

Ansökan om stöd

1.1 Allmänna uppgifter

Projektnamn: Morgondagens medarbetare 2.0

Ansökansid: 2359

Typ av finansiering: Regionalt projekt

Sista ansökningsdag:

Ansvarig organisation: Jämtlands Läns Landsting

1.2 Stödsökande

Namn: Jämtland-Härjedalen Turism Jht

Org.Nr: 769600-7686

Ekonomisk Fören

C/O Östersunds kommun

83182 Östersund

Sverige

Arbetsställe

Namn:

Arb.ställenr.: 32884058

Postadress:

Besöksadress:

C/O Östersunds kommun

Rådhusgatan

83182 Östersund

83134 Östersund

44

Är organisationen momsredovisningsskyldig för projektets verksamhet? Nej

Omfattas organisationen av Lagen om offentlig upphandling (LOU) eller annan upphandlingslagstiftning, t.ex. LUF? Nej

Hemsida www.jht.se

1.3 Samverkanspart

1.4 Betalningssätt

Typ av konto:

Kontonummer:

Detaljerad info:

1.5 Projektinformation

Hur ska projektet avgränsas från ordinarie verksamhet?

Projektet är avgränsat till Jämtland Härjedalens besöksnäringens utmaningar avseende kompetensförsörjning, vilket inte är en verksamhet som tillhör JHT:s ordinarie verksamhet.

Hur ska projektet organiseras och styras?

Jämtland Härjedalen Turism kommer i sin roll som samverkansplattform för besöksnäringen i Jämtland Härjedalen att agera projektägare. Arbetet ska genomföras i nära samarbete med näringens aktörer och med parterna i referensgruppen. Dessutom kommer utbyte att ske med andra aktörer även utanför Jämtland Härjedalen. Projektorganisationen ska bestå av en 100 % projektledare, 50 % kommunikatör, 15 % administration och motsvarande 50 % extern tjänst för genomförande av avgränsade insatser och löpande uppföljning och utvärdering samt medel för erfarenhetsutbyte i olika former. Som nämnts ska den sk Swetourgruppen utgöra referensgrupp och internt stöd utgör JHT:s projektchef och VD. För JHT:s samlade projektverksamhet, där även detta projekt kommer att ingå, utgör JHT:s styrelse styrgrupp.

Hur är hållbarhetsaspekter integrerade i projektet?

Kompetensförsörjning, rekrytering och möjlighet till egen utveckling som medarbetare är en grundfråga för ökad jämställdhet och ska genomsyra arbetet inom projektet. Till grund för det ska bli JHT:s "Värdeguide" användas i samband med uppstart, olika aktiviteter och uppföljning. Besöksnäringen är en av branscherna med störst mångfald och ofta ett steg för ökad integration. Projektet syftar därför direkt till att ytterligare öka integrationen och mångfalden då ett framgångsrikt arbete för att lösa det stora rekryteringsbehov som finns inkluderar att underlätta de nyanländas insteg i näringen. Frågan är viktig inom samtliga av projektets aktiviteter men främst inom aktivitet 3, Rekrytering. Den regionala besöksnäringstrategins vision "Jämtland Härjedalen - ledande på naturbaserade upplevelser", och dess hållbarhetspolicy förutsätter ett aktivt arbete för en ansvarsfull och hållbar utveckling. För att nå visionen och de satta målen för år 2030 krävs att besöksnäringens aktörer, ledare och medarbetare har den kompetens som krävs inklusive förståelse för gästens allt tydligare krav på hållbara upplevelser. Bli kommer framtidsstudien "Visit the future" som drivs av svensk turism att användas för att identifiera viktiga framtidsfrågor, inkl klimat och miljö.

Sammanfattande beskrivning till Projektbanken

Projektet ska mot bakgrund av ovanstående och av vad som redan framkommit under förstudien inriktas mot fyra aktiviteter som i huvudsak bygger på tolv "behov" som framkommit genom intervjuer med strategiskt utvalda personer med god insyn i branschen, enkät bland nuvarande och examinerade studenter vid Turismprogrammet på Mittuniversitetet, enkät bland företagen inom besöksnäringen i Jämtland Härjedalen, fokusgruppintervju samt genomgång av forskningsrapporter och liknande. De framkomna behoven har inom förstudien bearbetats bli genom arbete i fokusgrupper och där formulerats mer som krav som slutligen resulterat i de fyra aktiviteter som ska uppfylla projektets syfte och mål. De fyra aktiviteterna är: 1. Att arbeta inom besöksnäringen Aktiviteten syftar primärt till att utveckla och förstärka branschens status. Arbete med referensgrupp och andra aktörer och regioner, dialog med politik och andra viktiga intressenter för att påverka utbildningssystemet i en riktning som bättre svarar mot besöksnäringens behov och stärker dess företag. Påverkansinsatser såsom mötesforum kring kompetensförsörjning inom besöksnäringen. Argument och kompetens samlas genom omvärldsbevakning, erfarenhetsutbyte, utbytesprogram och studieresor. Kommunikation av branschens karriärvägar och utvecklingsmöjligheter. 2. Kompetensutveckling Aktiviteten syftar till att tydligt identifiera och beskriva gapet mellan utbildningsutbud och efterfrågan och behovet av fortbildningsinsatser i olika former och att mot den bakgrunden medverka och stimulera till nya lösningar och utvecklade former för mentorskap, coaching, trainees, praktik, samordning mellan säsongsvis arbete och utbildning mm. Även olika former av erfarenhetsutbyte som studiebesök och studieresor ingår. Särskilt fokus på ledarskap i olika former inom företag och destinationsbolag. Avseende till exempel en traineelösning är målet att ett initiativ inom detta projekt ska övergå till att genomföras i separat projekt. Målgruppen avseende medarbetare är här främst de som finns inom besöksnäringen, inkl säsongsanställda, på olika nivåer och i olika roller. 3. Rekrytering Utveckling av former och processer kopplat till rekrytering. Utveckling av metoder kring matchning och "employer branding" och för att näringen bättre ska kunna möta nyanlända. Utveckling och klargörande av roller och ansvar; rekryteringsföretag, destinationer, företag osv. Möjligheten att köpa mindre kompetensinhopp via pooler eller liknande som alternativ till att fortbilda inom företaget. Utveckla introduktionen av nyanställda för att även därigenom skapa en bild av en seriös näring. 4. Framtidens besöksnäring Utveckla och problematisera framtidens arbetsmarknad inom besöksnäringen. Hur kan man ytterligare tillvarata kompetenser från nyanlända, hur möter man en ökad digitalisering, utveckling av artificiell intelligens (AI), den demografiska utvecklingen, klimat- och miljöfrågan mm. Tydliggöra hur och i vilken riktning roller och ansvar inom området kompetensförsörjning bör utvecklas och hur näringens attraktionskraft ska öka. För att säkerställa att projektet bidrar till en fortsatt hållbar och ansvarsfull utveckling av besöksnäringen med ett inkluderande arbetssätt kommer den av JHT producerade Värdeguiden att användas både inledningsvis och under arbetets gång. Löpande information och resultatspridning ska ske via befintliga kanaler hos JHT och referensgruppen, regelbundna uppföljningsmöten samt via olika förekommande nätverk. Uppföljning och utvärdering kommer att ske löpande både internt och med hjälp av externt stöd med utgångspunkt från projektets mål, delmål och indikatorer. Även arbetsformen fokusgrupp kommer att användas. I projektorganisationen ingår 100 % projektledare, 50 % kommunikatör, 15 % administration och motsvarande 50 % extern tjänst för genomförande av avgränsade insatser och löpande uppföljning och utvärdering. Dessutom ingår i budgeten medel för att genomföra erfarenhetsutbyten i olika former.

Vad förväntar ni er att projektets planerade aktiviteter ska leda till för målgruppen på kort sikt?

Syftet är att genom insatser inom de formulerade aktiviteterna skapa förutsättningar för besöksnäringen i Jämtland Härjedalen att möta de stora behoven inom området kompetensförsörjning och att bidra till att uppnå målen avseende Hållbar tillväxt och Smart tillväxt så som de uttrycks i den regionala utvecklingsstrategin och avseende kompetensförsörjning så som de uttrycks i det regionala tillväxtprogrammet. Projektets mål är att förbättra kompetensförsörjningen i företagen inom besöksnäringen i Jämtlands län genom arbete inom fyra aktiviteter. De fyra aktiviteterna är baserade på tolv identifierade behov framtagna i samverkan med olika aktörer inom branschen. Projekts mål innefattar även att inom respektive aktivitet utveckla minst en långsiktigt hållbar modell, inkl ansvarsfrågan, för fortsatt arbete med frågorna efter projektets slut. Delmål: -Genom påverkansarbete och kommunikationsinsatser öka näringens status och attraktionskraft och påvisa dess karriärvägar och utvecklingsmöjligheter för individen. -Påverka utbildningssystemet så att utbudet av utbildningar i så hög grad som möjligt svarar upp mot både besöksnäringens och individens behov. -Utveckla former för mentorskap, coaching och traineeverksamhet i syfte att förse näringen med ökad kompetens främst på ledningsnivå. -Öka användningen av befintliga eller utveckla nya former för tillgodoseende av kompetens, rekrytering och matchning mellan arbetsgivare och medarbetare, oavsett etnisk eller annan bakgrund.

Vilka effekter - hos målgruppen eller i samhället - förväntar ni er att projektet uppnår på lång sikt?

På ett övergripande plan ska besöksnäringens förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning ha förbättrats väsentligt, synen på näringen som en framtidsbransch med tydliga karriärvägar ska ha förbättrats och höjd kompetens på olika nivåer ska ha bidragit till hela branschens utveckling och ökad lönsamhet. En målsättning är också att det inom respektive aktivitet ska ha utvecklats minst en långsiktigt hållbar modell inkl ansvarig aktör för fortsatt arbete med frågorna efter projektets slut. Med utgångspunkt i ovanstående förväntade resultat är målsättningen att insikter, kunskap, arbetssätt och modeller ska vara väl implementerade i de i projektet medverkande aktörernas löpande verksamhet och att projektets påverkansarbete ska ha minskat det upplevda gapet mellan utbildningsutbud och näringens behov. Ökad hållbarhet och lönsamhet året runt i Jämtland Härjedalens besöksnäring och därmed även positiva effekter för det omgivande samhället

Vilken/vilka kommuner eller län ska projektet omfatta? Välj kommun

Ragunda, Bräcke, Krokom, Strömsund, Åre, Berg, Härjedalen, Östersund

Vilken/vilka kommuner eller län ska projektet omfatta? Välj land

Sverige

Vilken/vilka kommuner eller län ska projektet omfatta? Välj län

Jämtland

Vilken/vilka är projektets målgrupp(er)?

Projektets primära målgrupp är företag inom besöksnäringen, inkl destinationsbolag eller motsvarande. Sekundär målgrupp är andra aktörer inom besöksnäringen som utbildningsleverantörer m fl med ansvar för olika delar inom området kompetensförsörjning.

Vilket/vilka problem vill projektet lösa?

I Jämtland Härjedalen är besöksnäringen en basnäring, som årligen sysselsätter närmare 5 000 personer och med tydlig målsättning att öka andelen internationella gäster. Omsättningsökningen i näringen har de senaste 10 åren varit över 50 % och målen i den regionala besöksnäringstrategin beskriver en fortsatt stark utveckling fram till år 2030. En del i strategin är att hantera de fortsatta kompetensbehoven vilket är både en fantastisk möjlighet men också en utmaning då besöksnäringen i Jämtland Härjedalen behöver ca 1 500 nya medarbetare fram till 2030. Detta kräver ökad förståelse för både dagens och framtidens kompetensbehov, varför och hur vi bäst ska arbeta med kompetensförsörjning men också för vad som krävs för hur vi ska attrahera framtidens medarbetare och ledare och kunna fortsätta att utveckla besöksnäringen i en hållbar och ansvarsfull riktning byggd på sunda värderingar och ett inkluderande arbetssätt. Besöksnäringen är en viktig bransch även i Sverige i stort med stor betydelse och påverkan på tillväxt och sysselsättning och med en omsättning 2017 motsvarande ca 317 miljarder kr. Jämfört med svensk ekonomi i övrigt visar besöksnäringen en starkare utveckling vad gäller exportvärde och sysselsättningstillväxt. Det faktiska arbetet och ökningen sker ute i landets regioner där Jämtland Härjedalen är en av de regioner som redovisat den starkaste utvecklingen och där näringen har den största betydelsen för samhällsekonomin. Besöksnäringen är oerhört viktig för utvecklingen i regionen vilket framgår inte minst genom att den utgör en central del i regionala tillväxtplaner- och strategier. Text är besöksnäringen viktig för att uppnå målen avseende sysselsättning och attraktion av betydelse även för inflyttning och samhällets utveckling i stort beskrivna i regionens strategiska styrdokument (Regional utvecklingsstrategi RUS, Regionalt tillväxtprogram RTP). Här är besöksnäringens möjligheter till kompetensförsörjning av mycket stor betydelse för besöksnäringens utveckling. Även på nationell nivå, bl a som en del i den nationella strategin för besöksnäringen, och i "En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft, 2015-2020", är behoven av att arbeta med kompetensfrågan tydligt beskrivna. Utöver kompetensförsörjning är fortsatt utveckling av hållbara destinationer och reseanledningar, utvecklad infrastruktur och tillgänglighet samt marknadskommunikation de recept som utgör besöksnäringstrategins insatsområden i syfte att nå visionen "J/H - ledande på naturbaserade upplevelser". Mot bakgrund av ovanstående, och den konkurrens avseende kompetensförsörjning som redan idag råder mellan besöksnäringen och övrig arbetsmarknad påbörjades en förstudie, "Morgondagens medarbetare", i oktober 2018. Förstudien föregicks i sin tur av ett "position paper", formulerat gemensamt i Swetourgruppen 2017 som under en rad år samarbetat kring frågor om kompetensförsörjning och arbetsmarknad kopplade till besöksnäringen. I gruppen, som även kommer att utgöra referensgrupp i detta projektet, ingår förutom JHT även bl a Visita, Arbetsförmedlingen, Mittuniversitetet, Campus Åre, Dille gård, Jämtlands gymnasium och Region Jämtland Härjedalen. Slutrapportering av förstudien ska ske i april 2019 men redan nu framträder en bild av behoven och av vilka aktiviteter som på såväl kort som lång sikt ska prioriteras i det fortsatta arbetet för att möta besöksnäringens utmaningar inom kompetensområdet. Redan idag ser vi utmaningar vad gäller besöksnäringens möjligheter att rekrytera och behålla medarbetare i olika roller och mot bakgrund av den positiva utveckling vi sett under en rad år och den förväntade fortsatta utvecklingen och de mål som formulerats för de närmaste 10-15 åren så står näringen inför fortsatt stora utmaningar. Utmaningarna förstärks av den förväntade ökande konkurrensen från helt andra delar av arbetsmarknaden och nya förväntningar och krav från morgondagens medarbetare och gäster.

1.6 Tid och aktivitetsplan

Aktivitet	Beskrivning	Startdatum - Slutdatum	Kostnad
Att arbeta inom besöksnäringen	Projektet ska inriktas mot de fyra aktiviteter som i huvudsak bygger på de tolv "behov" som framkommit under förstudien. Det är också angeläget att det inom ramen för projektet finns utrymme för att i samarbete med referensgruppen och andra aktörer kunna identifiera behov och ta andra initiativ inom området, så länge de kan ses som relevanta för	2019-08-01 - 2022-04-03	1 400 000

Aktivitet	Beskrivning	Startdatum - Slutdatum	Kostnad
	<p>området. Behov uttryckta under arbetet med förstudien och som ligger till grund för de fyra definierade aktiviteterna: 1. Utveckla möjligheten att kombinera säsongsjobb och studier. En utmaning är att låta säsongsanställda fortbilda sig delar av året och att utveckla utbildningsformat som passar denna målgrupp. 2. Utveckla, erbjud och stimulera ledarutbildning, som inte nödvändigtvis behöver vara branschspecifik, för olika ledarnivåer. 3. Utveckla nya former för matchning mellan arbetsgivare och sökande. 4. Förstärk arbetslivsanknytningen i utbildningar på alla nivåer, gärna löpande under pågående utbildning och uppdelad på flera olika arbetsplatser. 5. Arbeta för att höja branschens status och därigenom öka dess attraktivitet. 6. Arbeta med kommunikation för att visa på branschens karriärvägar och möjligheter för individen. 7. Utveckla pooler eller liknande, eventuellt i samarbete med bemanningsföretag, för att kunna tillhandahålla kompetens i mindre omfattning som komplement i verksamheter där möjlighet att anställa eller köpa in kompetens är liten. 8. Tydliggör och påverka gapet mellan utbildningsbehov och utbildningsutbud och sök nya vägar och ökad flexibilitet genom t ex ökade möjligheter till anpassad studiegång och anpassade uppdragsutbildningar. Arbetet bör ske i nära samarbete med andra aktörer inom området, även nationellt. 9. Utveckla modeller och sprid goda exempel på introduktion av nyanställda på alla nivåer. 10. Sätt morgondagens medarbetare i relation till förändringar i omvärlden och framtidsstudier. Belys vilka krav ny teknik som AI, klimatförändringar, demografisk utveckling mm för med sig. 11. Tydliggör roller, ansvar och arbetsfördelning avseende kompetensfrågan inom ramen för Swetourgruppen men även med andra aktörer. 12. Utveckla rekryteringsmöjligheterna även i relation till livsstilsfaktorer som</p>		

Aktivitet	Beskrivning	Startdatum - Slutdatum	Kostnad
	<p>familjesituation, boende och andra frågor. 1. Att arbeta inom besöksnäringen Aktiviteten syftar primärt till att utveckla och förstärka branschens status. Arbete med referensgrupp och andra aktörer och regioner, dialog med politik och andra viktiga intressenter för att påverka utbildningssystemet i en riktning som bättre svarar mot och stärker besöksnäringens behov och stärker dess företag. Påverkansinsatser såsom mötesforum kring kompetensförsörjning inom besöksnäringen. Argument och kompetens samlas genom omvärldsbevakning, erfarenhetsutbyte, utbytesprogram och studieresor. Kommunikation av branschens karriärvägar, möjligheter och karaktäristika avseende utvecklingsriktningar.</p>		
Kompetensutveckling	<p>Projektet ska inriktas mot de fyra aktiviteter som i huvudsak bygger på de tolv "behov" som framkommit under förstudien. Det är också angeläget att det inom ramen för projektet finns utrymme för att i samarbete med referensgruppen och andra aktörer kunna identifiera behov och ta andra initiativ inom området, så länge de kan ses som relevanta för området. Behov uttryckta under arbetet med förstudien och som ligger till grund för de fyra definierade aktiviteterna: 1. Utveckla möjligheten att kombinera säsongsjobb och studier. En utmaning är att låta säsongsanställda fortbilda sig delar av året och att utveckla utbildningsformat som passar denna målgrupp. 2. Utveckla, erbjud och stimulera ledarutbildning, som inte nödvändigtvis behöver vara branschspecifik, för olika ledarnivåer. 3. Utveckla nya former för matchning mellan arbetsgivare och sökande. 4. Förstärk arbetslivsanknytningen i utbildningar på alla nivåer, gärna löpande under pågående utbildning och uppdelad på flera olika arbetsplatser. 5. Arbeta för att höja branschens status och därigenom öka dess attraktivitet. 6. Arbeta med kommunikation för att visa på</p>	2019-09-01 - 2022-04-03	1 300 000

Aktivitet	Beskrivning	Startdatum - Slutdatum	Kostnad
	<p>branschens karriärvägar och möjligheter för individen. 7. Utveckla pooler eller liknande, eventuellt i samarbete med bemanningsföretag, för att kunna tillhandahålla kompetens i mindre omfattning som komplement i verksamheter där möjlighet att anställa eller köpa in kompetens är liten. 8. Tydliggör och påverka gapet mellan utbildningsbehov och utbildningsutbud och sök nya vägar och ökad flexibilitet genom t ex ökade möjligheter till anpassad studiegång och anpassade uppdragsutbildningar. Arbetet bör ske i nära samarbete med andra aktörer inom området, även nationellt. 9. Utveckla modeller och sprid goda exempel på introduktion av nyanställda på alla nivåer. 10. Sätt morgondagens medarbetare i relation till förändringar i omvärlden och framtidsstudier. Belys vilka krav ny teknik som AI, klimatförändringar, demografisk utveckling mm för med sig. 11. Tydliggör roller, ansvar och arbetsfördelning avseende kompetensfrågan inom ramen för Swetourgruppen men även med andra aktörer. 12. Utveckla rekryteringsmöjligheterna även i relation till livsstilsfaktorer som familjesituation, boende och andra frågor. 2. Kompetensutveckling</p> <p>Aktiviteten syftar till att tydligt identifiera och beskriva gapet mellan utbildningsutbud och efterfrågan och behovet av fortbildningsinsatser i olika former och att mot den bakgrunden medverka och stimulera till nya lösningar och utvecklade former för mentorskap, coaching, trainees, praktik, samordning mellan säsongsviss arbete och utbildning mm. Även olika former av erfarenhetsutbyte som studiebesök och studieresor ingår. Särskilt fokus på ledarskap i olika former inom företag och destinationsbolag. Avseende t ex en traineelösning är målet att ett initiativ inom detta projekt ska övergå till att genomföras i separat projekt. Målgruppen avseende medarbetare här är främst</p>		

Aktivitet	Beskrivning	Startdatum - Slutdatum	Kostnad
	de som finns inom besöksnäringen, inkl säsongsanställda, på olika nivåer och i olika roller.		
Rekrytering	<p>Projektet ska inriktas mot de fyra aktiviteter som i huvudsak bygger på de tolv "behov" som framkommit under förstudien. Det är också angeläget att det inom ramen för projektet finns utrymme för att i samarbete med referensgruppen och andra aktörer kunna identifiera behov och ta andra initiativ inom området, så länge de kan ses som relevanta för området. Behov uttryckta under arbetet med förstudien och som ligger till grund för de fyra definierade aktiviteterna:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Utveckla möjligheten att kombinera säsongsjobb och studier. En utmaning är att låta säsongsanställda fortbilda sig delar av året och att utveckla utbildningsformat som passar denna målgrupp. 2. Utveckla, erbjud och stimulera ledarutbildning, som inte nödvändigtvis behöver vara branschspecifik, för olika ledarnivåer. 3. Utveckla nya former för matchning mellan arbetsgivare och sökande. 4. Förstärk arbetslivsanknytningen i utbildningar på alla nivåer, gärna löpande under pågående utbildning och uppdelad på flera olika arbetsplatser. 5. Arbeta för att höja branschens status och därigenom öka dess attraktivitet. 6. Arbeta med kommunikation för att visa på branschens karriärvägar och möjligheter för individen. 7. Utveckla pooler eller liknande, eventuellt i samarbete med bemanningsföretag, för att kunna tillhandahålla kompetens i mindre omfattning som komplement i verksamheter där möjlighet att anställa eller köpa in kompetens är liten. 8. Tydliggör och påverka gapet mellan utbildningsbehov och utbildningsutbud och sök nya vägar och ökad flexibilitet genom t ex ökade möjligheter till anpassad studiegång och anpassade uppdragsutbildningar. Arbetet bör ske i nära samarbete med andra aktörer inom området, även nationellt. 9. Utveckla modeller och sprid goda 	2019-09-01 - 2022-04-03	1 155 144

Aktivitet	Beskrivning	Startdatum - Slutdatum	Kostnad
	<p>exempel på introduktion av nyanställda på alla nivåer. 10. Sätt morgondagens medarbetare i relation till förändringar i omvärlden och framtidsstudier. Belys vilka krav ny teknik som AI, klimatförändringar, demografisk utveckling mm för med sig. 11. Tydliggör roller, ansvar och arbetsfördelning avseende kompetensfrågan inom ramen för Swetourgruppen men även med andra aktörer. 12. Utveckla rekryteringsmöjligheterna även i relation till livsstilsfaktorer som familjesituation, boende och andra frågor. 3. Rekrytering Utveckling av former och processer kopplat till rekrytering. Utveckling av metoder kring matchning och "employer branding" och för att näringen bättre ska kunna möta nyanlända. Utveckling och klargörande av roller och ansvar; rekryteringsföretag, destinationer, företag osv. Möjligheten att köpa mindre kompetenshopp via pooler eller liknande som alternativ till att fortbilda inom företaget. Utveckla introduktionen av nyanställda för att även därigenom skapa en bild av en seriös näring. Här ska utgångsläget avseende medarbetare med olika bakgrund hos medverkande företag beskrivas för att senare uppföljning.</p>		
Framtidens besöksnäring	<p>Projektet ska inriktas mot de fyra aktiviteter som i huvudsak bygger på de tolv "behov" som framkommit under förstudien. Det är också angeläget att det inom ramen för projektet finns utrymme för att i samarbete med referensgruppen och andra aktörer kunna identifiera behov och ta andra initiativ inom området, så länge de kan ses som relevanta för området. Behov uttryckta under arbetet med förstudien och som ligger till grund för de fyra definierade aktiviteterna: 1. Utveckla möjligheten att kombinera säsongjobb och studier. En utmaning är att låta säsongsanställda fortbilda sig delar av året och att utveckla utbildningsformat som passar denna målgrupp. 2. Utveckla, erbjud och stimulera ledarutbildning, som inte</p>	2019-12-01 - 2022-04-03	1 300 000

Aktivitet	Beskrivning	Startdatum - Slutdatum	Kostnad
	<p>nödvändigtvis behöver vara branschspecifik, för olika ledarnivåer. 3. Utveckla nya former för matchning mellan arbetsgivare och sökande. 4. Förstärk arbetslivsanknytningen i utbildningar på alla nivåer, gärna löpande under pågående utbildning och uppdelad på flera olika arbetsplatser. 5. Arbeta för att höja branschens status och därigenom öka dess attraktivitet. 6. Arbeta med kommunikation för att visa på branschens karriärvägar och möjligheter för individen. 7. Utveckla pooler eller liknande, eventuellt i samarbete med bemanningsföretag, för att kunna tillhandahålla kompetens i mindre omfattning som komplement i verksamheter där möjlighet att anställa eller köpa in kompetens är liten. 8. Tydliggör och påverka gapet mellan utbildningsbehov och utbildningsutbud och sök nya vägar och ökad flexibilitet genom t ex ökade möjligheter till anpassad studiegång och anpassade uppdragsutbildningar. Arbetet bör ske i nära samarbete med andra aktörer inom området, även nationellt. 9. Utveckla modeller och sprid goda exempel på introduktion av nyanställda på alla nivåer. 10. Sätt morgondagens medarbetare i relation till förändringar i omvärlden och framtidsstudier. Belys vilka krav ny teknik som AI, klimatförändringar, demografisk utveckling mm för med sig. 11. Tydliggör roller, ansvar och arbetsfördelning avseende kompetensfrågan inom ramen för Swetourgruppen men även med andra aktörer. 12. Utveckla rekryteringsmöjligheterna även i relation till livsstilsfaktorer som familjesituation, boende och andra frågor. 4. Framtidens besöksnäring Utveckla och problematisera framtidens arbetsmarknad inom besöksnäringen. Hur kan man ytterligare tillvarata kompetenser från nyanlända, hur möter man en ökad digitalisering, utveckling av artificiell intelligens (AI), den demografiska utvecklingen, klimat- och miljöfrågan osv. Vilka krav och</p>		

Aktivitet	Beskrivning	Startdatum - Slutdatum	Kostnad
	förväntningar kommer morgondagens gäst att ha? Tydliggöra hur och i vilken riktning roller och ansvar inom området kompetensförsörjning bör utvecklas och hur näringens attraktionskraft ska öka.		
Administration	Löpande administration	2019-07-01 - 2022-06-03	216 000
Externa uppföljning och utvärdering	Externt utvärderare	2019-09-01 - 2022-06-03	200 000

1.7 Budget Kostnader

Kostnadsslag	2019	2020	2021	2022						Totalt
Personal: Administratör	36 000	72 000	72 000	36 000						216 000
Personal: Kommunikatör	120 000	240 000	240 000	120 000						720 000
Personal: Projektledare	288 000	576 000	576 000	288 000						1 728 000
Externa tjänster: Spetskompetens för besöksnäringens behov	150 000	300 000	300 000	150 000						900 000
Resor och logi: Resor och logi i samband med möten och konferenser.	25 000	50 000	50 000	25 000						150 000
Investeringar, materiel och lokaler: Konferenslokaler, dator, telefon och övrigt kontorsmateriel.	25 000	50 000	50 000	25 000						150 000
Schablonkostnader: Lönebikostnader	284 524	569 048	569 048	284 524						1 707 144
Summa kostnader	928 524	1 857 048	1 857 048	928 524						5 571 144
Projektintäkter										
Summa faktiska kostnader	928 524	1 857 048	1 857 048	928 524						5 571 144
Bidrag annat än pengar										
Summa bidrag i annat än pengar										0
Summa totala kostnader	928 524	1 857 048	1 857 048	928 524						5 571 144

Finansiering

[illegible]

Privat kontantfinansiering										
Total privat kontantfinansiering										0
Total privat finansiering										0
Summa medfinansiering	464 262	928 524	928 524	464 262						2 785 572

Stödfinansiering

Finansiering	2019	2020	2021	2022						Totalt
Stödfinansiering	464 262	928 524	928 524	464 262						2 785 572

Sammanställning

Stödandel av faktiska kostnader	50,00%
Stödandel av stödgrundande finansiering	50,00%
Stödandel av total finansiering	50,00%
Andel annan offentlig finansiering	50,00%
Andel offentlig finansiering	100,00 %
Andel privat finansiering	0,00%

1.8 Förskott

Sökt förskottsbelopp: 0

Motivering:

1.9 Mina kontakter

Namn: Ann-Margret Emilsson
Telefonnummer: 070-580 78 50
Mobiltelefonnummer: 070-580 78 50
E-postadress: ekonomi@jht.se
Roll: Ekonomi

Namn: Mats Forslund
Telefonnummer: 070-377 25 76
Mobiltelefonnummer: 070-377 25 76
E-postadress: mats.forslund@jht.se
Roll: Kontaktperson

1.10 Dokument

Filnamn: Rapport1.pdf
Beskrivning: Resultat från företagundersökningen
Uppladdningsdatum: 2019-02-04

Filnamn: vardeguide_jamtlandharjedalen_lowres.pdf
Beskrivning: Värdeguide
Uppladdningsdatum: 2019-02-04

Filnamn: Fokusgrupp - Sammanfattande anteckningar.pdf
Beskrivning: Sammanfattning av fokusgruppintervju
Uppladdningsdatum: 2019-02-04

Filnamn: Nuvarande studenter - svar.docx
Beskrivning: Enkätundersökning nuvarande studenter Turismprogrammet MIUN
Uppladdningsdatum: 2019-02-04

Filnamn: Tidigare studenter - sammanställning.docx
Beskrivning: Enkätundersökning tidigare studenter Turismprogrammet MIUN
Uppladdningsdatum: 2019-02-04

Filnamn: Peggys sammanfattning av praktiken.docx
Beskrivning: Sammanfattning av praktikantarbete
Uppladdningsdatum: 2019-02-04

Filnamn: Projektsammanfattning 1 feb 2019.pdf
Beskrivning: Presentation med delresultat från förstudien
Uppladdningsdatum: 2019-02-04

Filnamn: PåskrivetMissiv.pdf
Beskrivning: Undertecknat missiv
Uppladdningsdatum: 2019-02-06

Filnamn: Originalansökan
Beskrivning: Inkommen originalansökan
Uppladdningsdatum: 2019-02-06