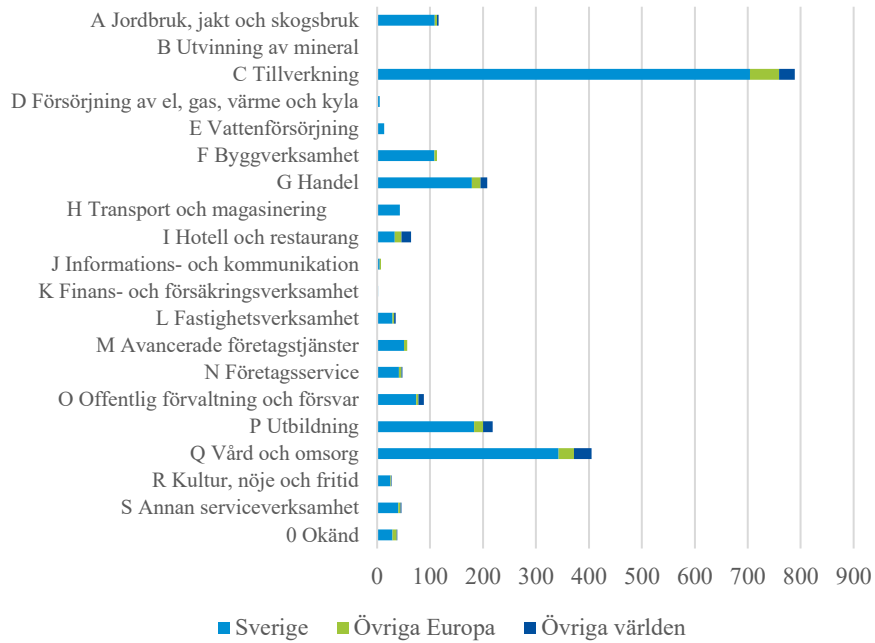
Branschstruktur Kumla



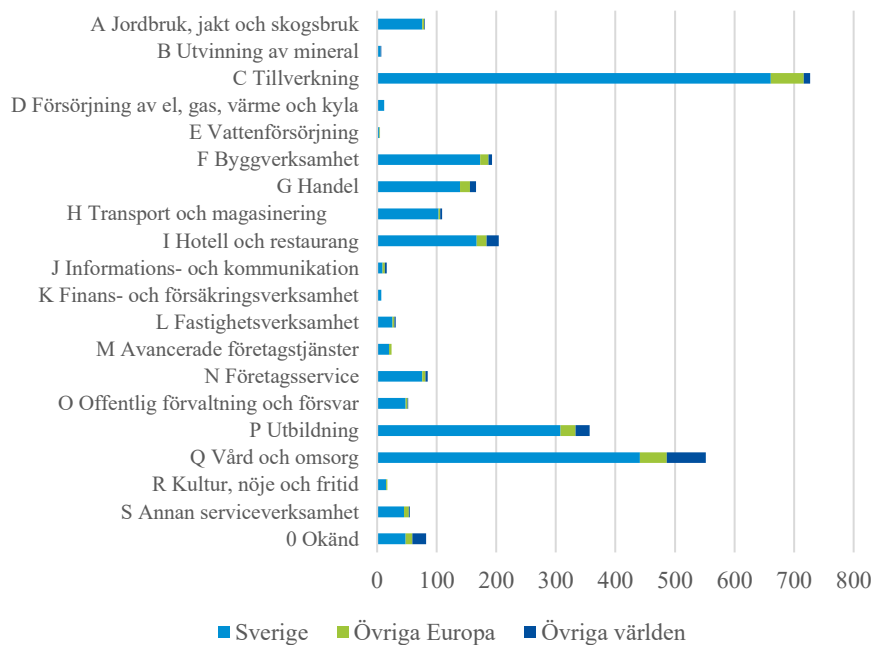
Branschstruktur Lekeberg



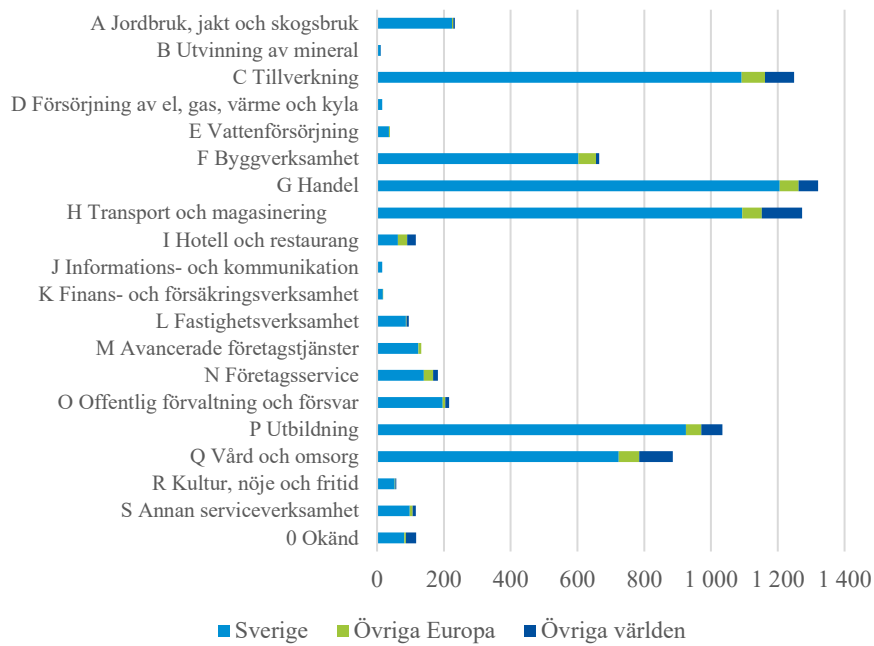
Branschstruktur Laxå



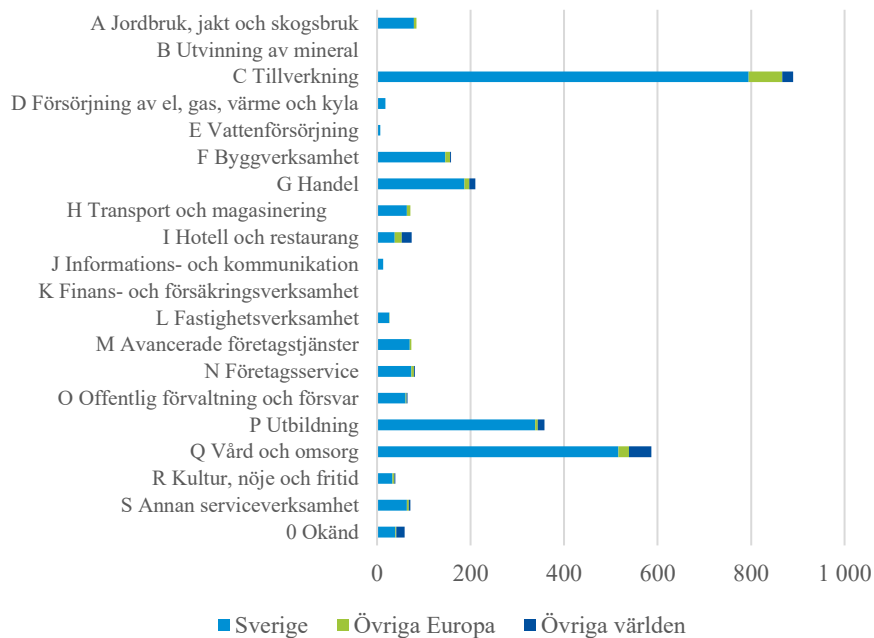
Branschstruktur Hällefors



Branschstruktur Hallsberg

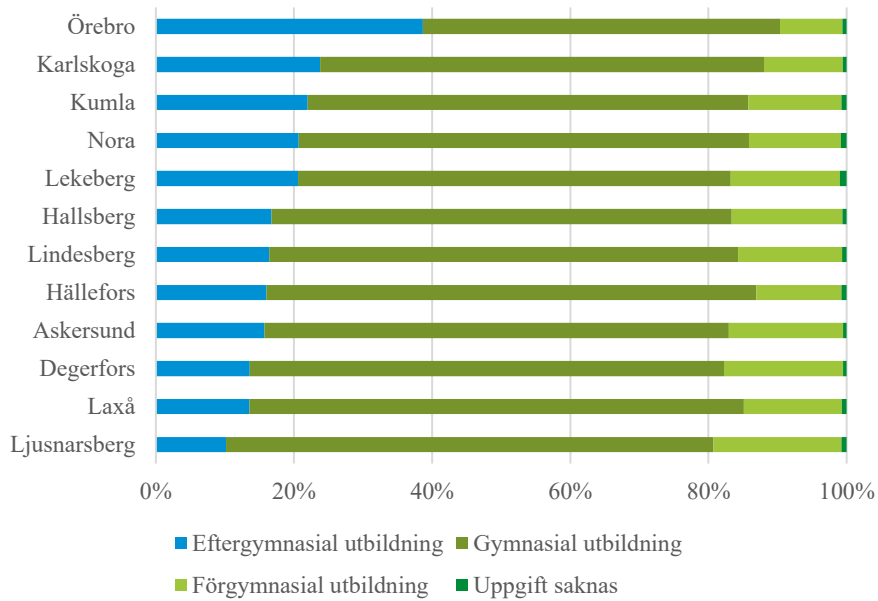


Branschstruktur Degerfors

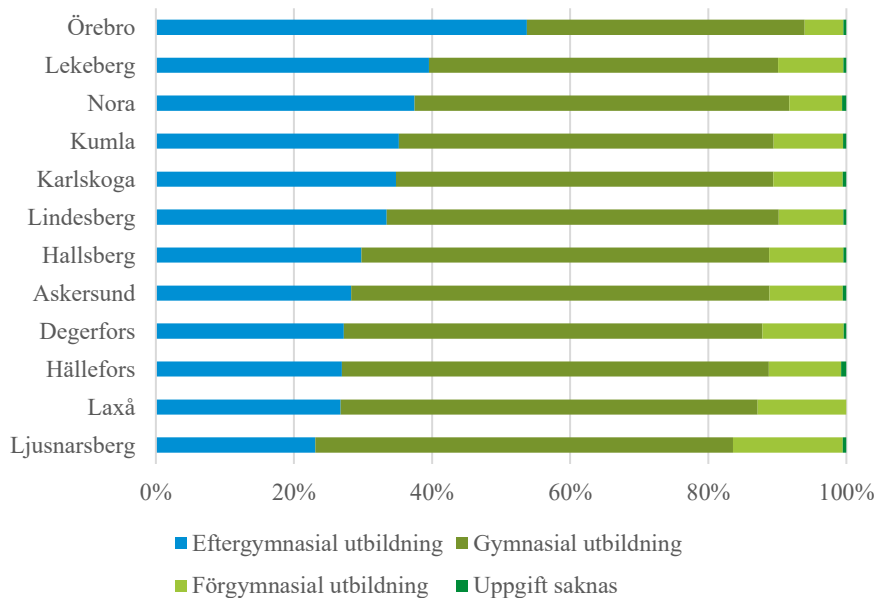


BILAGA 3: Utbildningsnivå, kommunvis – fördelat på kön och födelsebakgrund, år 2017

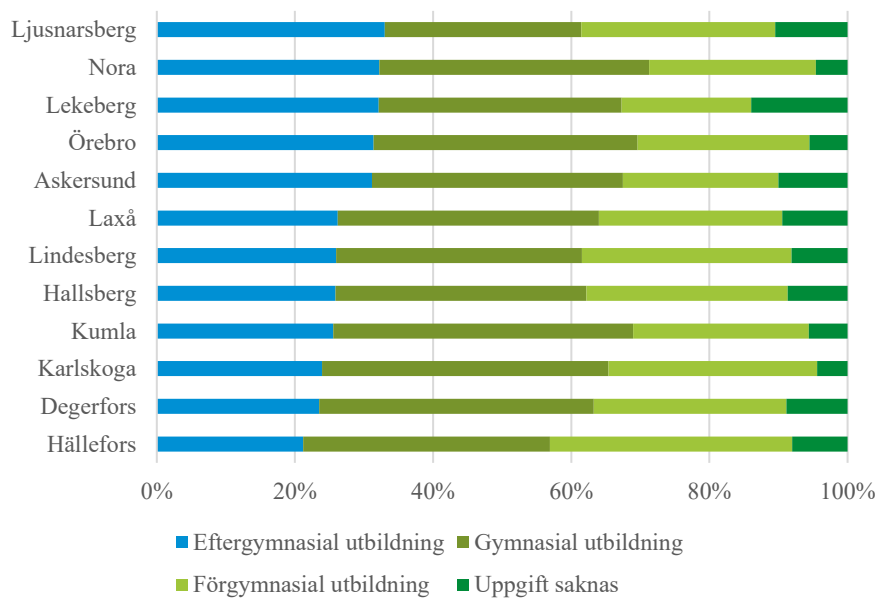
Födda i Sverige, män



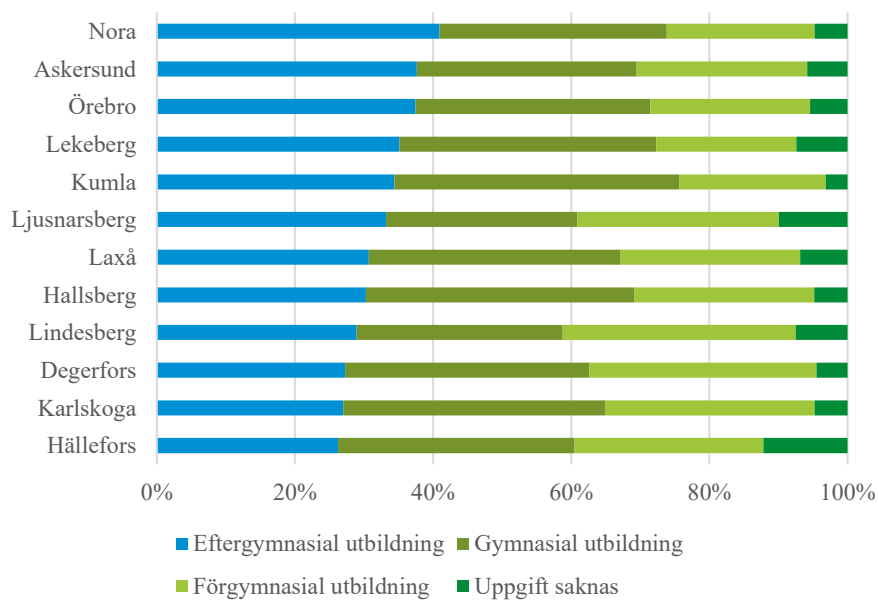
Födda i Sverige, kvinnor



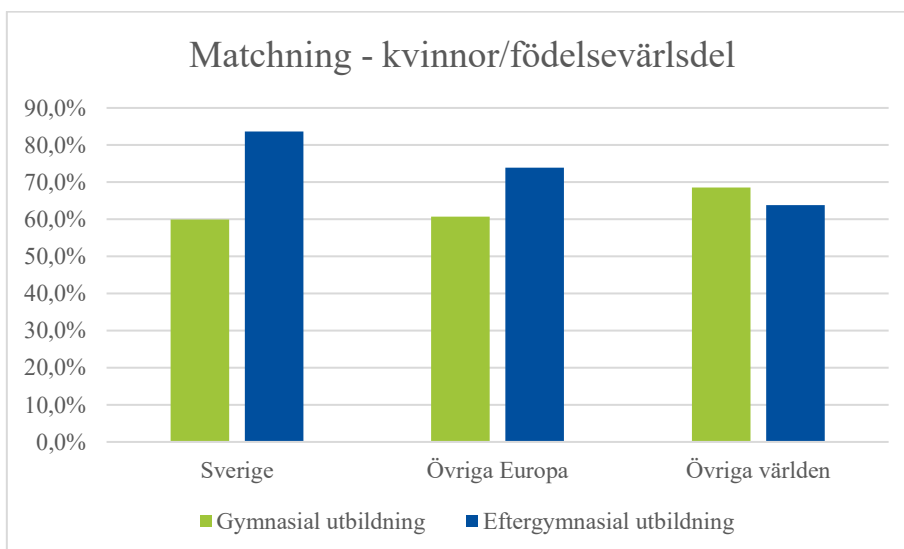
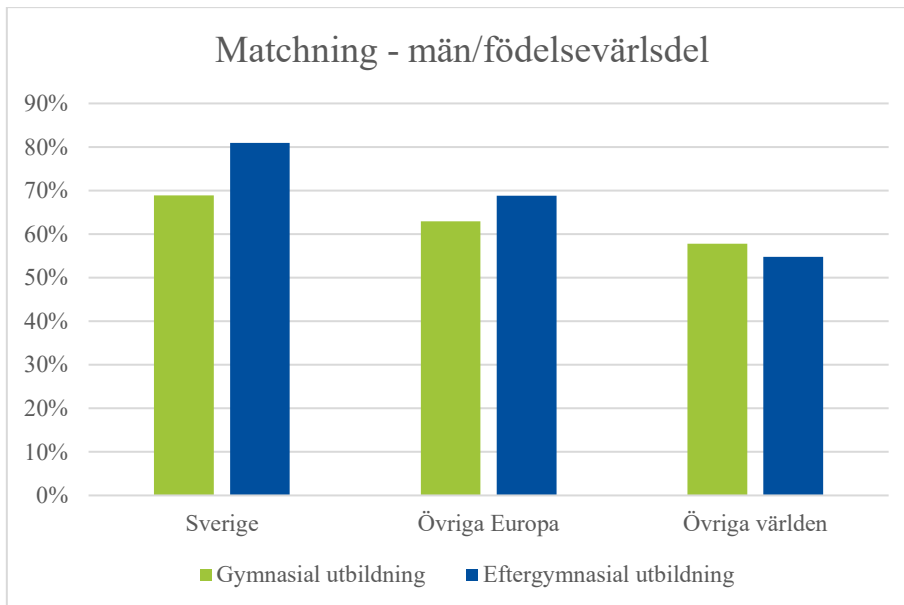
Utrikesfödda, män

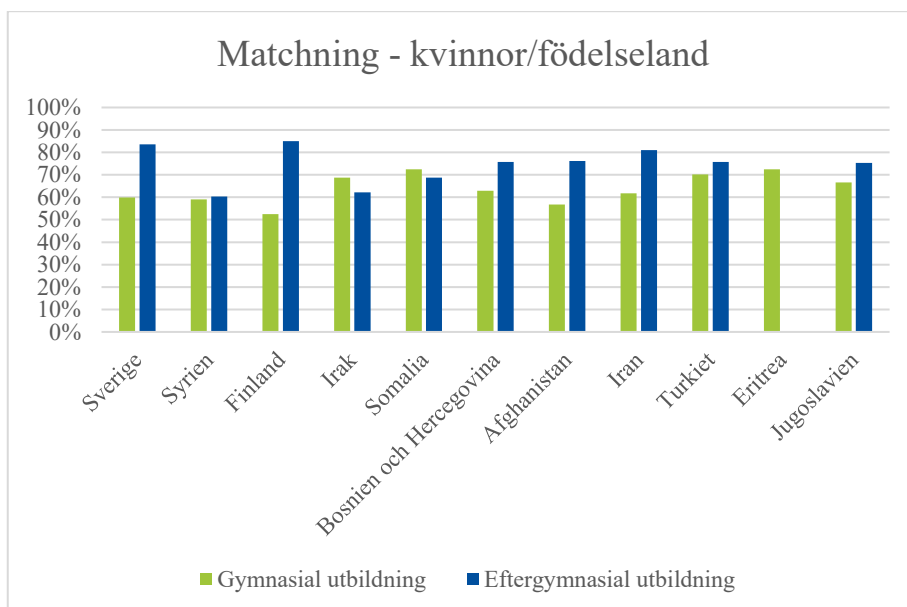
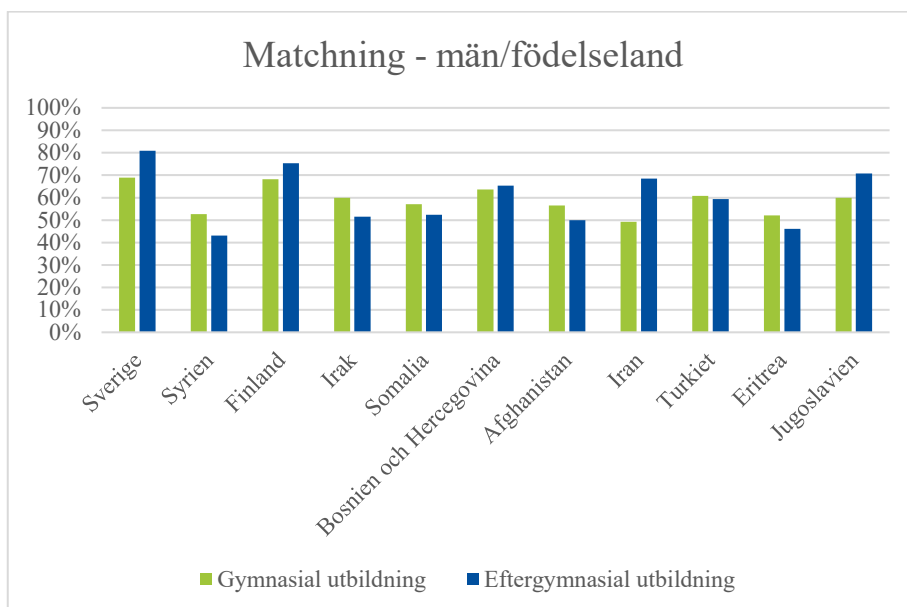


Utrikesfödda, kvinnor



BILAGA 4: Matchning efter kön, födelsebakgrund och utbildningsnivå, år 2017





Not: Ingen matchningsgrad för kvinnor med eftergymnasial utbildning från Eritrea visas p.g.a. sekretess.

För vidare information:

Fredrik Jönsson, utvecklingsledare

019 - 602 63 26

fredrik.jonsson2@regionorebrolan.se

Maria Svensson Hallberg, utvecklingsledare

019 - 602 63 75

maria.svensson-hallberg@regionorebrolan.se



MED FINANSIERING FRÅN





§ 7 Tidsplan verksamhetsplan med budget 2021 och uppföljning 2020

Diarienummer: 19RS9855

Sammanfattning

Förslag till tidsplan för verksamhetsplan med budget 2021 och uppföljning 2020.

Tidsplanen för verksamhetsplan med budget 2021 ska skapa förutsättning för en tydlig och transparent process att ta fram verksamhetsplan med budget för kommande verksamhetsår. Arbetet har startat med ett omvärldsseminarium i samband med regionstyrelsens sammanträde i december 2019. Det utgör en del i underlag till förutsättningar för verksamhetsplan med budget som beslutas i regionstyrelsen i februari. Förutsättningarna kompletteras enligt regeringens vårproposition och ny skatteunderlagsprognos i maj. Efter politisk beredning fattas beslut om verksamhetsplan med budget vid regionstyrelsens sammanträde i maj och regionfullmäktiges sammanträde i juni. Tidsplanen är förändrad med beslut i fullmäktige i juni istället för som tidigare år med beslut i november. Tidsplanen är anpassad efter nya förutsättningar med den politiska organisationen med fler nämnder från och med 2019.

Nämndernas verksamhetsplaner ska beslutas i september. Tidigare år har nämndernas verksamhetsplaner beslutats först i januari/februari innevarande verksamhetsår.

Nämndernas verksamhetsplaner ska presenteras vid ett seminarium i oktober för att säkerställa regionstyrelsens uppsiktsplikt.

Tidsplanen innehåller också beskrivning av uppföljning av verksamhetsplan med budget under 2020. Det avser uppföljning av helår 2019 och uppföljning i form av periodrapporter, delårsrapport och uppföljning av helår avseende år 2020. Tidsplanen är förändrad med en delårsrapport per 31 juli istället för som tidigare år med delårsrapporter per 30 april och 31 augusti. Förändringen är gjord mot bakgrund av regionövergripande kostnadsreducerande åtgärder inom ledning och styrning, administration och andra stödverksamheter.

Beslutsunderlag

- FöredragningsPM regionstyrelsen 2020-01-28, tidsplan för verksamhetsplan med budget 2021 och uppföljning 2020
- Tidsplan verksamhetsplan med budget 2021 och uppföljning 2020

Beslut

Regionstyrelsen beslutar

att fastställa Region Örebro läns tidsplan för verksamhetsplan med budget 2021 och uppföljning 2020.

Skickas till

Samtliga nämnder och förvaltningar



Tidsplan verksamhetsplan med budget 2021 och uppföljning 2020

Regionstyrelsen 28 januari 2020

1. Inledning

Tidsplanen för verksamhetsplan med budget 2021 ska skapa förutsättningar för en tydlig och transparent process för att ta fram verksamhetsplan med budget för kommande verksamhetsår. Arbetet har startat med ett omvärldsseminarium i samband med regionstyrelsens sammanträde i december 2019. Det utgör en del i underlaget till förutsättningar för verksamhetsplan med budget som beslutas i regionstyrelsen i februari. Förutsättningarna kompletteras enligt regeringens vårproposition och ny skatteunderlagsprognos i maj. Efter politisk beredning fattas beslut om Region Örebro läns verksamhetsplan med budget vid regionstyrelsens sammanträde i maj och regionfullmäktiges sammanträde i juni. Tidsplanen är förändrad med beslut i fullmäktige i juni istället för som tidigare år med beslut i november. Tidsplanen är anpassad efter nya förutsättningar med den politiska organisationen med fler nämnder från och med 2019.

Nämndernas verksamhetsplaner ska beslutas i september. Tidigare år har nämndernas verksamhetsplaner beslutats först i januari/februari innevarande verksamhetsår. Nämndernas verksamhetsplaner ska presenteras vid ett seminarium i oktober för att säkerställa regionstyrelsens uppsiktsplikt.

Tidsplanen innehåller också beskrivning av uppföljning av verksamhetsplan med budget under 2020. Det avser uppföljning av helår 2019 och uppföljning i form av periodrapporter, delårsrapport och uppföljning av helår avseende år 2020. Tidsplanen är förändrad med en delårsrapport per 31 juli istället för som tidigare år med delårsrapporter per 30 april och 31 augusti. Förändringen är gjord mot bakgrund av regionövergripande kostnadsreducerande åtgärder inom ledning och styrning, administration och andra stödverksamheter.

2. Tidsplan verksamhetsplan med budget 2021 och uppföljning 2020

Politiskt organ/ datum	Beslut/aktivitet/dokument
Regionstyrelsen/ 17 december 2019	Regionstyrelsens omvärldsseminarium. Presentation av omvärldsrapport med trender och hur dessa påverkar verksamhetens förutsättningar, konsekvenser och strategiska vägvalsfrågor.

Politiskt organ/ datum	Beslut/aktivitet/dokument
Regionstyrelsen/ 28 januari	Regionstyrelsen beslutar om tidsplan för verksamhetsplan 2021 och uppföljning 2020.
Regionstyrelsens arbetsutskott/ 12 februari	Regionstyrelsens arbetsutskott bereder förslag till ”Förutsättningar för verksamhetsplan med budget 2021-2023”, enligt nedan.
Regionstyrelsen/ 27 februari	Regionstyrelsen beslutar om ”Förutsättningar för verksamhetsplan med budget 2021-2023”. Förutsättningarna innehåller sammanfattande slutsatser från omvärldsrapporten samt en preliminär ekonomisk kalkyl för perioden 2021-2023 inklusive preliminär investeringsbudget. Underlag enligt SKR:s skatteunderlagsprognos i februari och landstingsprisindex.
Nämnderna/ februari	Nämnderna beslutar nämndens ”verksamhetsberättelse 2019”.
Regionstyrelsens arbetsutskott/ 24 mars	Regionstyrelsens arbetsutskott bereder ”Region Örebro läns årsredovisning 2019”.
Regionstyrelsen/ 30 mars	Regionstyrelsen beslutar ”Regionstyrelsens verksamhetsberättelse 2019”.
Regionstyrelsen/ 30 mars	Regionstyrelsen bereder ”Region Örebro läns årsredovisning 2019”.
Regionstyrelsen/ 30 mars	Regionstyrelsen beslutar ”Region Örebro läns periodrapport per 29 februari 2020”.
Region- fullmäktige/ 15 april	Regionfullmäktige beslutar ”Region Örebro läns årsredovisning 2019”.
Regionstyrelsen/ 29 april	Regionstyrelsen beslutar ”Region Örebro läns periodrapport per 31 mars 2020”.
5 maj	Komplettering av ekonomisk kalkyl enligt regeringens vårproposition och ny skatteunderlagsprognos.
Mars-maj	Politisk beredning av ”Region Örebro läns verksamhetsplan med budget 2021 och planeringsförutsättningar 2022-2023”.
Regionstyrelsens arbetsutskott/ 19 maj	Regionstyrelsens arbetsutskott bereder ”Region Örebro läns verksamhetsplan med budget 2021 och planeringsförutsättningar 2022-2023” inklusive skattesats.

Politiskt organ/ datum	Beslut/aktivitet/dokument
Regionstyrelsen/ 26 maj	Regionstyrelsen beslutar ”Region Örebro läns periodrapport per 30 april 2020”.
Regionstyrelsen/ 26 maj	Regionstyrelsen bereder ”Region Örebro läns verksamhetsplan med budget 2021 och planeringsförutsättningar 2022-2023” inklusive skattesats.
Region- fullmäktige/ 17-18 juni	Regionfullmäktige beslutar ”Region Örebro läns verksamhetsplan med budget 2021 och planeringsförutsättningar 2022-2023” inklusive skattesats.
Regionstyrelsen/ juni-september	Regionstyrelsen bereder regionstyrelsens ”Verksamhetsplan med budget 2021”.
Nämnderna/ juni-september	Nämnderna bereder nämndens ”Verksamhetsplan med budget 2021”.
Nämnderna/ augusti	Nämnderna beslutar nämndens ”delårsrapport per 31 juli 2020”.
Regionstyrelsens arbetsutskott/ 1 september	Regionstyrelsens arbetsutskott bereder ”Region Örebro läns delårsrapport per 31 juli 2020”.
Regionstyrelsen/ 10 september	Regionstyrelsens bereder ”Region Örebro läns delårsrapport per 31 juli 2020”.
Regionstyrelsen/ 10 september	Regionstyrelsen beslutar regionstyrelsens ”Verksamhetsplan med budget 2021”.
Region- fullmäktige/ 24 september	Regionfullmäktige beslutar ”Region Örebro läns delårsrapport per 31 juli 2020”.
Nämnderna/ september	Nämnderna beslutar nämndens ”Verksamhetsplan med budget 2021”.
Regionstyrelsen/ 20 oktober	Regionstyrelsen beslutar ”Region Örebro läns periodrapport per 30 september 2020”.
Regionstyrelsen/ 20 oktober	Regionstyrelsens seminarium. Utifrån regionstyrelsens uppsiktsplikt, bland annat för att säkerställa ”den röda tråden” och handlingsplaner för ekonomi i balans, ska regionstyrelsen och nämnderna presentera sina respektive ”Verksamhetsplan med budget 2021”.
Regionstyrelsen/ 26 november	Regionstyrelsen beslutar ”Region Örebro läns periodrapport per 31 oktober 2020”.

Politiskt organ/ datum	Beslut/aktivitet/dokument
Regionstyrelsen/ 21 december	Regionstyrelsen beslutar ”Region Örebro läns periodrapport per 30 november 2020”.
Nämnderna/ februari 2021	Nämnderna beslutar nämndens ”verksamhetsberättelse 2020”.
Regionstyrelsen/ mars 2021	Regionstyrelsen beslutar ”Regionstyrelsens verksamhetsberättelse 2020”.
Regionstyrelsens arbetsutskott/ mars 2021	Regionstyrelsens arbetsutskott bereder ”Region Örebro läns årsredovisning 2020”.
Regionstyrelsen/ mars 2021	Regionstyrelsen bereder ”Region Örebro läns årsredovisning 2020”.
Region- fullmäktige/ april 2021	Regionfullmäktige beslutar ”Region Örebro läns årsredovisning 2020”.