

Finansiering och affärsutveckling till företag som vill utvecklas och växa hållbart

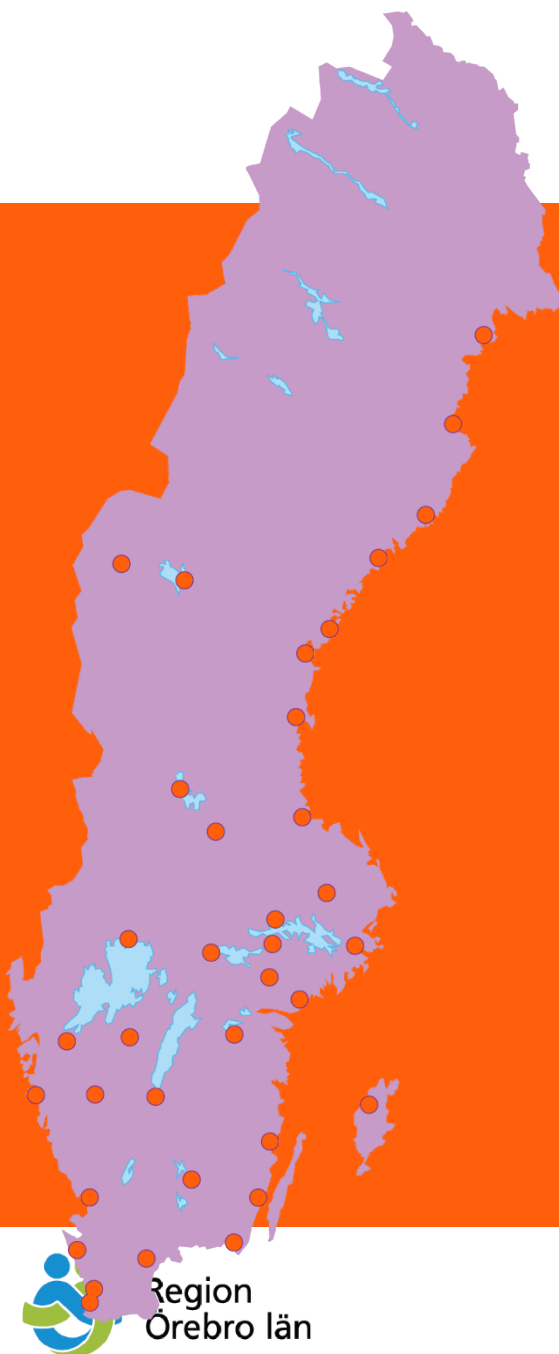
Strategisk kompetensförsörjning

Sara Haffling, Projektstrateg
Almi Östra Mellansverige

Om Almi

- Uppdrag att utveckla och finansiera små och medelstora företag och därigenom bidra till hållbar tillväxt
- Komplement till den privata marknaden
- Ej vinstdrivande
- Moderbolaget i koncernen ägs av staten

500 medarbetare över hela landet
8 regionala dotterbolag +
underkoncernen Almi Invest



Almis tjänster

Affärsutveckling



Hållbar
utveckling

Ekonomi &
lönsamhet

Utveckla
ny affär

Utveckla
befintlig
affär

Finansiering



Lån

Riskkapital

Verifierings-
medel

Inspiration och kunskap



Webbinarier
& seminarier

Nätverk

Mallar



Medfinansieras av
Europeiska unionen



Region
Örebro län



Industrihubb



Strategisk kompetensförsörjning för SMF i Mälardalen 2024-2026

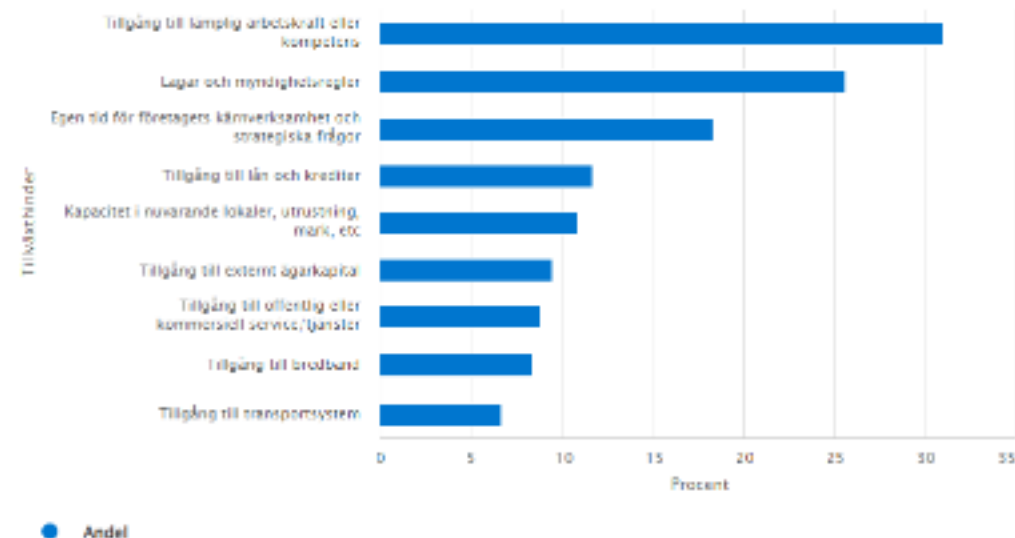
Projektet Strategisk kompetensförsörjning för SMF i Mälardalen 2024-2026 syftar till att stärka företagens förmåga i det egna strategiska kompetensförsörjningsarbetet.

Insatserna i projektet förväntas leda till ökad förmåga hos deltagande företag att attrahera och rekrytera rätt kompetens samt utveckla och behålla befintlig kompetens.

Projektet ligger i linje med Östra Mellansveriges strategi för smart specialisering och finansieras av den Europeiska regionala utvecklingsfonden, regionerna i Västmanland och Örebro län och Almi.

Hinder för Tillväxt

Andel företag som uppger att olika faktorer utgör ett stort hinder för tillväxt



Källa: Tillväxtstudien, Örebroregionens tillväxtstudie 2019



KAIROS
FUTURE

Projektfakta

- Projektet drivs i Örebro län och Västmanlands län
- Almi och IUC
- 280 företag totalt, (90 företag i Örebro län varav 30 tillverkande)
- Projektperiod 2024-02-01 till 27-01-31
- Budget: 12,8 miljoner (IUC 1,5 miljoner)
- Vid senaste lägesrapporteringen hade totalt 134 företag rapporterats till TVV/RÖL/RV. Finns ca 200 godkända försumbara stöd (ca 60 försumbara stöd för Örebro län)

Projektmål

Projektet skapar förutsättningar för rådgivare på Almi och IUC Industrihubb, samt för deltagande företag att arbeta med strategisk kompetensförsörjning.

Projektet vill nå ut till 280 företag med olika typ av insatser

Delmålen i projektet:

1. Utvecklat Almi och IUC Industrihubbs kompetens att arbeta med strategisk kompetensförsörjning
2. Stärka deltagande företags förmåga till att aktivt arbeta med strategisk kompetensförsörjning.
3. Företagen har ökat sin kännedom om utbildningsaktörer och utvecklat sin beställarkompetens mot utbildningsväsendet.
4. Företagen har breddat sitt arbetssätt för att hitta och utveckla rätt kompetens, genom rekrytering och kompetensutveckling av anställda.

Vad är det för resultat som ska uppstå enligt TVV?

- **Får tillgång till:** Beslutsunderlag, stöddokument och strategier, Förbättrat/förstärkt ledarskap, Förändrade attityder och synsätt, Nya kontakter, Samverkan och kunskapsöverföring, Relevant kunskap
- **Får ökad förmåga/nya beteenden:** Genomför kompetensutveckling, Utvecklar strategisk kompetensförsörjning

Aktiviteter/Arbetspaket

1. Metoder och verktyg kopplat till kompetensförsörjning (utveckla rådgivning & personal)
2. Marknadsföring och kommunikation (nå ut, sprida resultat)
3. Rådgivning och kunskapshöjande insatser kopplat till kompetensförsörjning (insatser för företag)
4. Samverkan (insatser för stärkt förståelse mellan näringsliv och utbildningsaktörer)
5. Projektledning och utvärdering

Metoder och verktyg kopplat till kompetensförsörjning

MIND THE GAP

Kontakt:

Anders Elmvik, Region Skåne
anders.elmvik@skane.se

Mind the Gap

Mind the Gap är ett digitalt verktyg med en metod som tydliggör och kopplar samman företagets affärstrategi med behovet av rätt kompetens. Mind the Gap vänder sig i dagsläget till arbetsgivare med minst 5 anställda som ska ta nästa steg i sin tillväxt. Syftet är att öka förståelsen för hur man kan utveckla sin affär och arbeta mer strategiskt med kompetensförsörjning.

Mind the Gap har skapats och utvecklats av Region Skåne i samarbete med IUC, Syd och Almi Skåne. Region Skåne äger verktyget och plattformen där Mind the Gap tillgängliggörs.



Kompetenscheck

Det här företagsstödet ger ditt företag ekonomiskt stöd för att planera och utveckla rätt kompetens för framtiden, vilket är avgörande för att stärka företagets konkurrenskraft. Stödet är för företag i Västmanland som vill komma i gång med strategisk kompetensförsörjning, men inte vet hur.

Vad kan stödet användas till? +

Vem kan ansöka? +

Hur mycket stöd kan man få? +

Begränsningar +



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Intern Information



Region
Örebro län



Industrihubb



Kunskapshöjande inslag för rådgivare

- Intro till verktyget Mind the gap, Expertmodellen, Hållbar kompetens
- Regional arbetsmarknad och utbildning (Emma Linnman RV och Maria Hallberg Svensson RÖL)
- Om YH-utbildningar i regionen med YH Mälardalen (Pauline på Handelskammaren)
- Validering med Karin Lantz RV och Fredrik Jonsson RÖL
- OSV

Aktiviteter/Arbetspaket

1. Metoder och verktyg kopplat till kompetensförsörjning (utveckla rådgivning & personal)
2. Marknadsföring och kommunikation (nå ut, sprida resultat)
3. Rådgivning och kunskapshöjande insatser kopplat till kompetensförsörjning (insatser för företag)
4. Samverkan (insatser för stärkt förståelse mellan näringsliv och utbildningsaktörer)
5. Projektledning och utvärdering

Marknadsföring och kommunikation

Webb

- Färdigställa innehåll v 33-35.
- Lansera uppdaterad webb v 35.

SoMe

- Bygga upp bibliotek med olika bilder/filmer och budskap v 32-37.
- Publicering varannan vecka från v 33.
- Sponsring månadsvis, olika budskap mot olika målgrupper

Roll-up

- Pdf klar v35.
- Tryck klart v 38.

Framtidsdag

- Workshop
- Mini-mässa
- Speed-meetings

VLT

- Annons klar v 33.
- I tryck v 36.

Marknad Örebro

- Annons klar v 41, artikel klar v 42.
- Annons i tryck nov och dec, artikel i nov.

I Fokus med Almi

- Västerås, B26 13 nov

Serie med workshops i olika teman, tex rekrytera för första gången, bli en attraktiv arbetsgivare, hitta rätt kompetens och utveckla befintlig personal

Prioriterade målgrupper för Almi och IUC i kommunikationsarbetet

Företag med 10-25 anställda (Almi) Industriföretag i hela segmentet SMF (IUC)

- Founder/grundare
- CEO/Vd
- HR
- CFO/Ekonomiansvarig
- Board/styrelse/chairman/ordförande

- Har du en plan för ditt företags kompetensförsörjning?
- Vill du bli en attraktiv arbetsgivare?

Enmansföretagare / fåmansbolag (Almi)

- Founder/grundare
- Egenföretagare
- (Kvinnor)

- Ska du anställa för första gången?
- Vad bör man tänka på när man ska bli arbetsgivare?

Funderar du på att anställa?

Vill du utveckla din befintliga personal?

Prata kompetensförsörjning med oss på Almi.
Boka ett första digitalt möte
kostnadsfritt med oss här.

almi.se/kompetens-orebro



Medfinansieras av
Europeiska unionen



almi

Dags att anställa din
första medarbetare?

Ta fram en plan för din
kompetensförsörjning
med oss på Almi.



Med kostnadsfri rådgivning assisterar
vi dig i hur du lyckas med ditt företags
strategiska kompetensförsörjning.
Boka möte på almi.se/kompetens



Region
Örebro län

almi

Har ditt företag en
plan för er
kompetensförsörjning?

Inte? Ta fram en
tillsammans med oss
på Almi.



Med kostnadsfri rådgivning assisterar
vi dig i hur du lyckas med ditt företags
strategiska kompetensförsörjning.
Boka möte på almi.se/kompetens



IUC Industrihubb



Utbildning och inspiration Hållbar kompetens

Kompetensbrist och svårigheter med att attrahera och behålla medarbetare är en av de största tillväxtutmaningarna för många företag.

Efter workshopen erbjuder vi en individuell träff med varje deltagande företag.

Du får kunskap om:

- Hur du bygger ett attraktivt arbetsgivarvarumärke.
- Hur du får medarbetare att växa och utvecklas på lång sikt.
- Hur du hanterar processen när en medarbetare ska lämna företaget.

Under workshopen kommer vi att dela erfarenheter och inspireras av varandra.

Vad händer i Hallshern?

När?

Tisdag 17 november klockan 17.00-20.00.

Var?

Rail Center Hallsberg,
Långgångsvägen 13, Hallsberg

Frågor?

Meja till våra rådgivare Petra Hofwander Edberg, petra.hofwander.edberg@almi.se eller näringslivschef Magnus Larsson, magnus.b.larsson@hallsberg.se.

Anmälan - Kostnadsfritt!

[Anmäl dig här >>](#)



Säkra företagets kompetensförsörjning för framgång!



Webbinarieserie i fyra delar där du får tips kring att attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla din personal.

Digitalt

- 25 april - Bli en attraktivare arbetsgivare
- 30 april - Rekrytera rätt kompetens för framtiden
- 7 maj - Utveckla och behåll din personal
- 14 maj - Utveckla eller avveckla dina medarbetare



Medfinansieras av
Europeiska unionen



Region
Örebro län



Webbinarieserie våren 2025

Vill du bli en attraktivare arbetsgivare?

Missa inte tips från erfarna Louise Lennersten!

Digitalt 25 april



Digitalt 29 april

almi

Vill du rekrytera rätt kompetens för framtiden?

Missa inte tips från experterna Anneli Wallin och Patrica Svensson



Vill du utveckla eller avveckla din personal?



Missa inte tips från tillväxtkonsulten Lars Diethelm

Digitalt 14 maj



Medfinansieras av
Europeiska unionen



Region
Örebro län



Branschträff: Industrin möter Yrkeshögskolan – för framtidens kompetens



Datum/tid

📅 2025-10-14

🕒 Tisdag 14.00-16.00

Plats

📍 Bofors

Karlskrona

[Hitta här](#)

Branschträff: Industrin möter Yrkeshögskolan – för framtidens kompetens

Handelskammaren, Teknik College, Industrihubben, Region Örebro län och Örebro Kommun anordnar en branschträff om de industrinära YH-utbildningarna. Industrins kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna framåt. Samtidigt är yrkeshögskolan en av de mest träffsäkra vägarna för att snabbt få rätt kompetens in i verksamheten.

Vill du vara med och påverka framtidens utbildningar inom industrin? Vi bjuder in er till en morgonträff med frukost, inspiration och workshop där era insikter gör skillnad. Vi fokuserar på frågan: *Hur möter vi industrins växande kompetensbehov – och hur kan yrkeshögskolan bli en del av lösningen?*

Agenda:

- 07.30 – Drop in med frukost med mingel
- 08.00 – Programstart

Aktiviteter/Arbetspaket

1. Metoder och verktyg kopplat till kompetensförsörjning (utveckla rådgivning & personal)
2. Marknadsföring och kommunikation (nå ut, sprida resultat)
3. Rådgivning och kunskapshöjande insatser kopplat till kompetensförsörjning (insatser för företag)
4. Samverkan (insatser för stärkt förståelse mellan näringsliv och utbildningsaktörer)
5. Projektledning och utvärdering



almi

Hållbar Kompetens

Vägen till stärkt konkurrenskraft

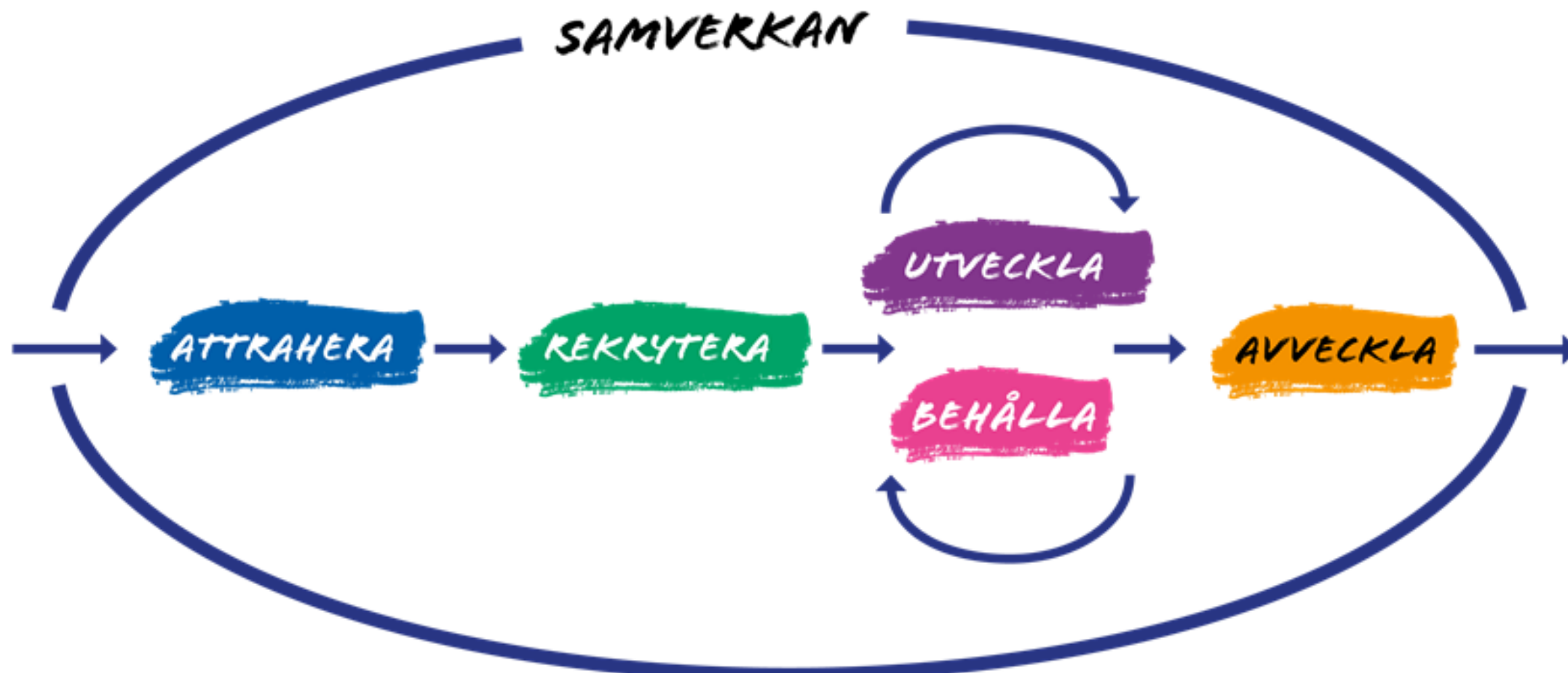
Attraktiv arbetsgivare – idag och i framtiden!

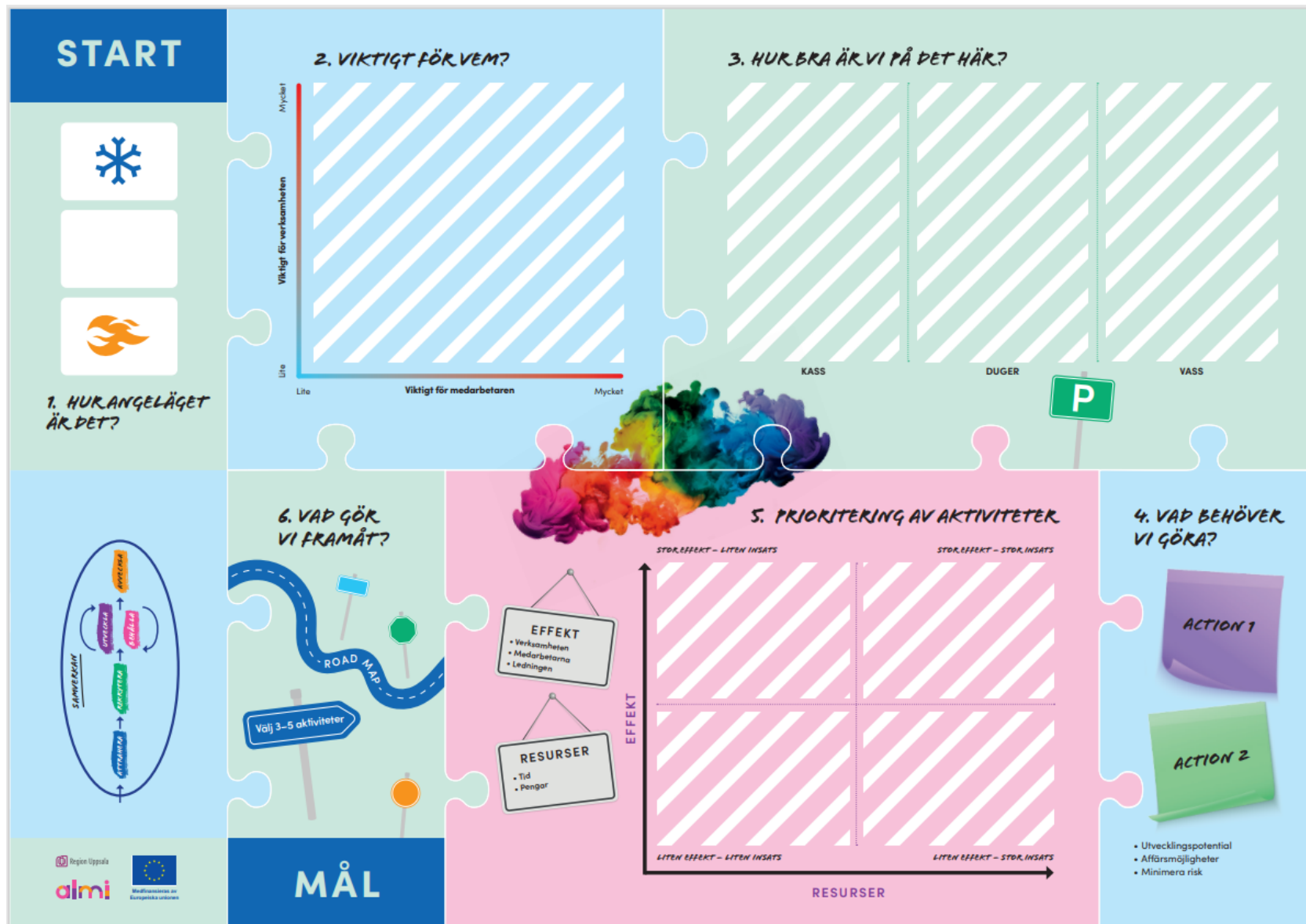
När ni har avslutat workshopen med oss så har ni:

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

Vi  företagare

Kompetensförsörjningsmodell:





Områden

ATTRAHERA

1

Vi är goda ambassadörer för företaget.

2

Vi kommunicerar vår kultur och våra värderingar tydligt.

3

Vi har kännedom om relevanta intressenter.

4

Vi deltar i relevanta forum för att hitta rätt kompetens och nya kontakter.

5

Vi arbetar strukturerat och medvetet med att attrahera en mångfald av intressenter.

REKRYTERA

1

Vi känner till viktiga kanaler för rekrytering i regionen.

2

Vi arbetar långsiktigt och hållbart med kompetenskartläggning.

3

Vi säkerställer framtida kritiska kompetenser och roller.

4

Vi är nytänkande och inkluderande i vår rekrytering och i att hitta nya målgrupper.

5

Vi har introduktionsprogram för nyanställda.

UTVECKLA

1

Vi bygger effektiva nätverk i och utanför organisationen.

2

Vi bevakar omvärldsfaktorer för att utveckla kompetensen i vår verksamhet.

3

Vi uppmuntrar till kreativitet och innovation.

4

Vi ägnar tid åt internt lärande och erfarenhetsutbyte.

5

Vi arbetar för personlig utveckling på arbetsplatsen.

BEHÅLLA

1

Vi har en medveten strategi för att hålla vår personal engagerad.

2

Vi är en tillitsfull organisation.

3

Vi har en inkluderande och jämställd organisation.

4

Vi har kunskap om varandras kompetensområde n.

5

Vi arbetar för att skapa en positiv arbetskultur och engagemang bland medarbetare.

6

Vi arbetar hälsofrämjande för medarbetares psykiska och fysiska välmående.

7

Vi arbetar strukturerat och medvetet med inkludering och jämlikhet.

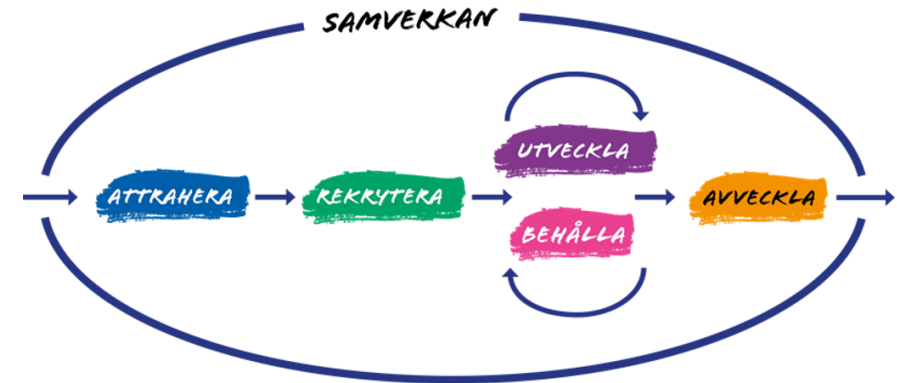
AVVECKLA

1

Vi har en genomtänkt strategi och arbetssätt för när medarbetare slutar hos oss.

2

Vi planerar för avgångar i god tid.





1

**Vi känner till
viktiga kanaler
för rekrytering
i regionen.**

almi

Innebär att:

- Vi har en genomarbetad strategi för långsiktig rekrytering och anpassar rekryteringskanaler i såväl fysiska som digitala forum.
- Vi kartlägger medvetet och strukturerat aktörer, kanaler och forum som är relevanta utifrån kompetensbehov.
- Vi deltar i forum med rekryteringsfokus och samverkar med regionala partners.



2

**Vi kommunicerar
vår kultur och
våra värderingar
tydligt.**

almi

Innebär att:

- Vi har en tydligt formulerad och förankrad arbetskultur.
- Vi har tydliga spelregler som är förankrade i våra värderingar och beteenden mellan såväl kollegor som externa kontakter.
- Vi har en öppen kommunikation som främjar problemlösning.
- Vi använder ett gemensamt språk och arbetsmetoder som externa intressenter förstår.



2

**Vi är en tillitsfull
organisation.**

almi

Innebär att:

- Hos oss vågar man uttrycka känslor vilka också tas emot på ett lämpligt sätt hos kollegorna.
- Vi skapar tydliga grupper och roller för att stärka grupptillhörighet.
- Vi har en feedback-kultur där vi på ett naturligt sätt ger, tar och frågar efter feedback.
- Det är tillåtet att göra fel och vi lär av våra misstag.



4

**Vi deltar i
relevanta forum
för att hitta rätt
kompetens och
nya kontakter.**

almi

Innebär att:

- Vi har ett gemensamt ansvar att befinna oss i forum som är relevanta utifrån kompetens- och intresseområden.
- Vi väljer nätverk och samverkansforum utifrån strategisk riktning och mål.
- Vi uppmuntrar anställda till externt nätverkande.
- Vi bjuder in externa aktörer till dialog kring framtida projekt och kompetens.



1

**Vi bygger
effektiva nätverk
i och utanför
organisationen.**

almi

Innebär att:

- Vi strävar efter att nätverkande ska vara en naturlig del av våra anställdas arbetsvardag.
- Vi planerar och avsätter resurser för nyttskapande nätverkande internt och externt.
- Vi arbetar för att skapa meningsfulla projekt och diskussioner med våra intressenter och tar vara på resultatet som nätverkandet ger.
- Vi är både aktiva deltagare i andras nätverk och skapar egna nätverk utifrån vår organisations behov och kunskap.



1

**Vi har en
genomtänkt
strategi och
arbetssätt för
när medarbetare
slutar hos oss.**

almi

Innebär att:

- Anställda som slutar är goda ambassadörer för vårt företag.
- Vi gör inte skillnad på naturliga avgångar och avgångar av egen vilja.
- Vi uppmärksammar avslut och ser till att de blir värdefulla och värdefulla.
- Vi har en tydlig process för avgångar där både berörd personal och organisationen får en förberedelse för avslut.
- Vi arbetar aktivt för att behålla våra anställda och uppmärksammar tidiga signaler på att någon vill avsluta sin tjänst hos oss.

Handlingsplan

Rubrik	Åtgärd	Nästa steg	Ansvarig	Extern hjälp	Klar datum
Välj i listan					
Välj i listan					
Välj i listan					
Välj i listan					
Välj i listan					

almi

Rubriker i handlingsplaner – exempel

- Utveckling sociala medier, hemsida, lokaler, nätverket, AI i rekrytering. Arbete med YH och nätverket runt kunder & personal. On-boardning plan. Mentorskap. Utveckla & stimulera en tillåtande "labbmiljö". "Utveckla" Utvecklingssamtalen.
- Ledarskapsutveckling inom område "attrahera", nya sätt att hitta personal (mässor, praktikanter), Ev e-learning vid onboarding, kompetensöverföring mellan enheter, hitta sätt att skapa goda ambassadörer.
- Företagshälsovård, bra förmåner, behöver säkerställa hantverkare för önskad tillväxt, fortsätta ta emot apl - elever bygga vidare, sätta rutiner för kunskapsöverföring när någon slutar, skapa ambassadörer
- Hur bli en attraktiv arbetsgivare och framtidens kontor, Teambuilding och lyfta fram vad medarbetarna anser vara attraktivt med att jobba på företaget, Beskriva företagets värderingar och historia, Storytelling från anställda, Rekryteringsprocess, uppdatering av onbording och avvecklingsplan
- Sätta kommunikationsplan o rekryteringsstrategi, ansvarsfördelning vid introduktion, ledarutveckling, företagskultur, lyhördhet för personal, vid avslut: bättre kompetensöverföring samt tydligare o bättre process
- Automatisering för öka kapaciteten samt förbättring av arbetsmiljö, Karriärsida – jobba hos oss, Utveckla arbetsmiljön med variation av arbetsuppgifter, Rekryteringsprocess av 3 st säljare/tekniker, Behålla ambassadörer, Uppföljning och uppdatera introduktionsplan och avvecklingsplan
- Utveckla verksamheten- mer digitala verktyg och moderna hjälpmedel, förankra värderingar/kultur, Alla medarbetare blir sedda, sätta ett utbildningsprogram, Tydlighet om ansvar och ramar, Karriärsida på hemsidan, Head-hunting inom rekrytering jurist (skatterätt/bolagsrätt etc)



Lärande: projekt och företag

- Uppdelning vid projektstart mellan projektparter ej gynnsamt. Bättre att komplettera varandra och dra nytta av respektive parts styrkor.
- Företagets behov måste styra insatsen - utforma rådgivningen efter detta så bygger vi flexibilitet.
- Utvecklingsfrågor prioriteras ner i dämpad konjunktur.

Projektets utvärderare är på gång med utvärdering bland deltagande företag i syfte att ringa in insatsernas (rådgivningens) bidrag samt effekterna av den. Beräknas vara klar q3.