

Ansökan om utbetalning

Status
Inskickad: 2026-03-17, 13:05:35
Period
2025-09-01 - 2026-02-28

Ansökningsnummer
1

Ärende
ÄrendelD
20373711
Projektnamn
Förstudie strategisk handlingsplan för kompetensförsörjning i Lindesbergs kommun
Projekttid
2025-09-01 - 2026-02-28
Senast angivna betalningssätt
Bankgiro 8213134

Sökande
Organisationsnummer
212000-2015
Organisationsnamn
LINDESBERGS KOMMUN
Arbetsställenummer
2734-2070
Arbetsställets utdelningsadress
SINDERSTALPSVÄGEN 1
711 31 LINDESBERG
Arbetsställets besöksadress
SINDERSTALPSVÄGEN 1
LINDESBERG
Är stödmottagaren momsredovisningsskyldig för projektets verksamhet?
Ja

Kontakt			
Roll	Namn	Telefon	Epost
Kontaktperson	Martina Björck		martina.bjorck@lindesberg.se

Projektledare	Zila Conejeros	058181650	zila.conejeros@lindesberg.se
---------------	----------------	-----------	------------------------------

Verifikat														
Ver No	Verifikat- text	Bokförd	Betald	Konto	Kontonamn	Leverantör	Kostnads- slag	Sökande / Medsökande	Belopp	Valuta- kod	Belopp i ärendevaluta	Bilaga No	Sökandes kommentar	Markförvärv
19	Personalomkostnad februari	2026-03-12	2026-02-26	9020	Personalomkostnad februari	Lindesbergs kommun	Personal		23 110,56	SEK	23 110,56			
11	Lönekostnader okt komplettering	2025-11-07	2025-10-24	5020	Månadslön	Lindesbergs kommun	Personal		10 294,50	SEK	10 294,50			
7	Personalomkostnad augusti	2025-08-31	2025-08-31	9020	Personalomkostnad	Lindesbergs kommun	Personal		5 196,56	SEK	5 196,56			
4	Konsultkostnad	2025-12-31	2026-01-13	7452	Organisationskonsult	WSP Sverige AB	Externa tjänster		40 975,25	SEK	40 975,25	4		
12	Personalomkostnad oktober komplettering	2026-03-17	2026-03-17	9020	Personalomkostnad	Lindesbergs kommun	Personal		4 142,51	SEK	4 142,51			
3	Konsultkostnad	2025-12-09	2025-12-09	7454	Övriga konsulter	WSP Sverige AB	Externa tjänster		29 450,50	SEK	29 450,50	3		
18	Lönekostnader februari	2026-03-12	2026-02-26	5020	Månadslön	Lindesbergs kommun	Personal		57 049,01	SEK	57 049,01			
17	Personalomkostnad januari	2026-02-26	2026-01-27	5020	Månadslön	Lindesbergs kommun	Personal		4 217,89	SEK	4 217,89			
11	Personalomkostnad oktober	2025-10-24	2025-10-24	9020	Personalomkostnad	Lindesbergs kommun	Personal		998,61	SEK	998,61			
14	Lönekostnader	2025-12-31	2025-12-26	5020	Månadslön	Lindesbergs kommun	Personal		61 000,37	SEK	61 000,37			
5	Konsultkostnad	2026-01-27	2026-02-02	7454	Övriga konsulter	WSP Sverige AB	Externa tjänster		47 375,25	SEK	47 375,25	5		
6	Lönekostnader augusti	2025-08-31	2025-08-31	5020	Månadslön	Lindesbergs kommun	Personal		12 913,91	SEK	12 913,91			
10	Lönekostnader oktober	2025-10-24	2025-10-24	5020	Månadslön	Lindesbergs kommun	Personal		2 481,64	SEK	2 481,64			
8	Lönekostnader september	2025-09-30	2025-09-30	5020	Månadslön	Lindesbergs kommun	Personal		24 453,48	SEK	24 453,48			
16	Lönekostnader januari	2026-02-26	2026-01-27	5020	Månadslön	Lindesbergs kommun	Personal		10 412,00	SEK	10 412,00			
1	Konsult	2025-11-04	2025-11-04	7454	Övriga konsulter	WSP Sverige AB	Externa tjänster		38 950,50	SEK	38 950,50	1		
9	Personalomkostnad september	2025-09-30	2025-09-30	9020	Personalomkostnad	Lindesbergs kommun	Personal		9 840,08	SEK	9 840,08			

Ver No	Verifikat- text	Bokförd	Betald	Konto	Kontonamn	Leverantör	Kostnads- slag	Sökande / Medsökande	Belopp	Valuta- kod	Belopp i ärendevaluta	Bilaga No	Sökandes kommentar	Markförvärv
2	Konsultkostnad	2025-11-06	2025-10-06	7458	7458	WSP Sverige AB	Externa tjänster		61 750,50	SEK	61 750,50	2		
15	Personalomkostnad december	2025-12-31	2025-12-26	9020	Personalomkostnad	Lindesbergs kommun	Personal		24 546,55	SEK	24 546,55			

Rapporterad medfinansiering				
Medfinansieringsrad	Belopp	Valutakod	Belopp i ärendevaluta	Sökande/Medsökande

Utgifter				
	Budget enligt beslut om stöd	Periodens rapporterade	Ackumulerat tidigare godkänt	Ackumulerat tidigare godkänt inklusive denna periods rapporterade
Utgifter				
Utrustning	0,00	0,00	0,00	0,00
Schablonkostnader	0,00	0,00	0,00	0,00
Resor och logi	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal	361 735,00	250 657,67	0,00	250 657,67
Kontor och administration	0,00	0,00	0,00	0,00
Klumpsumma	0,00	0,00	0,00	0,00
Investeringar, materiel och lokaler	0,00	0,00	0,00	0,00
Investeringar i portföljbolag	0,00	0,00	0,00	0,00
Externa tjänster	360 000,00	218 502,00	0,00	218 502,00
Enhetskostnader	0,00	0,00	0,00	0,00
Summa utgifter	721 735,00	469 159,67	0,00	469 159,67
Avgår projektintäkter				
Projektintäkter (negativa kostnader)	0,00	0,00	0,00	0,00
Summa avgår projektintäkter (-)	0,00	0,00	0,00	0,00
Summa faktiska utgifter	721 735,00	469 159,67	0,00	469 159,67
Bidrag i annat än pengar				
Summa bidrag i annat än pengar	0,00	0,00	0,00	0,00
Summa totala kostnader	721 735,00	469 159,67	0,00	469 159,67

Finansiering				
	Budget enligt beslut om stöd	Periodens rapporterade	Ackumulerat tidigare godkänt	Ackumulerat tidigare godkänt inklusive denna periods rapporterade
Offentlig kontantfinansiering				
Summa offentlig kontantfinansiering	360 867,00	0,00	0,00	0,00
Summa stödgrundande medfinansiering	360 867,00	0,00	0,00	0,00
Summa medfinansiering	360 867,00	0,00	0,00	0,00

Stöd		
Finansiering		Budget enligt beslut om stöd
Beslutat stöd		360 868,00
Uträkning av ackumulerat stödbelopp	Procent	Belopp
Grundar sig på periodens rapporterade utgifter och medfinansiering		
Stödandel av faktiska utgifter	50,00%	234 580,16
Stödandel av totala utgifter	50,00%	234 580,16
Preliminärt stöd att betala ut denna period utifrån rapporterade uppgifter		Belopp
Observera att det belopp som visas är preliminärt beräknade utifrån de uppgifter ni rapporterat. Faktorer som kan påverka det belopp som senare faktiskt betalas ut är att rapporterade utgifter inte godkänns helt eller delvis eller att tidigare erhållet förskott avräknas		
Ackumulerat stödbelopp (inkluderar denna period)		234 580,16
Avräknat tidigare utbetalningar (ej förskott)		0,00
Avräknat förskott tidigare perioder		0,00
Att betala ut denna period		234 580,16
Preliminärt återstående stöd att betala ut i ärendet		Belopp i ärendevaluta
Observera att det belopp som visas är preliminärt beräknade utifrån de uppgifter ni rapporterat. Faktorer som kan påverka det belopp som senare faktiskt betalas ut är att rapporterade utgifter inte godkänns helt eller delvis eller att tidigare erhållet förskott avräknas		
Godkänt stöd enligt beslut		360 868,00
Avgår ej avräknat förskott		0,00
Avgår avräknat förskott		0,00
Återstående stödbelopp att betala ut i ärendet		126 287,84

Stödmottagare	Lindesbergs kommun
Projektnamn	Förstudie strategisk handlingsplan för kompetensförsörjning i Lindesbergs kommun
Projektperiod	2025-09-01 – 2026-02-28
Dnr	

Uppföljning av projektmålet, se beslut (i möjligaste mån könsuppdelade):

Under projekttiden har vi med stöd av upphandlad konsult genomfört tilltänkt förstudie. En kartläggning har gjorts, i form av kvalitativ undersökning (djupintervjuer med näringslivet och tjänstemän). Vi har kunnat identifiera behov av stöd från näringslivet samt tagit fram en kartläggning över kommunala insatser och resurser. Förstudien utmynnar i en slutrapport (bilaga till slutrapport) där en tydlig aktivitetsplan tagits fram. Vi har för avsikt att starta upp en arbetsgrupp över förvaltningarna som ska utgå från aktivitetsplanen och jobba vidare med frågorna efter avslutad förstudie.

Övergripande beskrivning av projektets aktiviteter kopplat mot delmålen (ej dagboksanteckningar).

Delmål 1: Genomföra kartläggning av näringslivets behov inom kompetensförsörjning

Inom ramen för förstudien har en kvalitativ kartläggning genomförts genom djupintervjuer med företag i kommunen. Cirka 90 företag kontaktades, varav ett urval intervjuades mer fördjupat. Kartläggningen har synliggjort företagens upplevda rekryteringsutmaningar, deras kännedom om kommunens stödsatser samt deras erfarenheter av samverkan med kommunen. Resultatet visar bland annat att kännedomen om kommunens samlade erbjudande är begränsad och att behov finns av tydligare kontaktvägar och mer strukturerad dialog.

Delmål 2 Kartlägga kommunens interna arbetssätt och samverkan

Intervjuer har genomförts med berörda tjänstepersoner inom flera förvaltningar. Kartläggningen visar att arbete med kompetensförsörjningsfrågor bedrivs inom flera delar av organisationen, men att samverkan och informationsdelning i huvudsak sker informellt och utan gemensam struktur. Behov av tydligare ansvarsfördelning, gemensam målbild och formaliserade samverkansformer har identifierats.

Delmål 3: Genomföra benchmark av extern kommunikation

En jämförande analys av kommunens externa kommunikation har genomförts i relation till andra kommuner. Analysen visar att det finns utvecklingspotential vad gäller tydlighet, tillgänglighet och möjligheten till direkt dialog med näringslivet. Vidare har behov av att tydligare synliggöra genomförda företagsbesök och kompetensförsörjningsinsatser identifierats.

Delmål 4: Genomföra workshop och identifiera utvecklingsinsatser

En gemensam workshop har genomförts med berörda verksamheter. Under workshopen analyserades resultaten från kartläggningen och benchmarken, och prioriterade utvecklingsområden identifierades. Arbetet resulterade i samsyn kring nulägesbild och behov av fortsatt strukturerat arbete.

Delmål 5: Ta fram en aktivitetsplan/ handlingsplan för det fortsatta arbetet

Förstudien har utmynnat i en slutrapport med rekommendationer samt en konkret aktivitetsplan. Planen omfattar såväl interna åtgärder, såsom struktur för samverkan och informationsdelning, som externa åtgärder med fokus på tydligare paketering av kommunens erbjudande och förbättrad dialog med näringslivet.

Uppföljning av projektets delmål (i möjligaste mån könsuppdelade) Könsuppdelad statistik är ej tillämplig i denna förstudie då fokus legat på organisations- och strukturfrågor.			
Delmål	Indikatorer	Utgångsläge	Utfall
Kartläggning av näringslivet	Genomförda intervjuer	Saknar kunskap	Djupintervjuer, identifiering av utvecklingsområden
Intern kartläggning	Genomförda intervjuer	Saknar kunskap	Gemensam nulägesbild framtagen
Benchmark	Jämförelse med andra kommuner	Ingen jämförelse. Upplevelse av att hemsidan är undermålig	Tydlig plan för hur vi kan förbättra och utveckla kommunikationen
Aktivitetsplan	Aktivitetsplan upprättad	Ingen samlad strategi	Aktivitetsplan är framtagen

Beskriv hur projektet arbetar med hållbarhetsaspekterna i genomförandet.
 Social hållbarhet; genom att stärka kompetensförsörjningen och förbättra samverkan mellan kommun och näringsliv skapas bättre förutsättningar för fler invånare att komma i arbete.
 Ekonomisk hållbarhet; En förbättrad kompetensförsörjning stärker det lokala näringslivets konkurrenskraft och tillväxtpotentialer

Projektet har också identifierat behov av långsiktig struktur och gemensam strategi, vilket bidrar till hållbara arbetssätt över tid.

Hur har projektet utvecklats jämfört med uppgjord plan (eventuella avvikelser utifrån budget, aktiviteter, syfte och mål)?
 Projektet har fortlöp enligt plan. Vi har inte haft ett större evenemang där vi sprider fynd. Däremot har vi hittat andra metoder för spridning av rapport och aktivitetsplan som vi tror kan ha större effekt i förläningen.

Eventuella sidoeffekter:
 Redan under förstudiens gång kan vi se att interna relationer har stärkts mellan enheterna.
 Vidare har vi påbörjat två viktiga delar i aktivitetsplanen innan förstudien slutrapporteras; skapa ett gemensamt internt forum för att diskutera dessa frågor samt se över informationen som finns på webbsidan och arbeta för en förbättring.

Vad händer efter projektperioden? Hur ska projektets resultat implementeras i ordinarie verksamhet? Hur ska verksamheten drivas vidare och finansieras?

Förstudien har utmynnat i en aktivitetsplan. Vi har fattat beslut om att starta upp en ny förvaltningsövergripande, strategisk arbetsgrupp som kommer jobba vidare med aktivitetsplanen. Detta kommer göras utifrån respektive förvaltnings grunduppdrag och mandat att arbeta med kompetensförsörjningsfrågorna.

Hur har projektet följts upp?
 Veckovisa pulsmöten tillsammans med WSP.
 Löpande dialog mellan näringslivsenheten, arbetsmarknadsenheten och vuxenutbildningen under projektiden.

Hur har projektets resultat spridits? Hur tas lärdomar och erfarenheter tillvara (framgångsfaktorer, hinder)?
 Projektet har också spridits genom
 Tolkningsseminarium med tjänstemän och politisk ledning.
 Presentation i relevanta nämnder.
 Information i kommundirektörens ledningsgrupp – inbokad slutet på mars 2026.
 Spridning i berörda förvaltningar.
 Slutrapport kommer spridas internt, externt och viss återkoppling sker också till intervjuade företag.

Hur har det framgått att Region Örebro län medfinansierat projektet? (bifoga broschyrer, fotografier, tidningsurklipp etc.)

Region Örebro län har angivits som medfinansiär i projektets kommunikation, inklusive ansökningshandlingar och slutrapport. Regionens medfinansiering har även tydliggjorts i samband med presentationer av projektet.

Underskrift

Information om publicering av personuppgifter: Region Örebro län har rätt att sprida information om projektet, dess organisation inklusive projektledarens kontaktuppgifter, genomförande och resultat. Personuppgifter behandlas för det ändamål som ansökan avser. Uppgifterna skyddas enligt bestämmelser i offentlighets- och sekretesslagen samt den Europeiska dataskyddsförordningen (GDPR).

Datum
20260317

Behörig att företräda den sökande
organisationen

Zila Conejeros

Namnförtydligande
Zila Conejeros



FÖRSTUDIE KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Lindesbergs kommun



2026-02-27



Kund

Lindesbergs kommun

Konsult

WSP

WSP Sverige AB

Org nr: 556057-4880

wsp.com

Kontaktpersoner

Sebastian Gygax, sebastian.gygax@wsp.com

Innehåll

1	INLEDNING	4
1.1	BAKGRUND	4
1.2	UPPDRAG	5
1.3	METOD	5
2	RESULTAT	8
2.1	INTERVJUER MED FÖRETAG	8
2.2	BENCHMARK: KOMMUNENS HEMSIDA	12
2.3	INTERVJUER MED TJÄNSTEPERSONER	18
2.4	WORKSHOP	22
3	SLUTSATSER, REKOMMENDATIONER OCH AKTIVITETSPLAN	24
3.1	SLUTSATSER	24
3.2	REKOMMENDATIONER	25
3.3	AKTIVITETSPLAN	29
4	BILAGA	32

1 INLEDNING

Detta kapitel inleder rapporten. Kapitlet är strukturerat utifrån följande rubriker.

- Bakgrund
- Uppdrag
- Metod

1.1 BAKGRUND

Svårigheter i kompetensförsörjning är en av de största utmaningarna inom det svenska näringslivet idag. Exempelvis uppger företag att kompetensförsörjning är det största hindret för tillväxt, och 7 av 10 uppger att de det senaste året har haft ganska eller mycket svårt att rekrytera.¹ Orsakerna bakom utmaningarna varierar men centrala faktorer är den demografiska utvecklingen, tillgången till utbildad arbetskraft, ökande omvärldspriser samt olika lokala förutsättningar.

Samtidigt ser företag i Örebro län försiktigt ljus på framtiden. Här ser ungefär hälften av företagen att de räknar med ökad försäljning det kommande året, och ungefär vart tredje företag planerar att anställa fler.² Ett välfungerande näringslivsklimat, som exempelvis kan säkerställa en god samverkan mellan utbildningsanordnare, kommunen och företag, spelar en stor roll när det handlar om företagets möjligheter att växa. Trots flera positiva förändringar för länets generella företagsklimat, visar siffror från den senaste näringslivsrankingen att företagen i flera kommuner i Örebro län ser utmaningar kopplat till detta.³

Lindesbergs kommun är inget undantag till ovan nämnda möjligheter och utmaningar. Exempelvis visar en kompetenskartläggning att 7 av 10 teknik-/industriföretag inom kommunerna Lindesberg, Nora och Ljusnarsberg förutser en ökning i personalstyrkan inom 2-5 år, som för yrkesrollen yrkesarbetare/tjänstepersoner uppgår till strax över 520.⁴ Detta samtidigt som lokala företag upplever svårigheter både gällande kommunens information till företagen och dialog mellan dessa två parter.⁵

För att företag ska kunna tillvarata potentiella tillväxtmöjligheter, behöver de verka inom ett lokalt näringslivsklimat där kompetensförsörjning står i fokus. Kompetensförsörjning är en mångfacetterad fråga som inte enbart handlar om att kunna rekrytera framgångsrikt. Exempelvis krävs att företag arbetar strategiskt och systematiskt med långsiktiga behov och utmaningar kopplat till kompetens och personalfrågor – såväl som att det finns en ändamålsenlig och effektiv samverkan mellan offentliga verksamheter och det privata näringslivet som präglas av lyhörddhet, transparens och tillit. Därutöver behöver kommunen kunna nyttja sina resurser inom olika ansvarsområden för att kunna erbjuda ett tydligt och enhetligt stöd till företagen, vilket ställer stora krav på den interna samordningen mellan förvaltningar som ansvarar för näringsliv, utbildning och arbetsmarknad.

I Lindesbergs kommun finns en bred politisk och tjänstemannamässig ambition om att stärka det strategiska arbetet med den lokala kompetensförsörjningen. För att kunna förstärka sina resurser och tjänster riktade mot lokala företag, har kommunen identifierat ett behov av att undersöka det lokala näringslivets utmaningar kopplat till att attrahera, rekrytera och behålla rätt kompetens, och hur kommunens egna resurser och tjänster samordnas och genomförs idag.

¹ Svenskt Näringsliv, *Rekryteringsläget* (2025)

² Svenskt Näringsliv, *Företagarpanelen Q4-2025* (2025)

³ Svenskt Näringsliv, *Ranking företagsklimat* (2025)

⁴ Teknikcollege, *Industrins kompetensbehov* (2025)

⁵ Svenskt Näringsliv, *Ranking företagsklimat* (2025)

1.2 UPPDRAG

WSP:s uppdrag har bestått i att genomföra en förstudie om kompetensförsörjning i Lindesbergs kommun. Förstudien består av två samkopplade fokusområden. Det första fokusområdet är "externt", där huvudfrågan är hur företag av mindre storlek i det lokala näringslivet ser på den egna kompetensförsörjningen och hur de ser på en samverkan med Lindesbergs kommun kopplat till kompetensförsörjning. Det andra fokusområdet är "internt", där huvudfrågan är att undersöka hur kommunen använder sina interna resurser, erbjudande och tjänster kopplade till näringslivets kompetensförsörjning, och hur detta arbete kan förstärkas.

Inkluderat i uppdraget har även varit att leverera en aktivitetsplan. Syftet med aktivitetsplanen har varit att identifiera ett antal aktiviteter som förstärker Lindesbergs kommuns arbete med näringslivets kompetensförsörjning.

1.3 METOD

Uppdragets genomförande bestod av följande moment, vilka beskrivs nedan:

- Intervjuer
 - Med företag
 - Med kommunala tjänstepersoner
- Benchmark
- Workshop

1.3.1 *Intervjuer med företag*

I syfte att A) identifiera företagens utmaningar, behov och erfarenheter kring kompetensförsörjning och B) undersöka det lokala näringslivets syn på samverkan med Lindesbergs kommun, intervjuades 16 företag inom kommunen.

Urvalet av de intervjuade företagen har utgått från ett antal principer. Den första principen gäller företagets storlek. Förstudien har fokuserat på företag med cirka 5-30 anställda, då dessa förväntas ha tillväxtpotential samtidigt som Lindesbergs kommun anser sig ha jämförelsevis minst kontakt med dessa företag. Den andra principen har varit geografisk spridning för att säkerställa att underlag inhämtas från samtliga delar av kommunens geografi. Den tredje principen har varit branschspridning, för att, likt ovan, möjliggöra att underlaget spänner över så många branscher och intresseområden som möjligt.

Totalt intervjuades 16 företag. Företagen har sin verksamhet i olika delar av Lindesbergs kommun, såsom i Lindesberg, Fellingsbro, Frövi, Storå och i Gusselby, och består av alltifrån åkerier, rörfirmor och verkstäder, till livsmedelsbutiker och olika industrier. WSP har lagt betydande tid på att boka in intervjuer med företag. Totalt kontaktades cirka 90 företag, varav 45 blev personligt uppringda.

Intervjuerna följde ett semi-strukturerat format, vilket karakteriseras av öppna frågor som tar sin utgångspunkt i en intervjuguide med specificerade frågeteman. Intervjuguiden beslutades i samråd med beställaren. Samtliga av intervjuerna genomfördes via Teams eller telefon och kontaktuppgifter till företagen tillhandahölls av beställaren.

1.3.2 *Intervjuer med kommunala tjänstepersoner*

I syfte att identifiera A) kommunens resurser, tjänster och insatser kopplade till kompetensförsörjning som riktas till näringslivet, B) kommunens befintliga interna struktur för samordning och kommunikation kring

kompetensförsörjning, samt C) syn på behov och förbättringspotential, intervjuades 10 kommunrepresentanter i Lindesbergs kommun. För att bredda intervjumaterialet genomfördes även en intervju med en av kommunens före detta näringslivschefer.

De 10 kommunrepresentanterna som intervjuades var tjänstepersoner och chefer från kommunstyrelseförvaltningen, tillväxtförvaltningen samt barn- och utbildningsförvaltningen.

Intervjuerna följde ett semi-strukturerat format, vilket karakteriseras av öppna frågor som tar sin utgångspunkt i en intervjuguide med specificerade frågeteman. Intervjuguiden beslutades i samråd med beställaren. Samtliga av intervjuerna genomfördes via Teams och kontaktuppgifter till tjänstepersonerna tillhandahölls av beställaren.

1.3.3 *Benchmark kommunhemsidor*

I syfte att identifiera förbättringspotentialen kring kommunikationen inom kompetensförsörjning på Lindesbergs kommuns hemsida mot det lokala näringslivet, genomförde WSP en benchmark. Benchmarken syftade till att stärka företagets användarupplevelse, och tog därmed sin utgångspunkt i ett företagsperspektiv. Undersökningen utgick från Lindesbergs kommuns hemsida, och inkluderade fyra jämförelsekommuner: Karlskoga och Kumla, Kungsör och Östra Göinge kommun, vars hemsidor analyserades.




1.3.4 *Workshop*

I syfte att A) förankra det insamlade materialet med beställare och B) identifiera konkreta aktiviteter som förstärker kommunens stöd mot näringslivets kompetensförsörjning, anordnades en workshop med representanter från Lindesbergs kommun. Workshopen anordnades den 18/12 mellan kl. 9-12 i Masugnens lokaler i Lindesbergs kommun och involverade totalt 12 tjänstepersoner och politiker.

Workshopen var uppdelad i två delar. Den första delen utgick från att förankra det insamlade materialet och innehöll en presentation och WSP:s analys av det insamlade materialet. Den andra delen syftade till att identifiera konkreta aktiviteter som förstärker kommunens stöd mot näringslivets kompetensförsörjning.

I den andra delen blev deltagarna indelade i grupper och blev tilldelade varsin spelplan som innehöll sex förbättringsområden vilka WSP hade identifierat. Förbättringsområdena var i sin tur uppdelade i två områden: "Internt" och "Externt". För varje förbättringsområde ombads grupperna att formulera ett antal aktiviteter. Aktiviteterna skulle inkludera "Vad" (en beskrivning av aktiviteten), "Varför" (syftet bakom aktiviteten) och "Vem" (genomförande aktör). Se nedan figurer för respektive spelplan.

Figur 1. Spelplan över de identifierade interna förbättringsområden

 Samordnat arbete inom kompetensförsörjning Idag fokuserar organisationer på det egna ansvarsområdet och saknar helhetsperspektiv, vilket leder till ineffektivitet och begränsad samverkan. <u>Målet är att berörda verksamheters arbeten är synkroniserade och skapar synergieffekter</u>	 Strukturerat informationsutbyte kring kompetensförsörjning Idag råder bristande insyn i respektive organisations erbjudande, aktiviteter och insatser. <u>Målet är att berörda verksamheter har kunskap om respektive verksamheters arbete</u>	 Samordnad kommunikation externt mot näringslivet kring kompetensförsörjning Idag kommunicerar varje berörd organisation enskilt information ut mot näringslivet. <u>Målet är att paketera kommunens erbjudande genom samlad och enhetlig kommunikation</u>
Aktivitet 1 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 1 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 1 VAD: VARFÖR: VEM:
Aktivitet 2 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 2 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 2 VAD: VARFÖR: VEM:
Aktivitet 3 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 3 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 3 VAD: VARFÖR: VEM:
Aktivitet 4 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 4 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 4 VAD: VARFÖR: VEM:
Aktivitet 5 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 5 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 5 VAD: VARFÖR: VEM:
Internt		

Figur 2. Spelplan över de identifierade externa förbättringsområden

 Inkludering av företag i hela kommunen Idag upplever företag utanför centralorten sig bortprioriterade och saknar tillhörighet till kommunen. <u>Målet är att samtliga företag inom kommungränserna känner tillhörighet och engagemang</u>	 Företag känner till kommunens kompetensförsörjningsstöd Idag är företag osäkra både kring kommunens kompetensförsörjningsstöd, och hur kontakt kan tas vid behov. <u>Målet är att företag har kännedom om kommunens stöd och vem man kontaktar vid behov</u>	 Kontinuerlig kommunikation, uppföljning och direktkontakt Idag upplever företag brister i återkoppling, engagemang och dialog. <u>Målet är att kommunen har en tydlig och återkommande kommunikationsstruktur med företag, präglad av lyhördhet, inflykhet och transparens – med fokus på återkoppling</u>
Aktivitet 1 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 1 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 1 VAD: VARFÖR: VEM:
Aktivitet 2 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 2 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 2 VAD: VARFÖR: VEM:
Aktivitet 3 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 3 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 3 VAD: VARFÖR: VEM:
Aktivitet 4 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 4 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 4 VAD: VARFÖR: VEM:
Aktivitet 5 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 5 VAD: VARFÖR: VEM:	Aktivitet 5 VAD: VARFÖR: VEM:
Extern		

2 RESULTAT

I detta kapitel redogörs för förstudiens resultat. Resultaten är uppdelade på följande moment och avsnitt:

- Intervjuer med företag
- Benchmark: Kommunens hemsida
- Intervjuer med kommunala tjänstepersoner

2.1 INTERVJUER MED FÖRETAG

I detta avsnitt presenteras resultatet från intervjuer med företag. Materialet är strukturerat utifrån följande rubriker:

- Utmaningar, behov och erfarenheter gällande kompetensförsörjning
- Syn på samverkan med Lindesbergs kommun.

2.1.1 Utmaningar, behov och erfarenheter gällande kompetensförsörjning

Här presenteras företagens resonemang kring utmaningar, behov och erfarenheter inom kompetensförsörjning.

Relativt låg rekryteringsaktivitet

Många företag som WSP intervjuer uppger att de sällan rekryterar och att de generellt har låg personalomsättning. Anställda beskrivs trivas bra på arbetsplatsen och många har varit anställda under många år, vilket leder till att rekrytering inte är en central fråga för företagets tillväxt. Det finns även en del företag som beskriver att arbetsplatsen har ett gott rykte och att de ofta har ett par rekryter de hör av sig till om behov uppstår.

Det företag däremot fokuserar på är att behålla kompetens inom organisationen. Flera respondenter berättar om hur de aktivt försöker skapa en trivsamt arbetsmiljö med hög flexibilitet och olika förmåner, eller att de arbetar hårt med att erbjuda möjligheter till vidareutveckling inom företaget. Under vissa tillfällen beskrivs även den yngre generationen ha högre krav än den äldre generationen på bland annat anpassning till livssituation och valfrihet gällande arbetstid, vilket skapar ytterligare incitament för företagen att fokusera på att skapa en attraktiv arbetsplats.

Under rekryteringen råder vissa utmaningar

Trots att det generellt råder en låg rekryteringsaktivitet bland de intervjuade företagen, är trenden att när företag väl ska rekrytera möter de ett antal utmaningar.

För det första handlar det om en begränsad rekryteringspool. Företag upplever att de har begränsade möjligheter att rekrytera inom Lindesbergs kommun, både gällande kompetens och arbetskraft. Det finns helt enkelt för få människor inom företagets närområde. I samtalen kring den begränsade rekryteringspoolen nämns även att Lindesbergs kommun inte upplevs som särskilt attraktiv att bo i, vilket på sikt leder till utflyttning och en än mer begränsad rekryteringspool. Här påtalar företag den större utmaningen med att unga ofta väljer att flytta ifrån Lindesbergs kommun efter att de har tagit gymnasieexamen.

Vidare uppger företag att det är svårt att rekrytera behörig personal med formell kompetens. Utmaningarna att hitta arbetskraft med lämplig erfarenhet och utbildning är givetvis samkopplat med ovan resonemang kring den rådande rekryteringspoolen. Företag som kräver en viss typ av kompetens behöver ofta söka sig utanför kommunen. Trots att den formella kompetensen kanske i sådana situationer hittas, upplevs pendlingsmöjligheterna till och från Lindesbergs kommun skapa problem. Ju högre eller specifik kompetens ett företag efterfrågar, desto svårare upplevs rekryteringen vara. Ett företag beskriver den flerbottnade problematiken på följande vis:

"Det har varit en utmaning att hitta rätt person som är beredd att göra insatsen att pendla. Ju högre upp i kompetensnivå desto längre bort måste vi kolla"

Andra företag beskriver en omvänd situation. Här handlar svårigheterna om att hitta arbetskraft med bred och praktisk erfarenhet snarare än spetskompetens. Dessa företagsrepresentanter upplever att dagens utbildningar skapar för lite generell kunskap.

Fokus på mjuka kompetenser

Under intervjuer med företagen ställde frågan *"Vilka kompetenser anser du vara attraktiva för hos rekryter?"*. Trots att ovan text delvis belyser vikten av formell kompetens under rekrytering, är det tydligt att de mjuka kompetenserna hos potentiella rekryter upplevs vara viktigare än de formella kompetenserna (såsom utbildning och erfarenhet). Många uppger att de vid anställningsintervjuer lägger större vikt vid social förmåga, "rätt inställning" och en fungerande personkemi. Det påtalas att det är av stor vikt att en anställd passar in i den sociala kontexten på arbetsplatsen. Givet urvalet av företag som ingår i denna förstudie, är denna trend inte förvånande.

Positiv inställning till att rekrytera medarbetare som är i behov av extra stöd

Företag är i regel positivt inställda till att rekrytera potentiella medarbetare som är i behov av extra stöd, såsom språkundervisning, utökad handledning eller specifika arbetsuppgifter. Många har dessutom goda erfarenheter av ett sådant upplägg. Kommentarer återkommer kring att personer som är i behov av extra stöd ofta kan vara väldigt duktiga inom specifika arbetsuppgifter, samt att åtagandet bidrar både till att minska arbetslösheten och utanförskapet, och till ett bättre samhälle.

Flera företag poängterar dock att ett mottagande av medarbetare som är i behov av extra stöd kräver resurser och planering. Samtidigt som verksamheten och dess uppgifter till viss del kan anpassas efter individens behov, finns det begränsningar i hur mycket detta kan göras. För att underlätta denna process efterfrågar företag bättre information om hur individen bör bemötas, och vilka arbetsuppgifter som kan vara lämpliga. Vissa företag efterfrågar även större ekonomiskt stöd.

Ljummet intresse för strategisk kompetensförsörjning

Vissa företag som ingår i intervjustudien uppger att de har god kännedom om sitt rekryteringsbehov, samt att de arbetar strategiskt med att attrahera och behålla rätt kompetens. Dessa företag är ofta del av en större koncern och därigenom får stöd med olika HR-relaterade frågor. Det finns även de som tar del av konsulter. Andra företag arbetar desto mindre strukturerat och beskriver det som att rekryteringen "brukar lösa sig", ofta genom personliga nätverk och kontakter.

Gemensamt för företagen är ett ljummet intresse för strategisk kompetensförsörjning – både för de som får hjälp och för de vars rekrytering sällan är ett stort problem. Strategisk kompetensförsörjning hamnar långt

ner på företagens prioriteringslista. När WSP frågar om/hur de ser att Lindesbergs kommun skulle kunna stötta dem i frågan, blir många företag tveksamma inför vad kommunen faktiskt skulle kunna bidra med.

Avsaknad av lokala nätverk

Avsaknaden av lokala nätverk där kompetensförsörjning resoneras kring för intervjuade företag är relativt tydligt. Många ställer sig lite frågande när WSP frågar om företagen har några samverkansformer med andra företag, och uppger att dessa saknas. De initiativ som finns (bland annat nämns Linde City) beskrivs som positiva, men här diskuteras sällan tillväxts- eller kompetensförsörjningsfrågor.

I diskussionerna uttrycks däremot ett intresse för fler sådana samarbeten. Flera företag menar att det skulle kunna vara en prioriterad fråga för kommunen att försöka driva en sådan process. Här understryker flera att en samverkan ska kunna resultera i en tydlig nytta och vara konkret, och inte enbart vara "trevlig".

2.1.2 Syn på samverkan med Lindesbergs kommun

Här presenteras hur företag ser på samverkan med Lindesbergs kommun.

Blandade känslor inför intervjuer

Som tidigare nämnt lade WSP betydande tid på att kontakta företag gällande intervju. Totalt kontaktades cirka 90 företag, varav cirka 45 blev uppringda personligen. Vid telefonsamtalen framkom en relativt splittrad bild av företagens spontana reaktion kring en intervjufrågan från Lindesbergs kommun.

En del företag reagerade positivt och accepterade gladeligen frågan om att ställa upp på en intervju. Initiativet uppskattades och flera betonade att det är bra att kommunen är engagerade i det lokala näringslivet. I dessa sammanhang kunde WSP vid flera tillfällen höra företag berätta att det finns en generell negativ inställning till kommunen, som de ansåg vara orimlig och överdriven.

Det fanns även företag som reagerade märkbart negativt under samtalen. Vissa avslutade samtalet innan WSP hade förklarat bakgrunden och syftet med förstudien, och andra blev irriterade och sade: "Jag har redan sagt allt jag vill säga flera gånger, men inget händer. Varför ska jag säga allt igen?". Efter ett flertal kommentarer på samma tema – även med företag som ställde upp på intervju – fick WSP bilden av att förtroendet för Lindesbergs kommun för dessa företag i vissa fall ses som förbrukat. I detta sammanhang bör det givetvis nämnas att de företag WSP kontaktade inte nödvändigtvis speglar hela det lokala näringslivets uppfattning.

Företag med erfarenhet av samverkan är positiva

De företag som faktiskt har haft samverkan med kommunen inom kompetensförsörjningsfrågor upplever det som överlag positivt. Den samverkan som nämns går ofta via Lindeskolan, Masugnen eller via Teknikcollege, och kan handla om praktik, mottagande av individer med extra stöd eller andra frågor. Respondenter kommenterar att samverkan är välfungerande, och nämner gärna att vissa tjänstemän inom organisationen är engagerade och lyhörda gentemot deras utmaningar och behov. Företag som har positiva erfarenheter från samverkan med Lindesbergs kommun var ofta de som ställde sig undrande till vad de upplever som återkommande negativa kommentarer. En respondent uttrycker sig exempelvis på följande vis:

"Undersökningen kring företagsklimatet [Svenskt Näringsliv företagsranking 2025] förundrar mig lite. Jag ser inte större hinder med att driva verksamhet på vår nivå. Vi är inte alls så missnöjda som undersökningen ger sken av. Kanske har det blivit lite av en jargong?"

Företag utanför centralorten känner sig bortprioriterade

En del företag upplever som sagt att det fungerar bra att driva verksamhet i Lindesbergs kommun. Det kan handla om att kommunen upplevs som hjälpsam och tillgänglig, och att de "vill väl". Som tidigare nämnt återkommer kommentarer kring att "det förekommer för mycket gnäll" bland det lokala näringslivet. Det finns även andra företag som är mer neutrala kring hur kommunens arbete kopplat till näringsliv och arbetsmarknad, och som inte har en tydlig uppfattning. Vidare finns det företag som tenderar att vara lite mer negativa.

Oavsett initial uppfattning om hur det är att bedriva företagsverksamhet i Lindesbergs kommun, framkommer en tydlig tendens om materialet delas upp på geografisk nivå. Företagare verksamma utanför Lindesbergs centralort uttrycker i högre grad missnöje när det kommer till tillhörighet och gemenskap. Respondenter uppger att de känner sig bortprioriterade, eller att de inte upplever att de är del av Lindesbergs kommun. Exempelvis återkommer resonemang kring att alltför mycket fokus riktas mot centralorten, vilket ofta följs av kommentarer kring svågerpolitik. Vissa som är verksamma i andra orter än Lindesbergs menar även att de inte känner sig särskilt välkomna vid näringslivsfrukostar.

Få känner till kommunens stöd inom kompetensförsörjning

När WSP frågar företag om de vet hur kommunen kan stötta dem i frågor kring kompetensförsörjning, svarar de allra flesta nej. Den generella kunskapen om de insatser, erbjudanden och aktiviteter som finns att tillgå inom kommunen regi är således låg. Vidare har enbart ett fåtal haft kontakt, eller samarbete med, kommunen i frågor som rör kompetensförsörjning.

Flera respondenter uppger att de inte vet hur de ska ta kontakt med kommunen om de hade behövt hjälp inom kompetensförsörjningsfrågor. Här återkommer kommentarer kring att det upplevs som komplicerat att exempelvis ta reda på vem man ska vända sig till i specifika ärenden, och att vägen in till kommunen inte är tydlig. En företagare beskriver kommunikationssvårigheterna, trots ett initialt intresse av information om hur kommunen kan stötta företagare, på följande vis:

"Vet inte varför jag aldrig kontaktat kommunen och frågat om hur de kan stötta mig. Problemet är att jag inte vet vem jag ska kontakta – det saknas information. Jag skulle gärna se att någon kom och berättade för mig"

Mer kommunikation och information efterfrågas, gärna via företagsbesök

Som citatet ovan pekar på, finns det hos de intervjuade företaget ett intresse av mer kommunikation och information om hur kommunen kan stötta näringslivet i frågor kring kompetensförsörjning. Här nämns ett behov av mer dialog, till exempel att kommunen är mer aktiv i att ta direkt kontakt, eller att kommunen kan skapa fler mötesplatser. Flera företag nämner specifikt företagsbesök som ett bra tillfälle att möta kommunen. Önskemålet är generellt att kommunen vid dessa besök lyssnar in företagets behov och utmaningar på ett lyhört och transparent sätt, samtidigt som man delar information om det stöd som finns att tillgå. Följande citat belyser dels den upplevda bristen av information kring kommunens stöd, dels en önskan om att faktiskt träffas:

"Det är tydligheten som inte fungerar. Åk ut och berätta vad ni har att erbjuda. Hade de presenterat en lösning hade jag hoppat på det!"

Ett återkommande tema i empirin är en upplevd brist på återkoppling. Många företag berättar att de tidigare har haft dialoger med kommunala tjänstepersoner som "har dött ut" på grund av att tjänstepersonen ifråga har slutat svara. Utöver mer kommunikation och information, efterfrågar företagen alltså att kommunen återkopplar betydligt bättre. Ett företag berättar om sina upplevelser kring bristen på återkoppling på följande vis:

"Jag har velat få till en träff, men det blir aldrig någon återkoppling... Har frågor kring hur de arbetar också, men det får man aldrig återkoppling på heller. De säger att det tar till sig det man säger, men det händer ju aldrig något"

Större engagemang och fler lokala träffar önskas

WSP:s bild är att många företag efterlyser ett ökat engagemang och en större handlingskraft från kommunen. Flera föreslår att kommunen bör vara delaktig i att arrangera näringslivsaktiviteter eller initiera lokala mässor/träffar på olika orter. Mässorna/träffarna skulle kunna fungera som informationsdelning från kommunen mot allmänheten kring pågående insatser, samtidigt som företages ges möjlighet att visa upp sin verksamhet. Många respondenter lyfter vikten av att rikta mer uppmärksamhet mot lokala företag, en åsikt som nämns i samband med kommunens näringslivsfrukostar. Dessa frukostar anses kunna göras mer relevanta genom att lyfta fram "guldkorn" eller goda exempel från det lokala näringslivet.

Positiv inställning till kommunens arbete med att bygga långsiktiga relationer

I slutet av varje intervju ställde WSP frågan hur företagen ser på kommunens ambition att arbeta upp långsiktiga strukturerade relationer med det lokala näringslivet. Ett tydligt mönster är att företagen är positivt inställning till denna målbild. Flera poängterar med värme i tonen att de ser fram emot vad arbetet kan mynna ut i, och att det visar på ett gott engagemang och god ambition. Företagen var också överens om att det är Lindesbergs kommun som är den aktör som behöver ta det första steget i denna långsiktiga relation.

2.2 BENCHMARK: KOMMUNENS HEMSIDA

I detta avsnitt presenteras resultatet från benchmarken. Materialet är strukturerat utifrån följande rubriker:

- Dialogfunktioner: besökares möjligheter att nå kommunen
- Kommunikation: synliggörande av aktiviteter och insatser
- Visuell profil: presentation av aktuell information.

2.2.1 Dialogfunktioner: besökares möjligheter att nå kommunen

Denna analysdel utgår från frågan: "Vilka funktioner finns tillgängliga för att lämna synpunkter och ställa frågor?" och inkluderar en jämförelse mellan hemsidorna hos Lindesberg, Karlskoga och Östra Göinges kommuner.

Vilka funktioner finns tillgängliga för att lämna synpunkter och ställa frågor?

- Lindesberg

För att lämna synpunkter ombes besökaren att kontakta berörd verksamhet och berörd förvaltning. Besökaren kan även ta del av kontaktuppgifter såsom telefonnummer, mejladress eller postadress. Det framgår även att det i de flesta fall tar ett antal månader innan besökaren får svar på sin fråga. Se nedan figurer.

Figur 3. Överblick över dialogfunktioner på Lindesbergs hemsida.



- Karlskoga och Östra Göinge

På dessa hemsidor används en funktion som möjliggör att besökaren inte behöver veta vem som ansvarar för respektive synpunkt/fråga. Istället säkerställer kommunen själva att det hamnar rätt, vilket tydligt framgår. På Karlskogas hemsida framgår även att stora som små funderingar är varmt välkomna. Se nedan figur.

Figur 4. Överblick över dialogfunktioner på Karlskoga och Östra Göinges hemsida.



Jämförelse

Karlskoga och Östra Göinge erbjuder direkta dialogfunktioner som underlättar för företagare att lämna synpunkter och ställa frågor till kommunerna. Som besökare upplevs detta som att kommunen uppskattar

och välkomnar synpunkter från besökare. Lindesberg tillhandahåller enbart kontaktuppgifter, vilket gör kontakter mindre smidig och mindre enkel: besökaren själv behöver veta vem som ska kontaktas i olika ärenden.

2.2.2 Kommunikation: synliggörande av aktiviteter och insatser

Denna analysdel utgår från frågorna: "Hur kommuniceras företagslotsen och företagsbesök?" och "Hur kommuniceras initiativ för att lyfta fram lokala aktörer?". Delen inkluderar en jämförelse mellan hemsidorna hos Lindesberg, Karlskoga, Kumla och Kungsörs kommun. I jämförelsen har WSP utgått från Karlskogas "näringslivslots" och Kumlas "företagsmaraton", vilka till stor del fyller samma syfte som Lindesbergs "företagsbesök".

Hur kommuniceras företagslotsen och företagsbesök?

- Lindesberg och Karlskoga

På Lindesbergs hemsida är den första beskrivningen av företagslotsens "Utgångspunkt som att undersöka möjligheterna att genomföra företagets idéer i ett tidigt skede". På Karlskogas hemsida är den första beskrivningen "Lotsen ger vägledning och stöd genom hela processen med just ditt företags behov i fokus". Formuleringen "Enkelt och bra!" förekommer även på Karlskogas hemsida. Se nedan figur.

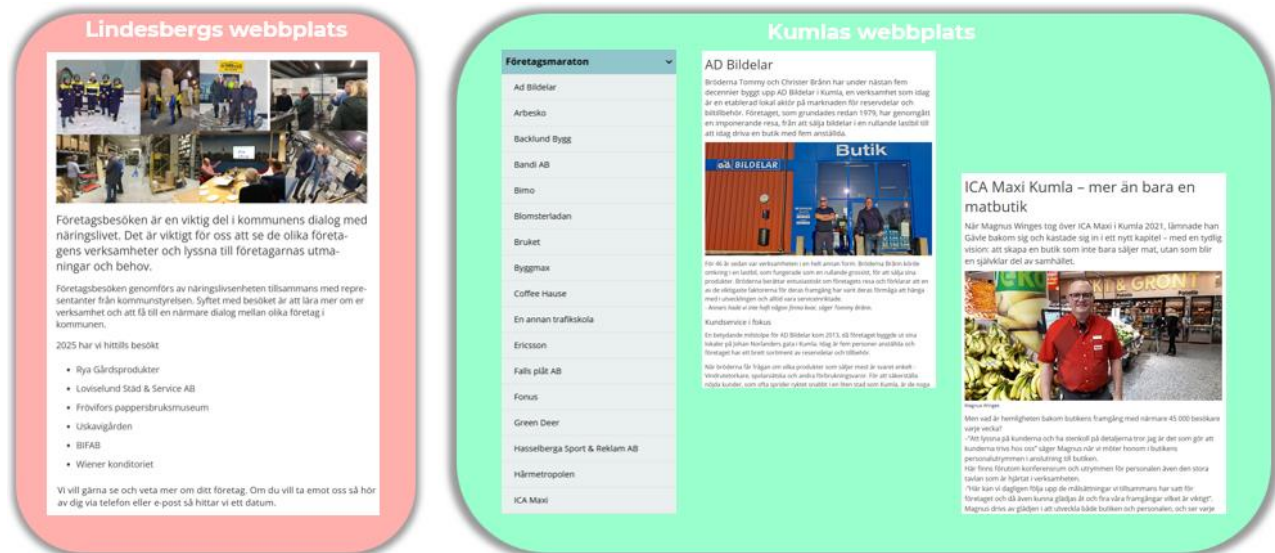
Figur 5. Överblick över kommunikation på Lindesbergs och Karlskogas hemsida.



- Lindesberg och Kumla

På Lindesbergs hemsida finns ett kollage över olika företagsbesök, det står en kort beskrivning om besöken och en lista över de företag som har besökts. På Kumlas hemsida lyfts varje besök fram med bilder, intervjuer och fakta om företagen som har besökts. Se nedan figur.

Figur 6. Överblick över kommunikation på Lindesbergs och Kumlas hemsida.



Hur kommuniceras initiativ för att lyfta fram lokala aktörer?

- Karlskoga, Kumla och Kungsör

WSP identifierade andra källor på tre kommuners hemsidor där lokala aktörer lyfts fram genom olika utmärkelser, bilder och intervjuer. Samma identifierades inte på Lindesbergs hemsida. Se nedan figur.

Figur 7. Överblick över kommunikation på Karlskoga, Kumla och Kungsörs hemsida.



Jämförelse

Karlskoga, Kumla, Kungsör och Östra Göinge använder sina hemsidor som aktiva kanaler för att marknadsföra och synliggöra aktiviteter och insatser, eller genom olika initiativ eller utmärkelser lyfta fram lokala aktörer. Lindesberg informerar snarare om aktiviteter och insatser, vilket besökaren upplever som mindre insäljande och attraktivt. Samtidigt som WSP upplever att företagsnyttan att delta i en av dessa insatser starkt betonas i övriga kommuners hemsidor, är den inte lika tydligt på Lindesbergs hemsida.

2.2.3 Visuell profil: presentation av aktuell information

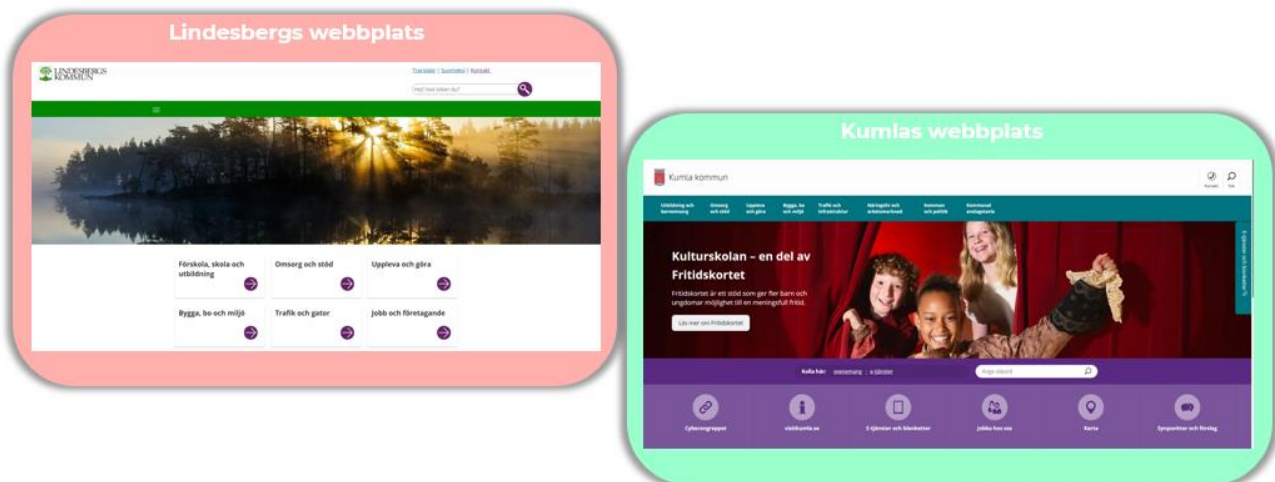
Denna analysdel utgår från frågorna: "Hur upplevs startsidan vid första anblick?" och "Hur används färger, bilder och layout?". Delen inkluderar en jämförelse mellan hemsidorna hos Lindesberg, Kumla, Kungsör och Östra Göinges kommuner.

Hur upplevs startsidan vid första anblick?

- Lindesberg och Kumla

Lindesbergs startsida är tydlig, avskalad och går i färgen vit. Kumlas startsida har en tydlig färgprofil, lyfter fram en lokal aktivitet med en inbjudande bild och är livfull. Se nedan figur.

Figur 8. Överblick över startsidan Lindesberg och Kumlas hemsida.



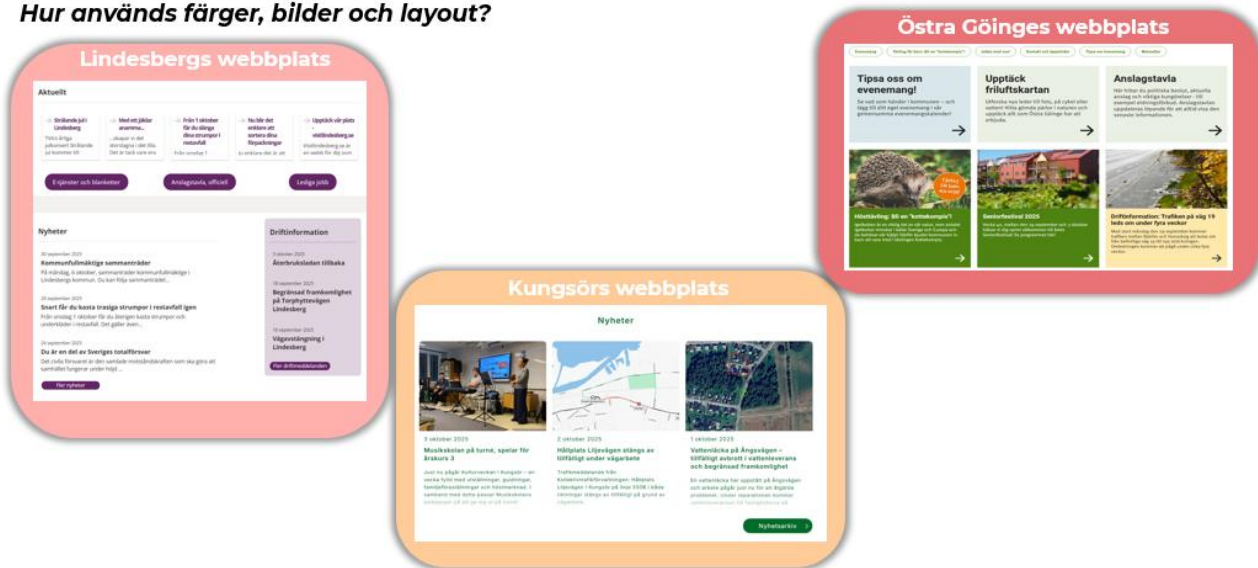
Hur används färger, bilder och layout?

- Lindesberg, Kungsör och Östra Göinge

I denna del har WSP tittat på nyhetsflödet och/eller under rubriken "Aktuellt" på respektive hemsida. Likt startsidan är Lindesbergs hemsida funktionell och informativ. Kungsör och Östra Göinges hemsidor är färggranna och bildsatta med aktuella händelser. Se nedan figur.

Figur 9. Överblick över visuell profil på Lindesberg, Kungsör och Östra Göinges hemsida.

Hur används färger, bilder och layout?



Jämförelse

Kumla, Kungsör och Östra Göinge använder färgsättning och bildmaterial för att skapa en levande, lättillgänglig webbplats som väcker intresse för aktuell information och händelser. Lindesbergs hemsida är informativ och texttung, vilket för besökaren skapar mindre engagemang och nyfikenhet jämfört med övriga hemsidor. Detta kan resultera i att det är svårare för besökaren att ta till sig information och skapa intresse.

2.2.4 Summerande slutsatser

Här presenteras summerande slutsatserna utifrån av benchmarkens underlag.

Funktioner för direkt dialog saknas

Funktioner för direkt dialog kan förenkla för företagare att lämna synpunkter utan att veta vem som ansvarar för ärendet. Exempelvis erbjuder Karlskoga kommun en funktion där besökare kan lämna synpunkter och ställa frågor utan att veta vem som ansvarar för ärendet. Dessa funktioner kan även skapa en känsla av en samlad kommun, samtidigt som det signalerar service och tillgänglighet.

Som tidigare beskrivits (se 2.1.2) upplever företag att det är svårt att veta vem de ska kontakta vid olika frågor och ärenden. En funktion för direkt dialog skulle således vara ett steg i arbetet mot att förenkla för företagskontakten.

Marknadsföringen av företagsbesök kan förstärkas

Genom att publicera bilder, intervjuer och information om företagsbesök i centrala flöden kan stärka marknadsföringen av företagsbesök. Exempelvis lyfter Kumla kommun fram företagsbesök med bilder, intervjuer och fakta som gör insatsen tydlig. En tydligare marknadsföring av företagsbesök kan skapa både transparens, nyfikenhet och engagemang hos det lokala näringslivet.

Färgsättning och bildmaterial kan skapa ett bättre första intryck

En mer tydlig färgsättning och användning av bildmaterial kan stärka den visuella profilen, vilket kan generera ett mer välkomnande intryck av hemsidan. Exempelvis har Östra Göinge kommun en tydlig visuell profil som lyfter fram aktuella händelser på ett inbjudande vis. Genom att använda mer färgsättning och tydligare bildmaterial kan besökare bli intresserade, samtidigt som de blir informerade om aktuella händelser och insatser inom kommunen.

2.3 INTERVJUER MED TJÄNSTEPERSONER

I detta avsnitt presenteras resultatet från intervjuer med kommunala tjänstepersoner. Materialet är strukturerat utifrån följande rubriker:

- Syn på roller och samverkan inom kompetensförsörjning.
- Konkret samverkan inom kompetensförsörjning.
- Extern kommunikation kring kompetensförsörjning gentemot företag.
- Framåt

2.3.1 *Syn på roller och samverkan inom kompetensförsörjning*

Här presenteras resonemang kring befintliga roller och den befintliga samverkan inom kompetensförsörjning.

Inom respektive verksamhet råder god samverkan

WSP har genomfört intervjuer med tjänstepersoner inom fyra olika verksamheter: Näringsliv, Arbetsmarknad, Barn- och Utbildning och Vuxenutbildning. Sammantaget kan det konstateras att arbetet inom respektive verksamhet upplevs karakteriseras av god samverkan. Detta handlar om alltifrån korta kontaktvägar, uppbyggd tillit mellan tjänstepersoner och att berörda tjänstepersoner upplever sig ha full insyn i andra tjänstepersoners uppgifter. I detta sammanhang nämns även välfungerande avstämningar internt och en god kollegial miljö.

Samverkansgraden mellan verksamheter varierar

Samtidigt som samverkansgraden inom respektive verksamhet upplevs som god, är det större variation kring hur samverkan *mellan* olika verksamheter upplevs. De verksamheter som upplevs ha bäst samarbete är Arbetsmarknad och Vuxenutbildningen, främst genom Masugnen. Uppfattningen är att Masugnen samlar verksamheterna både frågemässigt och rent fysiskt, vilket skapar stora fördelar. Här ska nämnas att Arbetsmarknad och Vuxenutbildningen båda sitter under Tillväxtförvaltningen, vilket naturligt sätt skapar stora incitament till samverkan mellan verksamheterna.

I detta sammanhang nämns till viss del även Barn och Utbildning, en verksamhet som har kontinuerlig kontakt med Masugnen. Här bör även nämnas att trots att Masugnen bidrar med samverkansincitament mellan nämnda verksamheter, betyder det inte nödvändigtvis att varje verksamhet har full insyn i de andra verksamheterna arbetssätt eller organisation.

En verksamhet som sticker ut i samverkanskontexten är Näringsliv. Näringsliv upplevs ha minst samverkan med övriga verksamheter – detta trots verksamhetens gedigna externa samarbete med både företag och

andra aktörer i kommunen. Detta resonemang är något som i princip samtliga respondenter håller med om. Oavsett vilken verksamhet en respondent arbetar inom, återkommer kommentarer kring att Näringsliv är lite separerade från övriga verksamheter, och att det är mer sällan än ofta som respondenten själv har dialog och kommunikation med en representant från Näringsliv.

Vissa oklarheter kring verksamheters roller

Under intervjuer ombads de kommunala tjänstepersonerna resonera kring både den egna verksamheten och de andra tre verksamheternas roller kopplat till kompetensförsörjning. Följande citat från en respondent kan vara fingervisande i hur dessa resonemang ofta avslutades:

"Det är viktigt att vi har koll på vad de gör. Men det har vi inte fullt ut. Vi känner till deras generella arbete och ytan, men vet vi vad de gör... nja."

Ett exempel som är talande för befintliga osäkerheter kopplat till roller och insyn hos olika berörda verksamheter är följande. Som svar på vilka roller olika verksamheter har, beskriver en respondent följande:

"Näringsliv slussar företag vidare inom kommunen. Därför är det nödvändigt att Näringsliv har insyn i andra verksamheters arbete"

En respondent på en annan verksamhet än Näringsliv beskriver sedan i en intervju att: "Näringsliv har insyn i vår verksamhet." Samtidigt menar en respondent på Näringsliv att "Näringsliv saknar insyn i samtliga verksamheter". Ytterligare en respondent på en annan verksamhet ställde sig dessutom frågandes: "Vad är Näringslivs eget mandat, operativa verktyg och strategi? Jag vet inte riktigt."

Citaten ovan visar att det finns uppfattningar om att Näringsliv ska slussa vidare företag inom kommunen, men olika uppfattningar om deras (nödvändiga) insyn i andra verksamheters arbete för att kunna genomföra denna slussning. Samtidigt ställs frågor kring verksamhetens eget mandat och arbetssätt.

Det är inte enbart kring Näringsliv det råder vissa frågetecken kring. Någon respondent är undrandes över Barn och Utbildnings ingång till företagets kompetensförsörjning, och en annan respondent menar att deras verksamhet ofta behöver vänta in andra på grund av att olika tjänstepersoner har olika mandat i olika verksamheter, trots att de sitter på liknande roller.

2.3.2 Konkret samverkan inom kompetensförsörjning

Här presenteras resonemang kring hur berörda verksamheter inom kommunen samverkar konkret gällande kompetensförsörjningsfrågor.

Möten mellan verksamheter sker generellt ad hoc eller via externa möten

Under intervjuer med kommunala tjänstepersoner framkommer en bild av att möten mellan verksamheter (ett påstående som delvis inte gäller för möten mellan Arbetsmarknad och Vuxenutbildning) i stor grad sker reaktivt eller via externa möten. Det kan handla om att berörda verksamheter informeras om ett initiativ, projekt eller insats efter planeringsfasen, vilket resulterar i denna verksamhet blir hastigt inkallad till ett informationsmöte. Det kan även handla om att en verksamhet planerar för en aktivitet som en annan redan har börjat planera för, eller i värsta fall, genomfört.

Det framkommer även att vissa verksamheter träffas främst i möten med externa parter, såsom Teknikcollege eller näringslivsfrukostar.

Avsaknad av röd tråd i arbetet

Flera respondenter nämner svårigheter i att samverka inom kompetensförsörjning som är relativt övergripande och i vissa fall svårdefinierad, som dessutom även har flera olika ingångar beroende på vilket perspektiv diskussionen utgår från. Det är tydligt att verksamheternas olika målgrupper och uppdrag skapar skiljelinjer i detta arbete, vilket resulterar i utmaningar kopplat till den långsiktiga röda tråden i kompetensförsörjning. En respondent menar exempelvis att Arbetsmarknads långsiktiga perspektiv krockar ibland med Näringslivs kortsiktiga perspektiv, och beskriver situationen på följande vis:

”Alla arbetar utifrån sitt eget uppdrag, vilket ju tar slut inom den egna verksamheten...”

Således är uppfattningen att det saknas en gemensam strategi för kompetensförsörjning, vilket resulterar i att verksamheter arbetar utifrån sitt eget uppdrag och inte ser till helheten.

Brist på strukturerat informationsutbyte

Inom kompetensförsörjningsfrågor finns inget strukturerat informationsutbyte mellan berörda verksamheter. Som tidigare nämnt sker möten ofta ad hoc, eller via externa möten. Detta skapar enligt respondenter svårigheter i att hålla sig uppdaterad och få insikt i andra verksamheters arbeten. Något som än försvårar situationen är att vissa verksamheter sitter på samma fysiska plats, medan andra verksamheter i andra hus. Flera gånger påtalas vikten av att faktiskt ses – även om det enbart är en hälsning i korridoren. Resultatet är det råder brist på ett strukturerat informationsutbyte, vilket en tjänsteperson beskriver konsekvenserna av på följande sätt:

”Det har hänt att vi har initierat en insats som en annan förvaltning redan bedriver”

2.3.3 Extern kommunikation kring kompetensförsörjning gentemot företag

Här presenteras resonemang kring hur kommunen kommunicerar externt gentemot företag inom kompetensförsörjningsfrågor.

Varje verksamhet kommunicerar på egen hand

Samtliga fyra verksamheter som ingår i denna intervjustudie kommunicerar med företagen inom frågor kopplat till kompetensförsörjning på egen hand. Barn och Utbildning kommunicerar exempelvis via programråd och Lindesskolan, Näringsliv via bland annat företagsbesök och företagsfrukostar, Arbetsmarknad genom bland annat samverkan utifrån enskilda individers behov och Vuxenutbildning genom bland annat yrkesvägledare och College. Det finns alltså ingen gemensam struktur för hur kommunen interagerar med det lokala näringslivet inom kompetensförsörjning.

Företag upplever upprepningar, bristande återkoppling och otydlighet

Gällande kommunikationen med företag är respondenters uppfattning att företagen upplever upprepningar, bristande återkoppling samt otydlighet i den information som ges. Det nämns att samma information kan komma från olika håll, att olika behov och önskemål hos näringslivet kan stanna hos enskilda tjänstepersoner och att kommunens roll kring kompetensförsörjning upplevs som otydlig. De här resonemangen rymmer väl med WSP:s slutsatser kring intervjuer med företag (se 2.1.2), främst kopplat till brist på återkoppling och otydlighet. En kommunal tjänsteperson menar att dialogen med företagen behöver bli bättre på följande vis:

"Vi behöver visa vad vi alla gör och få ihop det till ett gemensamt spår, inte till fyra separata"

2.3.4 Framåt

Här presenteras resonemang kring vad som behövs framåt för att åstadkomma ett bättre stöd mot det lokala näringslivet inom kompetensförsörjningsfrågor.

Arbeta som en samlad kommun

Det första tydliga temat nämns i princip av samtliga respondenter. Detta handlar om att arbeta som en samlad kommun, både internt kopplat till arbetssätt, organisering och strukturer, och externt kopplat till kommunikation och dialog med det lokala näringslivet. Temat är således indelat i en "Intern" och en "Extern" del.

Internt

Att arbeta som en samlad kommun internt handlar allra främst om en bättre informationsdelning mellan berörda verksamheter. Dagens informationsdelning upplevs bristande, och uppfattningen är att en förbättrad kommunikation mellan tjänstepersoner och verksamheter inom insatser, kommande initiativ och befintliga tjänster och resurser skulle åtgärda mycket av de tidigare nämnda utmaningarna.

Flera respondenter menar att en slags skiss över de verksamheter som arbetar med kompetensförsörjning skulle bidra med överblick både kring det samlade arbetet och de involverade verksamheterna. En respondent beskriver detta behov på följande sätt:

"Varje gång jag träffar övriga verksamheter lär jag mig nya saker. Vore bra med en organisationsskiss som skapar insyn till andra förvaltningar"

Att arbeta som en samlad kommun handlar även om en gemensam strategi för kompetensförsörjning. Som tidigare nämnt upplevs berörda verksamheter arbeta utifrån den egna målgruppen och det egna ansvaret. Detta är något som det framtida arbetet givetvis ska fortsätta utgå från, men med skillnaden att det finns en röd tråd som kopplar an verksamheternas olika arbeten till ett gemensamt mål.

Extern

Att arbeta som en samlad kommun externt handlar om tre delar. Den första delen är att kommunens erbjudande inom kompetensförsörjning behöver paketeras på ett tydligt och enhetligt sätt för att förenkla för företagen. Det ska vara enkelt att förstå hur kommunen kan bidra till företagens kompetensförsörjning, och genom vilka insatser. Den andra delen handlar om att synliggöra kompetensförsörjningsfrågor på hemsidan och i centrala flöden – både för att belysa vikten av frågan för såväl kommunen som för företag, och för att signalera att det finns resurser och erbjudanden hos kommunen. Den tredje delen handlar om att kommunen ska upplevas som tillgänglig och hjälpsam, oavsett vilken verksamhet ett företag kontakter.

Tydligare mandat och utrymme för samverkan

Det andra temat kring vad respondenter önskar framåt är ett tydligare mandat och utrymme för samverkan mellan olika verksamheter. Ett tydligt mandat och utrymme spås skapa incitament och riktning för ett gemensamt åtagande kring kompetensförsörjningsfrågor, samtidigt som det kan möjliggöra friktionsfri och

effektiv samverkan – utan att verksamheters egna målbilder prioriteras. Med ett tydligare utrymme blir det även enklare för enskilda tjänstepersoner att prioritera kompetensförsörjningsfrågan. En respondent belyser både problematiken i dagens starka skiljelinjer mellan verksamheters olika arbeten, och behovet av ett större incitament till samverkan på följande vis:

”Finns ingen egentlig ambition av att arbeta tillsammans idag. Någon skulle behöva ha huvudmannaskapet som synkar kompetensförsörjningsfrågorna...”

2.4 WORKSHOP

I detta avsnitt presenteras resultatet från workshopen. Resultatet är presenterat utifrån följande rubriker:

- Redovisning över identifierade aktiviteter
- Summering och reflektion

Se 1.3.4 för genomförande och syfte av workshopen.

2.4.1 Redovisning över identifierade aktiviteter

Här redovisas de aktiviteter som medverkande deltagare under workshopen identifierade. Aktiviteterna redovisas under de interna och externa förbättringsområdena. Förbättringsområdena var ett resultat av WSP:s analys av det insamlade materialet, och beslutades i samråd med beställare. Syftet med förbättringsområdena var främst att skapa riktning och tydlighet i arbetet med formulering av aktiviteter under workshopen.

Av utrymmesskäl redovisas inte deltagarnas beskrivningar under ”Varför” och ”Vem” (se 1.3.4).

Aktiviteter kopplade till interna förbättringsområden

Figur 10. Sammanställning över identifierade aktiviteter under interna förbättringsområden

Samordnat arbete inom kompetensförsörjning	Strukturerat informationsutbyte inom kompetensförsörjning	Samordnad kommunikation externt mot näringslivet
Tillsätta en arbetsgrupp	Skapa ett internt forum med kontinuerliga träffar	Skapa/utveckla en huvudkanal för kompetensförsörjningsfrågor, där all kommunikation samlas
Någon tar stafettpinnen		Inventera och strukturera kommunikationskanaler
Inventera, strukturera och paketera service/stöd		Nyansera företagsbesök – samordna aktiviteten och visa upp mer av kommunens arbete
Utbilda/implementera erbjudande		Jobba med ”storytelling”
Bygga relationer och nätverk		Chatbot
		Svar inom 48 timmar

Aktiviteter kopplade till externa förbättringsområden

Figur 11. Sammanställning över identifierade aktiviteter under interna förbättringsområden

Inkludering av företag i hela kommunen	Företag känner till kommunens kompetensförsörjningsstöd	Kontinuerlig kommunikation, uppföljning och direktkontakt
Anordna lokala näringslivsträffar	Kompetensdialog en gång per år, som skulle kunna ingå i årshjulet på näringsliv	Bli mer synliga i sociala medier
Vara ute på företagen	Vassare kommunikationsstrategi utåt. Hitta ett pedagogiskt sätt att sprida information	Chatbot
	Ta reda på vilka kategorier som är intressanta för företagen	Gå ut med pressmeddelande när projektet avslutas
	“Kommuncrashers” – ta sig in på agendan och lyfta kommunens paketerade erbjudande	Ta hjälp av avsändare som folk lyssnar på för att kommunicera kommunens arbete
	Intern kanal för företagsinformation hos näring som kommer från andra förvaltningar	

2.4.2 Summering och reflektion

Av ovan identifierade aktiviteter kan WSP utröna två huvudspår:

- Spår 1: Att tillsätta en arbetsgrupp som har ett tydligt mandat för att samla olika funktioner inom kompetensförsörjningsarbetet och möjliggöra samarbete över verksamhetsgränserna. Arbetsgruppen önskas ansvara för driften och samordningen av det kommunövergripande arbetet, exempelvis genom inventering och paketering av kommunens erbjudande, framtagning av årshjul samt uppdatering om pågående aktiviteter och insatser.
- Spår 2: Att utveckla kommunens kommunikation. Det här handlar bland annat om att stärka kommunens synlighet genom en samlad huvudkanal för all extern information till näringslivet om kompetensförsörjning, och att skapa en systematisk kommunikationsmodell och våga profilera kommunen, exempelvis genom storytelling.

Under workshopens avslutande del ombads deltagarna att reflektera kring de preliminära slutsatser som WSP presenterade och diskussionerna kring identifierade aktiviteter. Inom denna diskussion nämndes svårigheten i att hela tiden hitta en balans mellan kompetensförsörjning och andra eller större delar av kommunens arbete (till exempel kommunens hemsida, företagets upplevelser av andra verksamheter, inblandning av kommunikatörer).

En annan knäckfråga var att den potentiella arbetsgruppen behöver ha ett tydligt mandat från respektive chefer. Här diskuterades att det hade varit effektivt om fler representanter från högre chefsnivåer hade varit närvarande – samtidigt som det operativa och delvis strategiska arbetet behöver genomföras av många av de tjänstepersoner som befann sig i rummet.

WSP vill slutligen lyfta det engagemang och driv som deltagargruppen uppvisade. Exempelvis betonade deltagande politiker att kompetensförsörjningsfrågan är av stor prioritet, och under sittande möte började konturerna av den önskade arbetsgruppen klarna. Här diskuterades hur ofta arbetsgruppen bör träffas, vilka som bör medverka och vad som bör ingå i arbetsbeskrivningen.

3 SLUTSATSER, REKOMMENDATIONER OCH AKTIVITETSPLAN

I detta kapitel presenteras WSP:s slutsatser, rekommendationer och aktivitetsplan. Slutsatserna baseras på förstudiens insamlade material, inklusive samtliga moment och löpande avstämningar med Lindesbergs kommun. Kapitlet är strukturerat utifrån följande rubriker:

- Slutsatser
- Rekommendationer
- Aktivitetsplan

Medan aktivitetsplanen innehåller konkreta aktiviteter, är rekommendationerna av mer övergripande natur. De handlar om hur arbetet kan bedrivas, och även förslag kring en struktur för arbetet.

3.1 SLUTSATSER

Här presenteras WSP:s samlade slutsatser.

Samtidigt som behoven av ny kompetens är relativt liten i Lindesberg, kantas rekryteringen av utmaningar

De flesta företag som har ingått i denna förstudie har jämförelsevis litet behov av att rekrytera och anställa ny personal. Detta har att göra med en låg personalomsättning, där anställda i regel stannar på företaget under en lång tid. I praktiken resulterar den låga omsättningen i att fokus är på att behålla kompetensen inom företaget, exempelvis genom förmåner och hög flexibilitet.

Men, när företag väl behöver rekrytera är det lättare sagt än gjort. Arbetskraftsutbudet inom närområdet upplevs som litet, vilket skapar särskilda utmaningar för verksamheter som behöver specifik och högutbildad kompetens. Något som ytterligare försvårar omständigheterna för det lokala näringslivet är det ljunna intresset för strategisk kompetensförsörjning – att arbeta fram en långsiktig plan är långt ned på prioriteringslistan. Dessutom upplevs det finnas få etablerade samverkansformer för företagen.

Enligt WSP:s erfarenhet är bilden av Lindesbergs lokala näringsliv inte unik. Ovan nämnda utmaningar förekommer i många orter av liknande storlek runt om i landet. Det viktigaste är alltså kanske inte hur nulägesbilden ser ut – utan vilka insatser, resurser och tjänster som ska hantera nulägesbilden.

Företag önskar mer kommunikation, information och engagemang från kommunen

Stämningen bland de intervjuade företagen är enligt WSP:s mening blandad. Det finns vissa som gärna ville ställa upp på en intervju, och som tyckte att näringslivet kunde vara orimligt negativt inställda till Lindesbergs kommun. Det fanns även de som kraftigt markerade mot en förstudie initierad av kommunen, på basis av vad WSP tolkar som ett delvis förbrukat förtroende mellan kommunen och företagen. Dessutom är trenden att företag utanför centralorten känner sig bortprioriterade.

Oavsett skillnader i de initiala reaktionerna på WSP:s uppdrag, är det tydligt att få företag känner till de erbjudande, tjänster och resurser som Lindesbergs kommun riktar mot näringslivet inom kompetensförsörjning. Det upplevs även vara otydligt hur man tar kontakt med kommunen inom dessa frågor.

Det som behövs är enligt företagen mer kommunikation, information och engagemang. Inom dessa sammanhang påpekar respondenter ofta att de gärna hade haft en större dialog med kommunen, gärna via

företagsbesök eller fler lokala näringslivsträffar som anordnas i geografiska områden utanför centralorten. Här vill WSP även lyfta fram två trender: dels att företag som faktiskt haft samverkan med kommunen upplever den som effektiv och välfungerande, dels att intervjuade företag välkomnar kommunens ambitioner kring att bygga upp långsiktiga relationer med näringslivet med positiv och välkomnande ton.

Ambitionen är att arbeta som en samlad kommun – både internt inom organisationen och externt gentemot näringslivet

När det gäller kommunens eget arbete inom kompetensförsörjning råder vissa osäkerheter. Samtidigt som samverkan inom respektive berörd verksamheter fungerar, haltar koordinationen mellan dem – särskilt när det handlar om verksamheten Näringsliv. Det finns även otydligheter kring samtliga verksamheters roller inom kompetensförsörjningsfrågan.

Inom berörda verksamheter finns det inget strukturerat informationsutbyte för kompetensförsörjning. Det upplevs även finnas tydliga skiljelinjer mellan verksamheters arbeten givet olika målgrupper och uppdrag, vilket än förstärks av att kommunikationen gentemot näringslivet genomförs separat. Resultatet blir ett splittrat kompetensförsörjningsarbete gentemot näringslivet.

Framåt finns det en tydlig ambition – de fyra verksamheterna vill arbeta som en samlad enhet som utgår från en röd övergripande tråd som förenar och håller ihop kommunens erbjudande. Det handlar dels om en röd tråd kring arbetssätt, organisation och struktur internt inom Lindesbergs kommun, dels om en röd tråd i paketeringen och kommunikationen av kommunens erbjudande gentemot näringslivet. Här upplevs det även finnas behov av ett tydligare mandat och utrymme för samverkan över verksamhetsgränserna.

3.2 REKOMMENDATIONER

Här presenteras WSP:s samlade rekommendationer. Avsnittet är uppdelat på:

- Övergripande rekommendationer
- Rekommendationer kopplade till aktivitetsplanen

3.2.1 Övergripande rekommendationer

Här presenteras WSP:s övergripande rekommendationer inför det kommande arbetet.

Hantera näringslivets delvis upplevda brist på tillit

För att kommunens framtida arbete med kompetensförsörjningsfrågan ska få den önskade effekten, är WSP:s bedömning att Lindesbergs kommun bör se över hur den, i våra ögon, delvis upplevda bristen på tillit inom det lokala näringslivet kan hanteras. Även om många av de aktiviteter som WSP formulerar i aktivitetsplanen syftar till att åtgärda de utmaningar som både näringslivet och kommunala tjänstepersoner har identifierat inom kompetensförsörjningsområdet, är detta en fråga som i mångt och mycket är större än både arbetsgruppen och WSP:s uppdrag. Samtidigt som WSP kan nämna eventuella förslag, såsom att företag bjuds in till något slags kontext där de får ställa frågor kring vad de upplever som bristfälligt, eller att det upprättas någon slags kommentar kring det som just upplevs som bristfälligt, är Lindesbergs kommun själva mest lämpade att fundera över hur denna hantering skulle kunna se ut på bästa sätt.

Tillvarata den försiktigt positiva inställningen hos företagen

Även om vi i intervjuer med både kommunala tjänstepersoner och företagsrepresentanter identifierat att det finns vissa negativa uppfattningar hos näringslivet gentemot Lindesbergs kommun, har vi noterat en positiv inställning hos företag till att kommunen vill stärka kontakten och relationen. Detta gäller både i våra egna intervjuer och samtal med företag, och i de efterföljande besök som kommunala tjänstepersoner gjorde till de företag som ställde upp i intervjustudien.

Att många företag faktiskt vill ha en utökad kontakt och relation med kommunen ser WSP som viktigt för det kommande arbetet. En rekommendation är därför att tillvarata den försiktigt positiva inställningen hos många företag, och även att i vissa fall vidareutveckla den relationen som nu har skapats genom att exempelvis skicka in personliga inbjudningar till kommande events, eller att fortsätta involvera dem i arbetet med exempelvis aktivitetsplanen.

Nyttja det interna drivet och engagemanget

WSP:s tolkning att det inte finns några tvivel kring engagemanget och drivet inom Lindesbergs kommun. Sällan inleds arbetet som vi som extern konsult rekommenderar under själva uppdragets genomförande – inte minst under själva workshopen, som fallet var den 18/12. Att tjänstepersoner kopplade till kommunens hemsida även skyndsamt bokade in ett uppföljningsmöte till WSP:s presentation av benchmarken mot just kommunens hemsida är ytterligare ett av många tecken på att kraftansträngningen hos många inom beställargruppen och kommunen är stor. Därutöver har det även framkommit att arbetet inom den interna arbetsgruppen kopplat till denna förstudie har gett goda resultat, och upplevelsen är att det är stor skillnad mellan "innan och efter" förstudien gällande berörda verksamheters arbetssätt, struktur och erbjudande inom kompetensförsörjning. En rekommendation för det kommande arbetet är därför att nyttja det interna drivet och engagemanget – och tillvarata de upptrampade kontaktvägarna - som nu finns inom Lindesbergs kommun.

Se över inkludering av övriga verksamheter i framtida satsningar

Kompetensförsörjning är ett område som spänner över flera olika områden, frågeställningar och intressesfärer. Av den anledningen är det ibland utmanande att avgränsa detta arbete – speciellt inom en kommun då en stor majoritet av kommunens verksamhetsområden kan kopplas till näringslivets kompetensförsörjning på olika sätt och vis. Näringslivets frågor inom kompetensförsörjning kan exempelvis riktas till både socialförvaltningen, bygglovsavdelningen och till kommunledningen.

Givet ämnets komplexitet, och givet mängden verksamheter som berörs av frågan, är WSP:s rekommendation att se över inkludering av verksamheter som inte varit involverade i genomförandet av den här förstudien. Detta för att exempelvis motverka att företag får höra samma information från olika källor, eller för att effektivisera kommunikationen mot företag (tex företagsbesök).

Denna rekommendation bör dock begränsas till "framtida satsningar", då arbetsgruppen behöver hitta arbetsformat och roller (se aktivitetsplan och rekommendationer kopplade till aktivitetsplanen).

Se över varumärkesbyggandet internt

Efter genomförandet av förstudien är WSP:s tolkning att det inte är helt solklart hur tjänstepersoner inom olika verksamheter tänker kring Lindesbergs kommun som **en** kommun, rent organisatoriskt. Under flera tillfällen har vi hört tjänstepersoner som behöver jonglera mellan olika verksamheters externa rykte/anseende. Inom dessa diskussioner kan det uppstå funderingar kring hur en potentiell association med

en verksamhet som har "sämre" rykte/anseende än den egna, kan påverka genomförandet av den egna verksamhetens insatser.

Vidare verkar det i vissa fall finnas en paradox i hur tjänstepersoner resonerar kring enhetligheten av Lindesbergs kommun. I framåtsyftande och mer positiva sammanhang betonas vikten av att kommunen ska vara en helhet, oavsett verksamhet. I diskussioner som har historien som utgångspunkt, som i vissa fall tenderar att ha en negativ klang kopplat till företags generella upplevelser av Lindesbergs kommun, förekommer ibland motsatt uppfattning om kommunens enhetlighet. Här har vi exempelvis hört kommentarer som: "Vi är trötta på att höra klagomål på den verksamheten. Vi är inte dem!".

Samtidigt som ett visst avståndstagande är förståeligt och logiskt, är WSP:s rekommendation att se över hur varumärkesbyggandet av Lindesbergs kommun som **en** kommun faktiskt realiseras. Detta kan bland annat innefatta en bredare dialog med övriga offentliga verksamheter inom kommunen som i teorin står långt bort från kompetensförsörjningsarbetet, men som i företagets ögon är minst lika mycket "Lindesbergs kommun" som de fyra verksamheterna som har varit i fokus under genomförandet av den här förstudien. Det skulle även kunna handla om att resonera kring hur kommunens samlade erbjudande inom kompetensförsörjning kopplas an till de verksamheter som har varit involverade i förstudien (det vill säga både de fyra separata verksamheterna och Masugnen).

3.2.2 **Rekommendationer kopplade till aktivitetsplanen**

Här presenteras WSP:s rekommendationer kopplade till aktivitetsplanen.

Vidareutveckla aktivitetsplanen och ta gemensamt ägandeskap över den

Samtidigt som aktivitetsplanen är ett resultat av detta uppdrag, innehåller den enbart förslag på aktiviteter som både beställare och WSP har identifierat och formulerat. Den formulerade aktivitetsplanen ska ses som en utgångspunkt i det kommande arbetet snarare än som en färdig produkt.

WSP:s samlade erfarenhet är att för att ett förändringsarbete ska nå en önskad effekt, är det mycket viktigt att de genomförande aktörerna tillsammans "äger" arbetet. Arbetsgruppen (se nedan rekommendation) behöver således bearbeta och vidareutveckla aktivitetsplanen så att samtliga berörda aktörer känner ett gemensamt ägandeskap över den och att samtliga berörda aktörer står bakom den. Processen av att bestämma vad och hur kommunen tillsammans väljer att prioritera är således av stor vikt inför det kommande arbetet, och därmed WSP:s första rekommendation.

Medskick kring kronologi

Givet ovan text är en av aktiviteterna i planen att just bearbeta och vidareutveckla de föreslagna aktiviteterna. Här ingår det exempelvis att inkludera beskrivningar av kort och lång sikt, ansvar för genomförande samt prioritetsordning. Även om detta arbete bör genomföras av Lindesbergs kommun, kan WSP ge följande medskick kring denna process.

Inledningsvis bör arbetsgruppen definiera en kortfattad problemformulering, syfte, nytta och mål (målen bör tas fram utefter SMART-modellen⁶) – både för arbetet och för arbetsgruppen. Detta är betydelsefullt både

⁶ SMARTA mål är: **Specifika (S)**: Målet ska vara tydligt och konkret. Det ska definiera exakt vad som ska uppnås.

Mätbara (M): Det ska finnas kriterier för att mäta framstegen mot målet. Detta kan inkludera kvantitativa eller kvalitativa mått.

Accepterade (A): Målet bör vara accepterat av dem som är involverade i att uppnå det. Det ska motivera och engagera teamet.

Realistiska (R): Målet ska vara möjligt att uppnå med de resurser som finns tillgängliga. Det ska vara utmanande men ändå realistiskt.

Tidsatta (T): Det ska finnas en tydlig tidsram för när målet ska uppnås, vilket hjälper till att skapa en känsla av brådska och fokus.

internt för arbetsgruppen, för att skapa och upprätthålla samsyn om arbetet, men också externt kommunikativt mot såväl chefer som politik, liksom även näringslivet i kommunen. I detta ingår också att formulera roller, förväntansbilder och ansvarsfördelning (tex att det är arbetsgruppen som driver och samordnar arbetet, men att det är linjeverksamheten som genomför aktiviteterna).

Därefter inleds arbetet med att få överblick och samsyn kring vad berörda verksamheter gör inom kompetensförsörjning. Här ingår även en analys över det befintliga arbetet. Vad gör alla verksamheter? Vilka av dessa aktiviteter riskerar att motarbetas av varandra, och hur kan synergier mellan dem skapas?

När överblick och samsyn finns, utvecklas de konkreta aktiviteterna såsom företagsbesök, kunskapsinhämtning och samverkansaktiviteter. Här kan enkla förbättringar/aktiviteter (som ska kommuniceras ut!) gärna prioriteras framför större. Samtidigt som formuleringen av mål för just arbetsgruppen och för det övergripande arbetet är viktigt, kan större formuleringar kopplat till en eventuell kompetensförsörjningsstrategi avvakta.

Skapa en arbetsgrupp

I syfte att driva och samordna både det befintliga och kommande arbetet, bör en arbetsgrupp tillsättas. Arbetsgruppen håller ihop insatserna mellan olika verksamheter, och säkerställer att arbetet leds mot ett gemensamt mål. Gruppen säkerställer framdrift, planerar och prioriterar aktiviteter, och tar fram gemensamma riktlinjer för genomförandet av aktiviteterna. Denna träffyta blir även en viktig del av informationsdelningen mellan berörda verksamheter.

Arbetsgruppens aktiviteter formuleras i aktivitetsplanen.

Tillsätt en styrgrupp

För att säkerställa effektiv och friktionsfri samverkan är WSP:s rekommendation att Lindesbergs kommun etablerar en styrgrupp bestående av chefer för de berörda verksamheterna. Styrgruppens syfte är att först och främst skapa samsyn kring att kommunen är beroende av välfungerande arbetsmarknadsinsatser och utbildnings- och kompetensförsörjningsarbete, och ett aktivt stöd till, och en utökad dialog med, näringslivet. Styrgruppen bör vara överens om dessa samband för att kunna agera kraftfullt. Här ges således mandat och resurser för ett verksamhetsövergripande arbete inom kompetensförsörjning, samtidigt som frågans vikt betonas på chefsnivå. Arbetsgruppen rapporterar regelbundet till styrgruppen och resonerar kring uppkomna utmaningar, avgränsningar, med mera.

Styrgruppens aktiviteter formuleras inte i aktivitetsplanen.

Överväg att skapa träffyta för informationsdelning

Eftersom kompetensförsörjningsarbetet involverar en rad olika ämnesområden och befattningar, är det nödvändigt med erfarenhetsutbyten och informationsdelning på olika nivåer. I arbetsgruppen och i styrgruppen möts såväl strategiska som operativa funktioner som har sin bas i olika verksamheter inom kommunen. Samtidigt är det fler tjänstepersoner som i vissa fall har större kontakt med exempelvis företag och elever, såsom lärare, rektorer, SYV, arbetsmarknadscoacher, med mera.

WSP:s rekommendation är att se över behovet av att skapa en träffyta för informationsdelning för dessa funktioner inom kommunen. Denna träffyta skulle kunna planera gemensamma aktiviteter, samordna företagskontakter, planera kommande insatser samt genomföra och dela analys och omvärldsbevakning kring exempelvis utbildningsförändringar, kompetensbehov och demografi.

3.3 AKTIVITETSPLAN

I detta kapitel presenteras WSP:s aktivitetsplan. WSP har även tecknat upp en preliminär arbetsmodell med informationsflöde.

3.3.1 Arbetsmodell



3.3.2 Aktivitetsplan för arbetsgruppen

Här presenteras aktivitetsplanen för arbetsgruppen.

Observera att denna är föremål för vidare vidareutveckling och bearbetning av arbetsgruppen.

- Definiera arbetsgruppen och skapa samsyn
 - o Identifiera arbetsgruppens problemformulering, syfte, nytta och mål
 - o Formulera roller, förväntansbilder och ansvarsfördelning
- Skapa en sammanhållen aktivitetsplan som fångar såväl nuvarande som planerade aktiviteter
 - o Skapa överblick över befintligt arbete
 - Utgå från inventeringslistan (se bilaga) och komplettera vid behov, för att skapa överblick över befintliga insatser, resurser och tjänster
 - Analysera och identifiera synergieffekter och överlappande arbete i befintligt arbete
 - o Integrera befintligt arbete med planerade aktiviteter
 - Utgå från denna aktivitetsplan och inkludera en uppdaterad inventeringslista
 - o Vidareutveckla aktivitetsplanen utifrån rådande behov, förutsättningar och mål i kommunen
 - Vidareutveckla aktivitetsplanen (tex genom prioritering, identifiering av lågt hängande frukt, kort/lång sikt, operativ/strategisk aktivitet, ansvar för genomförande, vad som är löpande verksamhet respektive vad som är utveckling)
 - Identifiera aktörer utanför arbetsgruppen som behöver involveras
- Använd aktivitetsplanen för att visualisera den röda tråden i arbetet
 - o Utveckla en verksamhetsövergripande strategi/mål kring kompetensförsörjning, inklusive arbetsbeskrivningar över respektive verksamhets roll och funktion
 - o Visualisera och kommunicera helheten (tex genom årshjul) på lämpliga interna forum
 - o Konceptualisera kommunens erbjudande inom kompetensförsörjning till företag utifrån den röda tråden
- Skapa kunskapsunderlag kring företagens behov
 - o Skapa årsvis kunskapsunderlag över lokala företags kompetensförsörjningsbehov
 - Utgå från befintligt material (tex rapporter) eller skapa eget underlag (tex enkät/intervjuer/företagsbesök)
 - Paketera och kommunicera mot företag, och använd i kommunens arbete
- Kommunikation externt mot företag
 - o Lansera pressmeddelande när förstudien avslutas
 - Informera om projektet, tydliggör resultatet och kommunicera vad nästa steg är
 - o Inventera och vidareutveckla kommunikationskanaler
 - Undersök innehåll och användning av befintliga kanaler inom respektive verksamhet
 - Strukturera kanalerna och överväg att utveckla en huvudkanal för kompetensförsörjningsfrågor som samlar all kommunikation
 - Öka synligheten i sociala medier
 - o Paketera och förtydliga kommunens erbjudande
 - Se "Använd aktivitetsplan för att visualisera den röda tråden i arbetet"
 - Förmedla röd tråd genom användande av liknande formulering, formspråk, bilder med mera
 - Arbeta med storytelling
 - Uppvisa många och goda exempel på tidigare insatser
 - o Förstärk hemsida
 - Utveckla funktioner för direkt dialog
 - Använd tydligare färgsättning och fler bilder
 - Marknadsför företagsbesök
 - Lyft fram lokala näringslivs(?)aktörer
 - Undersök möjlighet att genomföra andra åtgärder som förenklar kontakt på hemsida (tex chatbot, policy om Svar inom 48 timmar)
- Bygg tillitsfulla relationer med näringslivet

- Kvalitetssäkra kommunens budskap och bemötande
 - Säkerställ grundlig intern samsyn över premisserna med relationer (tex att kommunen i viss mån arbetar i uppförsbacke)
 - Standardisera kommunikationen av kommunens erbjudande
 - Standardisera tjänstepersoners bemötande (tex betona tidigare kurser och utbildning kring bemötande)
 - Standardisera tjänstepersoners kommunikation (tex fokus på återkoppling)
- Utnyttja befintliga nätverk
 - Bjud in er till olika sammanhang och presentera kommunens erbjudande
 - Använd er av andra aktörers uppbyggda förtroendekapital som hävstång
- Sondera nya samarbeten och relationer
 - Identifiera nya potentiella samverkansaktörer och -nätverk (tex ett kompetensråd)
 - Öka antalet kommuninitierade kontakter (tex genom företagsbesök, telefonsamtal)
- Anordna lokala näringslivsträffar i hela kommunen
 - Organisera återkommande möten riktade mot vissa geografiska områden
- Identifiera företagens intresseområden och arbeta utefter dem
 - Kartlägg vilka frågor, ämnen och diskussioner som skapar nytta för företag (se "Skapa kunskapsunderlag kring företagets behov")
 - Utgå från identifierade intresseområden i utvecklandet av insatser (tex kompetensråd, företagsbesök, näringslivsfrukostar)
- Vidareutveckla företagsbesök
 - Skapa en arbetsform som tillvaratar olika verksamheters intressen
 - Omdefiniera "företagsbesök" till att även inkludera andra interaktioner (tex telefonsamtal kring praktik eller rådgivning)
 - Samordna besöken och skapa överblick
- Övrigt
 - Förtydliga mottagande av individer i behov av extra stöd
 - Informera mottagande företag kring individens bakgrund, behov och lämpliga arbetsuppgifter
 - Lyft strategisk kompetensförsörjning mot företag
 - Kommunicera tydliga nyttor av en aktiv strategisk kompetensförsörjning hos företagen
 - Visa hur kommunen kan bidra i arbetet

4 BILAGA

I denna bilaga redovisas en inventeringslista över identifierade aktiviteter, ansvarsområden och samverkansområden som berörda verksamheter genomför inom kompetensförsörjning. WSP har sammanställt listan utifrån underlag från Lindesbergs kommun.

	Arbetsmarknad	Vuxenutbildning	Barn- och utbildning	Näringsliv
Konkreta aktiviteter	<ul style="list-style-type: none"> • Feriejobb • Rekryteringsstöd • Rekryteringsutbildning i samverkan med Arbetsförmedlingen • Arbetsplatsförlagda aktiviteter såsom arbetsträning, praktik, vägledning och coaching • Deltagare på näringslivsfrukostar, Affärsexpedition • Anordnar rekryteringsträffar • Ny mötesplats (Kajen) öppnar 26/2 - arena för möten med arbetsgivare och medborgarservice • Deltar på Lindedagen • Erbjuder handledarutbildning till arbetsplatser • Arbete med prao och APL • Bedriver egna verksamheter (snickeri, återbruk, städ och andra enklare arbetsuppgifter) för att förbereda individer för reguljär arbetsmarknad 	<ul style="list-style-type: none"> • Programråd på yrkesutbildningar • Två yrkesvägledare som informerar om yrken och utbildningar • Uppdragsutbildningar till företag (mindre del av verksamheten, kan utbilda redan anställda) • Projekt för att stötta SFI-elever närmare arbetsmarknaden (praktik, språkligt stöd, servicebiträdesutbildning) • Deltar i industriföretagsmöten • Lindedagen • Samordnar och leder rekryteringsutbildningar tillsammans med Arbetsförmedlingen 	<ul style="list-style-type: none"> • Programråd på Lindesskolan • Jobbar tillsammans med Ung företagsamhet (UF) • SYV • Branschmässor • Företagsföreläsningar i aulan på Lindeskolan • Lindsteget 2024 • Öppet hus med näringslivet • Gymnasiemässa • AMK via Handelskammaren • Lindedagen 	<ul style="list-style-type: none"> • Företagsfrukost/näringslivsfrukostar • Nyhetsbrev • Sociala medier • Företags- och studiebesök • Diverse kontakt med företag • Rekryteringsmässor • Deltagande i forum bland annat Teknikcollege, Handelskammaren Mälardalen, Business Region Örebro, Linde City, Almedalen, Affärsexpedition • Näringslivsdagar • Näringslivsgala • Lokala workshops med näringslivet och andra typer av träffar • Företagslots • Lindedagen • Förenkla Helt Enkelt samt handlingsplan "Kommungemensamt fokus -Service & bemötande" • Aktiviteter på initiativ på näringslivet

Ansvarsområde	Arbetsmarknad	Vuxenutbildning	Barn- och utbildning	Näringsliv
	<ul style="list-style-type: none"> Flyktningmottagande samt bosättning av massflyktingar Ansvarig för aktivitetsbaserad arbetsförmågabedömning (AKA) Ansvarig för coachingteam samt Projekt Ciceron för hela norra Örebro län – inkludera fler i arbetskraften Arbetsgivarkoordinator mot näringslivet Ferie- och praktksamordning Startklar – koncept i samverkan med näringsliv, SFI och AME Mötesplats Kajen (från 26/2) UVAS (unga som varken arbetar eller studerar) 	<ul style="list-style-type: none"> Yrkesutbildningar, samlat på Masugnen All vuxenutbildning i Lindesberg Samordning av högskoleutbildning och collegesamverkan (Teknikcollege och vård- och omsorgscollege) 	<ul style="list-style-type: none"> Yrkesprogram och APL – samarbete med arbetsgivare för praktikplatser på Lindeskolan Praktksamordning IM 	<ul style="list-style-type: none"> Timbank Nyföretagarcentrum Bergslagen Näringslivsklimat Etablering Stöd och råd till företag

Samverkansområde	Arbetsmarknad	Vuxenutbildning	Barn- och utbildning	Näringsliv
	<ul style="list-style-type: none"> • KAA- samverkan på Lindeskolan (kommunens aktivitetsansvar) • IM – samverkan på Lindeskolan (Introduktionsprogrammet) • Samverkan med Arbetsförmedlingen • Samverkan med civilsamhället • Kompetensförsörjningsråd Örebro län • Strategiskt nätverk mellan AF, AME, försörjningsstöd, vuxenutbildning och gymnasieskolan • AME-nätverk i länet • Samordningsförbundet Norra Örebro län – Finsam/Sofint Regionen via projekt • Samverkan för sociala innovationer i Örebro län (SAMSÖ) 	<ul style="list-style-type: none"> • Samverkar med gymnasiet kring kockutbildning (Lindeskolan) • Samordnar och leder rekryteringsutbildningar tillsammans med Arbetsförmedlingen • REKO – rektorsnätverk i länet • REKO – rektorsnätverk i länet • VoC 	<ul style="list-style-type: none"> • Samverkan kring Teknikcollege • Samverkan med AF – Unga VoC 	<ul style="list-style-type: none"> • Teknikcollege • IUC Industrihubben • Business Region Örebro (investering, etablering, myndighetsutövning, Smart Move, Emmigration Expo etc • Linde City • Almi • NKL-arbete (kommun + region) • Coompanion • Mikrofonden • Business Sweden • RÖI AB • Ung Företagsamhet • KNÖL-samverkan Näringsliv

VI ÄR WSP

WSP är ett av världens ledande konsultbolag och rådgivare inom samhällsutveckling. Vi utvecklar allt ifrån städer och transportsystem till vattenförsörjning och höga hus. Med 67 000 medarbetare i över 40 länder samlar vi experter inom analys och teknik, för att framtidssäkra världen. I Sverige har vi omkring 4 000 medarbetare.

Tillsammans med våra kunder tar vi fram innovativa lösningar för en mänsklig, trygg och välfungerande morgondag. Vi planerar, projekterar, designar och projektleder olika uppdrag inom transport och infrastruktur, fastigheter och byggnader, hållbarhet och miljö, energi och industri samt urban utveckling. Så tar vi ansvar för framtiden.

wsp.com

WSP

WSP Sverige AB
Org. nr:556057-4880
wsp.com



År 2025
PROJ 10102 Förstudie RÖL AME
Månad 01-12
SLAG 4000-9999

SLAG	Vernr	Verdatum	Huvudtext	Radtext	Debet	Kredit	Saldo
5020 Månadslön fast anställda	92346	250901	Lönekostnad förstudie projekt		143 260,00	0,00	143 260,00
5020 Månadslön fast anställda	93201	250831	Förstudie RÖL augusti		12 913,91	0,00	12 913,91
5020 Månadslön fast anställda	93448	250930	RÖL september		6 109,17	0,00	6 109,17
5020 Månadslön fast anställda	93486	250930	Sofie K aug-sep RÖL		1 493,31	0,00	1 493,31
5020 Månadslön fast anställda	93497	250930	RÖL september zila daniel		15 940,00	0,00	15 940,00
5020 Månadslön fast anställda	93509	250930	martina b sep röl		911,00	0,00	911,00
5020 Månadslön fast anställda	93676	251024	RÖL ZILA korr		9 030,25	9 030,25	0,00
5020 Månadslön fast anställda	93807	251031	RÖL oktober martina daniel		2 481,64	0,00	2 481,64
5020 Månadslön fast anställda	93910	251107	Röl oktober Zila 2025		10 294,50	0,00	10 294,50
5020 Månadslön fast anställda	94104	251202	RÖL november , zila, daniel, m		15 926,00	0,00	15 926,00
5020 Månadslön fast anställda	94135	251208	Sofie Krantz oktober och nov		5 219,00	0,00	5 219,00
5020 Månadslön fast anställda	94135	251208	Sofie Krantz oktober och nov oktober		3 093,00	0,00	3 093,00
5020 Månadslön fast anställda	94285	251231	RÖL dec daniel Martina		1 744,01	0,00	1 744,01
5020 Månadslön fast anställda	94576	251231	röl sofie dec		10 550,00	0,00	10 550,00
5020 Månadslön fast anställda	94591	251231	zila dec		6 141,00	0,00	6 141,00
5020 Månadslön fast anställda	94592	251231	RÖL catrine okt-dec		18 327,36	0,00	18 327,36
Summa 5020 Månadslön fast anställda					263 434,15	9 030,25	254 403,90
7452 Organisationskonsult	8059370	251231	WSP SVERIGE AB Slutk 8647852		40 975,25	0,00	40 975,25
Summa 7452 Organisationskonsult					40 975,25	0,00	40 975,25
7454 Övriga konsulter	8049650	251104	WSP SVERIGE AB Slutk 8636883		38 950,50	0,00	38 950,50
7454 Övriga konsulter	8055775	251208	WSP SVERIGE AB Slutk 8642945		29 450,50	0,00	29 450,50
Summa 7454 Övriga konsulter					68 401,00	0,00	68 401,00
7458 Köp av stödverks (konsult)	93875	251106	korr av projekt		61 750,50	0,00	61 750,50

SLAG	Vernr	Verdatum	Huvudtext	Radtext	Debet	Kredit	Saldo
Summa 7458 Köp av stödverks (konsult)					61 750,50	0,00	61 750,50
9020 PO AB-avtalet Gr I	363	250831	po-pålägg		5 196,56	0,00	5 196,56
9020 PO AB-avtalet Gr I	403	250930	po-pålägg		3 059,24	0,00	3 059,24
9020 PO AB-avtalet Gr I	405	250930	po-pålägg		6 414,25	0,00	6 414,25
9020 PO AB-avtalet Gr I	412	250930	po-pålägg		366,59	0,00	366,59
9020 PO AB-avtalet Gr I	439	251031	po-pålägg		3 633,77	3 633,77	0,00
9020 PO AB-avtalet Gr I	463	251031	po-pålägg		998,61	0,00	998,61
9020 PO AB-avtalet Gr I	516	251130	po-pålägg		4 142,51	0,00	4 142,51
9020 PO AB-avtalet Gr I	517	251231	po-pålägg		6 408,62	0,00	6 408,62
9020 PO AB-avtalet Gr I	528	251231	po-pålägg		3 344,75	0,00	3 344,75
9020 PO AB-avtalet Gr I	548	251231	po-pålägg		701,79	0,00	701,79
9020 PO AB-avtalet Gr I	575	251231	po-pålägg		4 245,32	0,00	4 245,32
9020 PO AB-avtalet Gr I	577	251231	po-pålägg		9 846,07	0,00	9 846,07
Summa 9020 PO AB-avtalet Gr I					48 358,08	3 633,77	44 724,31
Summa					482 918,98	#####	470 254,96

År 2026
PROJ 10102 Förstudie RÖL AME
Månad 01-12
SLAG 1000-9999

SLAG	Vernr	Verdatum	Huvudtext	Radtext	Debet	Kredit	Saldo
5020 Månadslön fast anställda	90740	260226	RÖL Januari, Zila Catrine, daniel	Catrine	6 116,00	0,00	6 116,00
5020 Månadslön fast anställda	90740	260226	RÖL Januari, Zila Catrine, daniel	Daniel	1 044,00	0,00	1 044,00
5020 Månadslön fast anställda	90740	260226	RÖL Januari, Zila Catrine, daniel	Sofie	640,00	0,00	640,00
5020 Månadslön fast anställda	90740	260226	RÖL Januari, Zila Catrine, daniel	Zila	2 612,00	0,00	2 612,00
5020 Månadslön fast anställda	90934	260305	RÖL feb catrine	Catrine	6 112,00	0,00	6 112,00
5020 Månadslön fast anställda	90935	260305	röl catrine jan		6 116,00	0,00	6 116,00
5020 Månadslön fast anställda	90936	260305	Daniel jan, martina feb		2 492,00	0,00	2 492,00
5020 Månadslön fast anställda	90938	260305	RÖL Zila feb		8 850,00	0,00	8 850,00
5020 Månadslön fast anställda	91121	260312	RÖL 2025, 2026 Sofie		7 990,80	0,00	7 990,80
5020 Månadslön fast anställda	91122	260312	RÖL Alicia och Jenny		13 018,20	0,00	13 018,20
5020 Månadslön fast anställda	91123	260312	RÖL rektorer		14 969,80	0,00	14 969,80
5020 Månadslön fast anställda	91314	260317	Zila februari		3 612,21	0,00	3 612,21
Summa 5020 Månadslön fast anställda					73 573,01	0,00	73 573,01
7454 Övriga konsulter	8004835	260127	WSP SVERIGE AB Slutk 8650134		47 375,25	0,00	47 375,25
Summa 7454 Övriga konsulter					47 375,25	0,00	47 375,25
9020 PO AB-avtalet Gr I	54	260228	po-pålägg		2 900,51	0,00	2 900,51
9020 PO AB-avtalet Gr I	55	260228	po-pålägg		1 317,38	0,00	1 317,38
9020 PO AB-avtalet Gr I	56	260228	po-pålägg		4 217,89	0,00	4 217,89
9020 PO AB-avtalet Gr I	78	260228	Motbo av 55 20260228 po-pålägg		0,00	1 317,38	-1 317,38
9020 PO AB-avtalet Gr I	86	260228	Motbo av 54 20260228 po-pålägg		0,00	2 900,51	-2 900,51
9020 PO AB-avtalet Gr I	105	260331	po-pålägg		2 477,59	0,00	2 477,59
9020 PO AB-avtalet Gr I	106	260331	po-pålägg		1 009,51	0,00	1 009,51
9020 PO AB-avtalet Gr I	107	260331	po-pålägg		3 585,14	0,00	3 585,14

SLAG	Vernr	Verdatum	Huvudtext	Radtext	Debet	Kredit	Saldo
9020 PO AB-avtalet Gr I	109	260331	po-pålägg		14 575,01	0,00	14 575,01
9020 PO AB-avtalet Gr I	118	260331	po-pålägg		1 463,31	0,00	1 463,31
Summa 9020 PO AB-avtalet Gr I					31 546,34	4 217,89	27 328,45
Summa					#####	4 217,89	#####

Period 2025-12
 Proj 10102
 Slag2 30-99

Resultaträkning	Ack utfall fg år	Ack utfall	Ack budget	Avvikelse	Helårsbudg
3510 Driftbidrag	-689 637,00	-170 543,96	0,00	#####	0,00
Summa Driftbidrag	-689 637,00	-170 543,96	0,00	#####	0,00
Summa Bidrag	-689 637,00	-170 543,96	0,00	#####	0,00
Summa Intäkter/inkomster	-689 637,00	-170 543,96	0,00	#####	0,00
5020 Månadslön fast anställda	127 341,80	111 143,90	0,00	#####	0,00
5021 Månadslön vikarier	96 762,27	0,00	0,00	0,00	0,00
5024 Ob	117,60	0,00	0,00	0,00	0,00
9020 PO AB-avtalet Gr I	128 235,65	44 724,31	0,00	#####	0,00
Summa AB-avtalet Månadsanställda	352 457,32	155 868,21	0,00	#####	0,00
5110 Sem-,ferie-,uppehållslön AB	43 664,37	0,00	0,00	0,00	0,00
5111 Sem-,ferie-,uppehållst vik AB	49 553,78	0,00	0,00	0,00	0,00
Summa Semesterlön	93 218,15	0,00	0,00	0,00	0,00
5130 Tjl med lön fast anst AB	1 951,60	0,00	0,00	0,00	0,00
Summa Tjänstledighet med lön	1 951,60	0,00	0,00	0,00	0,00
Summa Pers,löner,arvo skattepl ers	447 627,07	155 868,21	0,00	#####	0,00
Summa Personalkostnader	447 627,07	155 868,21	0,00	#####	0,00
7452 Organisationskonsult	0,00	40 975,25	0,00	#####	0,00
7454 Övriga konsulter	0,00	68 401,00	0,00	#####	0,00
7458 Köp av stödverks (konsult)	0,00	61 750,50	0,00	#####	0,00
Summa Konsulttjänster	0,00	171 126,75	0,00	#####	0,00
Summa Övriga främmande tjänster	0,00	171 126,75	0,00	#####	0,00
Summa Övriga verksamhetskostnader	0,00	171 126,75	0,00	#####	0,00
	-242 009,93	156 451,00	0,00	#####	0,00

Period 2026-03
 Proj 10102
 Slag2 30-99

Resultaträkning	Ack utfall fg år	Ack utfall	Ack budget	Avvikelse	Helårsbudg
3510 Driftbidrag	-860 180,96	0,00	-250,02	-250,02	-1 000,00
Summa Driftbidrag	-860 180,96	0,00	-250,02	-250,02	-1 000,00
Summa Bidrag	-860 180,96	0,00	-250,02	-250,02	-1 000,00
Summa Intäkter/inkomster	-860 180,96	0,00	-250,02	-250,02	-1 000,00
5020 Månadslön fast anställda	201 118,31	67 461,01	0,00	#####	0,00
5021 Månadslön vikarier	96 762,27	0,00	0,00	0,00	0,00
5024 Ob	117,60	0,00	0,00	0,00	0,00
9020 PO AB-avtalet Gr I	157 923,32	27 328,45	0,00	#####	0,00
Summa AB-avtalet Månadsanställda	455 921,50	94 789,46	0,00	#####	0,00
5110 Sem-,ferie-,uppehållslön AB	43 664,37	0,00	0,00	0,00	0,00
5111 Sem-,ferie-,uppehållst vik AB	49 553,78	0,00	0,00	0,00	0,00
Summa Semesterlön	93 218,15	0,00	0,00	0,00	0,00
5130 Tjl med lön fast anst AB	1 951,60	0,00	0,00	0,00	0,00
Summa Tjänstledighet med lön	1 951,60	0,00	0,00	0,00	0,00
Summa Pers,löner,arvo skattepl ers	551 091,25	94 789,46	0,00	#####	0,00
Summa Personalkostnader	551 091,25	94 789,46	0,00	#####	0,00
7452 Organisationskonsult	40 975,25	0,00	0,00	0,00	0,00
7454 Övriga konsulter	68 401,00	47 375,25	0,00	#####	0,00
7458 Köp av stödverks (konsult)	61 750,50	0,00	0,00	0,00	0,00
Summa Konsulttjänster	171 126,75	47 375,25	0,00	#####	0,00
Summa Övriga främmande tjänster	171 126,75	47 375,25	0,00	#####	0,00
Summa Övriga verksamhetskostnader	171 126,75	47 375,25	0,00	#####	0,00
	-137 962,96	#####	-250,02	#####	-1 000,00