

**Plan för regional
kompetensförsörjning
Jämtlands län**

Jämtlands län

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1	PLAN FÖR REGIONAL KOMPETENSFÖRSÖRJNING I JÄMTLANDS LÄN.....	3
1.1	Vad menas med kompetensförsörjning i sammanhanget.....	3
1.2	Organisering av samverkan.....	4
1.3	Planens syfte.....	4
1.4	Styrande ramar för innehållet.....	5
1.5	Roller och genomförande.....	5
1.6	Uppföljning.....	6
1.7	Gemensam målbild.....	6
2	PRIORITERADE FOKUSOMRÅDEN OCH INSATSER 2021-2023.....	7
	FOKUSOMRÅDE 1: Utveckla arbetet med prognoser och underlag i syfte att främja strategisk kompetensstyrning.....	7
	FOKUSOMRÅDE 2: Förbättra infrastruktur för flexibel tillgång till livslångt lärande i hela länet...	8
	FOKUSOMRÅDE 3: Stärk arbetet med att behålla och locka hit kompetens.....	9
	FOKUSOMRÅDE 4: Förbättra förnyelseförmåga och kompetens för att kunna ställa om och möta framtiden på nya och långsiktigt hållbara sätt.....	10
	BILAGA 1.....	11

1 Plan för regional kompetensförsörjning i Jämtlands län

1.1 Vad menas med kompetensförsörjning i sammanhanget

Ingen enskild nivå eller aktör kan på egen hand skapa förutsättningar för en väl fungerande kompetensförsörjning. En väl fungerande kompetensförsörjning är nödvändig för att nå en hållbar regional utveckling och ett konkurrenskraftigt näringsliv. Frågan kring kompetensförsörjning sträcker sig över ett antal olika politikområden och hanteras av aktörer på nationell, regional och lokal nivå.

Med regionalt kompetensförsörjningsarbete avses strategiskt arbete på regional nivå som bidrar till en väl fungerande kompetensförsörjning i näringsliv och offentlig sektor.

Arbetslivets system för kompetensförsörjning innefattar två centrala flöden som behöver fungera. Bilden nedan illustrerar innehåll i dessa två flöden närmare. Såväl rekrytering till jobb behöver fungera (via såväl utbildningssystemet som helhet, matchning och omställning av arbetslösa eller genom inflyttning av efterfrågad kompetens) men också kontinuerlig kompetensutveckling i jobbet, något som blir allt viktigare i takt med arbetslivets allt snabbare förändring.



Den regionala nivån utgör en viktig länk mellan det lokala och det nationella och adresserar frågor som bör hanteras på den regionala nivån för att generera bäst nytta.

Det regionala förhållningssättet är systemorienterat med tydligt fokus på att utifrån ett helhetsperspektiv identifiera centrala utmaningar och behov men också möjligheter som aktörerna i länet gemensamt behöver ta sig an och adressera på verkningsfulla sätt för att få samtliga delar i arbetslivets system för kompetensförsörjning att fungera optimalt. Det strategiska regionala kompetensförsörjningsarbetet handlar om att identifiera vad aktörerna som verkar på den regionala nivån gemensamt behöver kraftsamla kring för att långsiktigt säkra den regionala kompetensförsörjningen och därmed en hållbar regional utveckling i länet.

1.2 Organisering av samverkan

En central utgångspunkt för det regionala kompetensförsörjningsarbetet är att utmaningarna ej löses av en enskild aktör eller nivå. Såväl flernivåsamverkan som aktörssamverkan är därmed en nödvändighet.

I Jämtlands län organiseras samverkan för det regionala kompetensförsörjningsarbetet via ledningsgruppen för regional kompetensförsörjning. I gruppen medverkar representanter för olika perspektiv och uppdrag inom kompetensförsörjningsområdet. Gruppen består av representanter från Region Jämtland Härjedalen, Arbetsförmedlingen, Mittuniversitetet, Samling Näringsliv, Handelskammaren, Jämtlands gymnasieförbund, Folkhögskolorna samt kommunala företrädare som representerar samtliga kommuner från nätverk för vuxenutbildningschefer och Tillväxt/näringslivschefer.

Region Jämtland Härjedalen utgör länk till den nationella nivån, bland annat genom återkommande dialogforum med den nationella nivån genom myndigheter med uppdrag inom kompetensförsörjningsområdet som exempelvis Tillväxtverket, Arbetsförmedlingen, Myndigheten för yrkeshögskolan, Skolverket med flera men också via politiska forum och kanaler. Region Jämtland Härjedalen utgör också länk mot den lokala nivån, bland annat via olika etablerade samverkansforum och nätverk med kommunala företrädare på olika nivåer.

1.3 Planens syfte

Det primära syftet med denna plan är att med utgångspunkt från övergripande och långsiktiga strategier tillsammans identifiera vad vi gemensamt i länet behöver agera kring och utveckla för att säkra den regionala kompetensförsörjningen i länet.

Syftet är att:

- ✓ Främja helhetssyn, underlätta synergier och ökad tydlighet bland aktörer/perspektiv – att konkretisera vad vi i länet framförallt behöver göra tillsammans.
- ✓ Bryta ner komplex samhällsutmaning till lagom konkreta områden, insatser och aktiviteter samtidigt som strategisk överblick bibehålls.

- ✓ Nyttja tillgängliga resurser smart, genom att undvika dubbelarbete och nyttja aktuella finansieringsmöjligheter och kompetens hos länets aktörer på ett strategiskt sätt.

1.4 Styrande ramar för innehållet

Följande utgör viktiga utgångspunkter och styrande ramar för innehållet i planen:

- ✓ Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet, där kompetensförsörjning och kompetensutveckling i hela landet utgör ett av fyra utpekade strategiska områden som ligger till grund för den regionala utvecklingspolitiken under perioden.¹
- ✓ Regional utvecklingsstrategi Jämtlands län 2050 – En nytänkande och hållbar region att leva, verka och utvecklas i. Här uttrycks bland annat följande: ”Utbildningssystemet är flexibelt och tillgängligt och vi har möjlighet att lära oss genom hela livet via studier på olika nivåer, vilket gynnar såväl den sociala sammanhållningen som offentliga myndigheters samt företagens utveckling i hela länet och deras försörjning av kompetens”.²
- ✓ Långsiktiga mål och prioriteringar för den hållbara utvecklingspolitiken (tillväxtpolitiken), RUN/516/220. Inom regionala skillnader behöver särskilt beaktas i sammanhanget, liksom betydelsen av förnyad kompetens att för att möta strukturomvändningar på ett långsiktigt hållbart sätt, bland annat inom länets utpekade styrkeområden, Jord, skog och vatten, Upplevelser, Hållbar energi och digitala lösningar.³

Specifika förutsättningar, utmaningar och behov för Jämtlands län som framkommit i olika underlag samt olika inspel från aktörerna har utgjort viktig input för utformningen av konkreta insatser. Se bilaga 1 ”Behovsanalys kompetensförsörjning – förutsättningar och utmaningar i Jämtlands län” för en översiktlig analys.

1.5 Roller och genomförande

Aktörer med olika uppdrag och perspektiv på kompetensförsörjningsfrågorna har på olika sätt bidragit till innehållet i planen. Ledningsgruppen för regional kompetensförsörjning har spelat en central roll vid framtagandet och kommer framgent ha en än mer betydelsefull roll för själva genomförandet, då det i stora delar bygger på aktiv medverkan från de olika aktörer som ingår i systemet för arbetslivets kompetensförsörjning.

Ledningsgruppen har ett fortsatt ansvar att systematiskt arbeta vidare med identifierade insatser i planen, genom gemensam prioritering av vad som är mest angeläget att ta sig an

¹ Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030, Skr 2020/21:133. På s 32-35 ges en närmare beskrivning av innehåll i det utpekade strategiområdet. Två prioriteringar lyfts fram och beskrivs närmare: En väl fungerande infrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande och utvecklat regionalt kompetensförsörjningsarbete

² [Jämtlands län 2050 - En nytänkande och hållbar region att leva, verka och utvecklas i - Region Jämtland Härjedalen \(regionjh.se\)](https://regionjamtland.se/regionjamtland-harjedalen)

³ [Mål & långsiktiga prioriteringar för den hållbara regionala utvecklingspolitiken - Region Jämtland Härjedalen \(regionjh.se\)](https://regionjamtland.se/mal-langsiktiga-prioriteringar-for-den-hallbara-regionala-utvecklingspolitiken)

när. Grupperingen ansvarar också tillsammans med andra angränsande grupperingar för att föreslå, genomföra och följa upp lämpliga aktiviteter.

Region Jämtland Härjedalen har en samordnande roll vid såväl framtagande, genomförande och uppföljning av plan. Politikens roll i sammanhanget handlar till stor del om att via påverkan och beslut möjliggöra förutsättningar för genomförandet av plan.

1.6 Uppföljning

Genomförandet följs upp löpande av ledningsgruppen för regional kompetensförsörjning. Årligen sker också en återrapportering till regionala utvecklingsnämnden gällande genomförandet och eventuella utmaningar som identifierats inom området.

1.7 Gemensam målbild

Den övergripande långsiktiga målsättningen för det gemensamma arbetet är att:

- Länets medborgare, företag och organisationer har goda förutsättningar och rätt kompetens för att möta framtiden på ett hållbart sätt

Detta kräver i sin tur att:

- Dimensionering och planering av utbildningssystemet och antalet utbildade svarar väl mot arbetsmarknadens behov på kort, medellång och lång sikt
- Livslångt lärande blir en naturlig del av arbetslivet och att tillgängligheten till ett behovsanpassat utbud ökar i hela länet
- Länets livsmiljö och arbetsgivare lyckas attrahera, behålla och vidareutveckla den kompetens och de talanger som krävs för att länet ska fortsätta utvecklas
- Medborgare, företag och organisationer klarar strukturomvandlingen på ett hållbart, effektivt och konkurrensmässigt fördelaktigt sätt

Hållbarhetsperspektivet genomsyrar alla delar av det gemensamma arbetet. De Agenda 2030 mål som har särskild betydelse för genomförandet av nuvarande planperiod är:



Genomförandet av det gemensamma utvecklingsarbetet som behöver ske för att säkra regional kompetensförsörjning har konkretiserats i fyra fokusområden med totalt 20 utpekade insatsområden. Insatsområden inrymmer i sin tur mer detaljerade aktiviteter där flera av de medverkande aktörerna redan är involverade i pågående satsningar. På andra områden är graden av upparbetad samverkan och aktiviteter i sin linda eller obefintlig.

2 Prioriterade fokusområden och insatser 2021-2023

FOKUSOMRÅDE 1: Utveckla arbetet med prognoser och underlag i syfte att främja strategisk kompetensstyrning

Problembild: tillgång till bra och begripliga underlag för olika intressenter har i delar saknats vilket försvårat möjligheten att tydligt kommunicera vilka behov som finns och vad som är strategiskt viktigt att satsa på (bland annat för utbildningsanordnare på olika nivåer, studie och yrkesvägledare med flera.)

Syfte: få bättre samsyn/styrning av vad som är strategiskt att utveckla utifrån ett helhetsperspektiv.

Prioritering under innevarande och kommande år ligger på insatser i det medellånga perspektivet samt förbereda och utveckla för att hantera analys ur ett längre mer strategiskt framtidsperspektiv.

Centrala aktörer: Region Jämtland Härjedalen, Arbetsförmedlingen, Skolverket, SCB, Myndigheten för yrkeshögskolan och Tillväxtverket. Region Jämtland Härjedalen har en ambition att ta en samordnande och pådrivande roll i utvecklandet av detta. Förväntningar från andra aktörer är påtaglig, i synnerhet när försämringar skett i Arbetsförmedlingens regionala underlag. Dialog med såväl den nationella som lokala nivån viktig i sammanhanget.

Identifierade insatser

- **Använd resultat** från genomförd Näringslivsundersökning med fokus på kompetens och utvecklingsbehov och fördjupad kartläggning av utbud/elever i utbildning i dialoger med relevanta aktörer och som direkt input vid planering och dimensionering av relevant utbildning i länet.
- **Ta fram ett bredare underlag som synliggör kompetensbehov i länet på medellång och lång sikt** genom att samköra resultat från Näringslivsundersökning med Arbetsförmedlingens yrkesprognos samt SCB´s Trender och prognoser och beställning av ytterligare trendanalys samt genomföra undersökning för att synliggöra av behov inom offentlig sektor.
- **Förbättra tillgängligheten och begripligheten av olika underlag** genom att ta in kommunikationsstöd som bearbetar och visualiserar huvudbudskap från analyser av olika faktaunderlag för olika användningsområden

FOKUSOMRÅDE 2: Förbättra infrastruktur för flexibel tillgång till livslångt lärande i hela länet

Problembild: tillgången till utbildning på olika nivåer med tillräcklig relevans för arbetslivet skiljer sig åt i länets kommuner, en hög grad av centralisering av utbud finns. Vikten av tillgång till livslångt lärande ökar i takt med att de demografiska utmaningarna i länet växer samtidigt som strukturomvandlingen sker i allt snabbare takt. Avsaknad av en väl fungerande infrastruktur för livslångt lärande i hela länet innebär försämrade beredskap och kapacitet att möta framtiden på ett hållbart sätt. För att möta kompetensbehoven och minska risker för polarisering och framtida ohälsa/arbetslöshet behöver fler klara gymnasiet och bli anställningsbara.

Syfte: Främja likvärdiga förutsättningar för lärande i hela länet och under hela livet och stärka förutsättningar för ökade kopplingar mellan arbetsliv och utbildning nu och i framtiden.

Prioritering under innevarande och kommande år handlar om att utveckla infrastrukturen för Lärcentra så att fler ges möjlighet att ta del av utbud och att utbudet byggs ut och breddas bland annat genom ökade tillgång till utbildning på distans. Handlar också om att i ökad utsträckning kunna tillvarata olika typer av utbildningsformer.

Centrala aktörer: Region Jämtland Härjedalen (framförallt via det kommunala uppdraget kring samordning och utveckling av Lärcentrum), länets kommuner (bland annat via vuxenutbildning, Näringslivskontor) Mittuniversitetet, Jämtlands gymnasieförbund, Samling Näringsliv, Handelskammaren med flera.

Identifierade insatser

- Utveckla befintliga och nya **flexibla Lärcentra** i länet i syfte att **förbättra tillgängligheten** till olika typer av utbildning för medborgare och arbetsgivare
- Ta tillvara och vidareutveckla erfarenheter från pandemin vad gäller **former för fjärr/distansstudier**
- Stärk **samverkan mellan utbildning och arbetsliv**
- Främja **tillgång till högre studier** för fler
- Förbättra **genomströmning/anställningsbarhet** för elever som har svårt att klara gymnasieskolan
- Utveckla **folkhögskolornas roll** och bidrag i det regionala kompetensförsörjningsarbetet
- Verka för förbättrad tydlighet vad gäller **tillgång till validering** inom såväl utbildningssystemet som mot arbetslivets kvalifikationer.

FOKUSOMRÅDE 3: Stärk arbetet med att behålla och locka hit kompetens

Problembild: hög sysselsättning och förhållandevis låg arbetslöshet gör att ny kompetens utifrån behövs för att möta kompetensförsörjningsutmaningarna i länet. Befintligt underlag är inte och kommer framförallt framgent inte vara tillräckligt för att möta behoven av kompetens. Arbetsgivare i länet saknar i delar förutsättningar och förmåga att arbeta aktivt, långsiktigt och brett för att attrahera, förädla och behålla viktig kompetens.

Syfte: Främja förutsättningar och förbättrad samlad förmåga i länet att attrahera den kompetens som är särskilt viktig för länets fortsatta utveckling.

Prioritering under innevarande och kommande år handlar om att på flera fronter stärka förutsättningarna att attrahera kompetens.

Centrala aktörer: Region Jämtland Härjedalen (via pågående projekt Attraktiv region), kommunerna (Näringslivskontoren), Mittuniversitetet, Samling Näringsliv, Handelskammaren med flera.

Identifierade insatser

- Stärk samarbete mellan Mittuniversitetet/andra utbildningsaktörer och arbetslivet i regionen i syfte att **locka studenter** att **stanna kvar i regionen**
- Utveckla och erbjud **insatser som stärker arbetsgivare** i arbetet med att **attrahera, locka och behålla kompetens**
- Utveckla **riktade kampanjer/strategier** för att systematiskt **locka nyutexaminerade** från olika utbildningsinriktningar där uttalade kompetensbehov finns
- Utveckla andra **riktade kampanjer** för att locka **centrala brist- och spetskompetenser** (utifrån framtagna analyser/underlag)
- Utveckla arbetet med att **locka internationell kompetens** till regionen utifrån konstaterade centrala brist- och spetskompetenser

FOKUSOMRÅDE 4: Förbättra förnyelseförmåga och kompetens för att kunna ställa om och möta framtiden på nya och långsiktigt hållbara sätt

Problembild: Arbetslivet förändras i allt snabbare takt, med digitalisering, automatisering, specialisering och ökade krav på hållbarhet som några av de pådrivande trenderna. Det innebär snabbt förändrade kompetensbehov, vilket ställer ökade krav på anpassning och flexibilitet hos såväl arbetsgivare, utbildningsanordnare som medborgare. Om länets samlade förnyelseförmåga är otillräcklig finns stora risker att utvecklingen avstannar eller inte går i önskvärd takt och riktning för att länet ska kunna utvecklas konkurrensmässigt fördelaktigt och långsiktigt hållbart.

Syfte: Förbättra förutsättningar och ökad samlad förmåga i länet att möta framtiden på ett hållbart sätt

Prioritering under innevarande och kommande år handlar om att bland annat via pågående process för smart specialisering identifiera behov och möjligheter och stärka förutsättningar för genomförande via tillgängliga utvecklingsmedel och relevanta fonder.

Centrala aktörer: Region Jämtland Härjedalen (bland annat via pågående processer för smart specialisering där en rad olika samverkansaktörer ingår arbetet inom de olika styrkeområdena), Mittuniversitetet, Samling Näringsliv, Handelskammaren är viktiga aktörer i flera avseenden.

Identifierade insatser

- **Underlätta för fler** aktörer/arbetsgivare i länet att **ta del av kompetenshöjande insatser** bland annat genom ökat synliggörande av möjligheter inom ramen för ny programperiod för Europeiska socialfonden+
- **Utveckla stödjande insatser för arbetsgivare** som syftar till ökad förmåga att **möta framtidens krav**
- **Utveckla stödjande insatser** för arbetsgivare att arbeta med **ökad inkludering** och breddad rekrytering av grupper som står utanför arbetsmarknaden eller exkluderas som rekryteringsunderlag
- **Främja förutsättningar och strukturer** som möjliggör **social innovation** och framväxt av sociala innovatörer/entreprenörer/företag i länet
- **Särskilt främja förutsättningar** som möjliggör utveckling av såväl **grundläggande digital kompetens** som **tillgång till digital spetskompetens**

Bilaga 1

Behovsanalys kompetensförsörjning –förutsättningar och utmaningar i Jämtlands län

Arbetsmarknaden i Jämtlands län präglas av en näringslivsstruktur bestående av i huvudsak mycket **små företag**. Småskalighet dominerar därmed näringslivet vilket innebär både för- och nackdelar. Samtidigt är den **offentliga sektorn stor** i länet med ett stort antal statliga myndigheter. **Åldersstrukturen** i länet innebär att ett stort antal personer kommer nå pensionsålder inom kommande år inom såväl de större välfärdsyrkena som inom flertalet yrkesområden inom det privata näringslivet. Redan nu är kompetensbristen ett faktum inom många området i länet. Framgent innebär det växande kompetensförsörjningsutmaningar på flera håll i länet, i vissa avseenden är utmaningen ännu mer utmanade på landsbygd.

Viktigt att ha i åtanke är att **sysselsättningsgraden** är förhållandevis **hög** i länet och att **arbetslösheten** ligger en bit **under rikssnittet**, även om en ökning skett under pandemin. Många av dem som blivit arbetslösa under pandemin har lyckats förhållandevis väl med att snabbt komma vidare i annat arbete eller utbildning. **Pandemin** har sammantaget medfört **förändringar på arbetsmarknaden** som är svåra att överblicka. Viss risk för polarisering på arbetsmarknaden finns då grupper med relativt svag ställning på arbetsmarknaden, som exempelvis unga, utrikes födda och personer med funktionsnedsättning trängs undan och hamnar i långtidsarbetslöshet som kan bli svår att bryta. Här behövs delvis nya sätt för att hitta hållbara lösningar på dessa utmaningar.

En kritisk faktor i sammanhanget är **utbildning**, avsaknad av utbildning på gymnasial nivå försvårar markant möjligheterna till arbete. Såväl utbildningsnivå som utbildningstradition är i delar av länet låg. Forskning pekar på betydelsen av **förbyggande insatser** i skola för att motverka inflödet i potentiell framtida arbetslöshet. I Jämtland Härjedalen bedöms detta bli särskilt viktigt mot bakgrund av våra demografiska utmaningar ställt i relation till kompetensbrist, generellt sett hög sysselsättningsnivå och låg arbetslöshet. För att möta kompetensbrister behöver den befintliga potential som finns i länet tillvaratas fullt ut samtidigt som det kommer vara nödvändigt att **attrahera viss kompetens utifrån**. Detta kräver i sin tur förmåga hos arbetsgivare att vara attraktiva för många.

Vissa branscher har drabbats hårdare under pandemin än andra, för att långsiktigt överleva ställs krav på både snabb **anpassning** och **innovationsförmåga**. Det blir då av stor vikt i sammanhanget att det **finns likvärdig tillgång till flexibla och behovsanpassade kompetensutvecklingsinsatser** som gör att drabbade grupper snabbt kan utvecklas och kompetensväxla och få nytt arbete där behoven fortsatt är stora. Andra yrken kommer försvinna eller hög grad förändras mot bakgrund av teknikutveckling och ökade möjligheter till automatisering. Detta innebär möjligheter men ställer också krav på **successiv förnyelse av kompetens**. För att företag och organisationer ska vara konkurrensförmåga, hållbara och attraktiva ställs ökade krav på strategisk kompetensutveckling och lärande inom företaget/organisationen.

Länets glesa struktur med långa geografiska avstånd, små befolkningsunderlag och olika socioekonomiska förutsättningar medför mer **utmanande förutsättningar i länet** som är viktiga att beakta i sammanhanget. Det ställer större krav på flexibilitet inom utbildningssystemet, inte minst det **livslånga lärandet**. För att öka tillgängligheten till lärande förutsätts bland annat att **digitaliseringsmöjligheter** tas till vara fullt ut och en framväxt av mer **flexibelt uppbyggda utbildningsfilialer** på fler orter i länet. Lärcentra-strukturen är i flera avseenden en underutnyttjad potential i sammanhanget, då det fullt utbyggt kan erbjuda såväl tillgång till högre studier till olika universitet inom/utom landet som efterfrågad yrkesutbildning på gymnasial och eftergymnasial nivå. Förbättrade möjligheter att validera och bygga på befintlig kompetens bedöms bli allt viktigare om det livslånga lärandet ska kunna fungera optimalt.

Sammantaget ställer framtiden allt högre krav på förändrings- och innovationsförmåga hos såväl individer, företag, offentlig sektor och utbildningsanordnare. För att möta pågående och stundande **strukturomvandlingar** behövs en **effektiv, flexibel infrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande**. Det behöver upparbetas fungerande insatsområden som sammantaget bidrar till att kunna synliggöra och möta upp behov av kompetens på såväl kort, medellång som lång sikt.

Det kommer framgent bli allt viktigare att inte enbart fokusera på traditionella synsätt och yrkesroller utan även släppa in mer icke-traditionella sätt att betrakta kompetens. Under överskådlig tid framåt kommer det finnas behov att kunna identifiera både mer grundläggande behov och mer utvecklingsinriktade behov som främjar och stärker såväl länets styrkeområden som länets hållbara utveckling i stort. Vi behöver hålla uppsikt över var vi är potentiellt sårbara, för att kunna säkra kompetens inom exempelvis samhällsviktig verksamhet men också för att minska risken för en alltför polariserad arbetsmarknad. En förbättrade **beredskap att kunna navigera i mer oklara och snabbt föränderliga framtidsscenario**n bedöms bli allt viktigare, liksom hög medvetenhet om olika målkonflikter och **förmåga att styra mot hållbar regional utveckling**.