

**Plan för regional
kompetensförsörjning 2024-
2026**

Innehållsförteckning

1	PLAN FÖR REGIONAL KOMPETENSFÖRSÖRJNING I JÄMTLANDS LÄN.....	3
1.1	En fungerande kompetensförsörjning avgörande för länets utveckling.....	3
1.2	Planens syfte	4
1.3	Organisering av samverkan	4
1.4	Styrande ramar.....	4
1.5	Målbild	5
1.6	Genomförande och uppföljning	5
2	PRIORITERADE FOKUSOMRÅDEN OCH INSATSER 2024-2026	6
	FOKUSOMRÅDE 1: Utveckla arbetet med prognoser och underlag	6
	FOKUSOMRÅDE 2: Förbättra infrastruktur för flexibel tillgång till livslångt lärande i hela länet....	6
	FOKUSOMRÅDE 3: Stärka arbetet med att attrahera och behålla kompetens	7
	FOKUSOMRÅDE 4: Förbättra förnyelseförmåga och kompetens för att kunna ställa om och möta framtiden på nya och långsiktigt hållbara sätt	8
	BILAGA: BEHOVSANALYS KOMPETENSFÖRSÖRJNING – FÖRUTSÄTTNINGAR OCH UTMANINGAR I JÄMTLANDS LÄN.....	9

Plan för regional kompetensförsörjning 2024-2026
Dnr RUN/215/2023

Regionala utvecklingsnämnden 2024-04-09, § 27

Region Jämtland Härjedalen
Box 654, 831 27 Östersund
www.regionjh.se

1 Plan för regional kompetensförsörjning i Jämtlands län

1.1 En fungerande kompetensförsörjning avgörande för länets utveckling

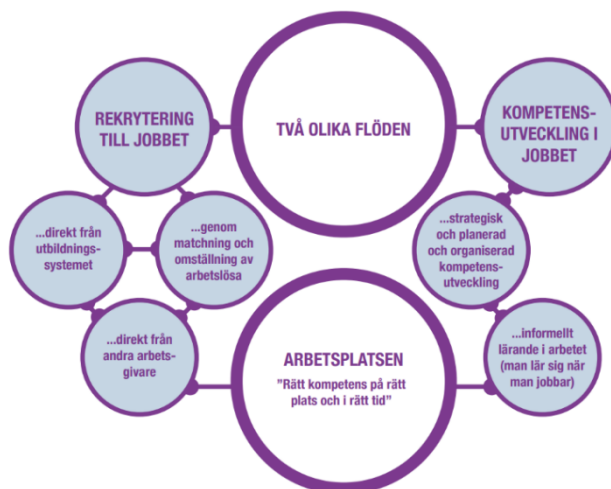
En väl fungerande kompetensförsörjning är nödvändig för att nå en hållbar regional utveckling och ett konkurrenskraftigt näringsliv. Kompetensförsörjning sträcker sig över ett antal olika politikområden och är aktuell på både nationell, regional och lokal nivå. För ett län med stora demografiska utmaningar blir kompetensförsörjningen en allt viktigare samhällsfråga att strategiskt samverka och kraftsamla resurserna kring, inte minst när förändringstakten på arbetsmarknaden skruvas upp.

Ingen enskild nivå eller aktör kan på egen hand lösa de kompetensförsörjningsutmaningar som länet står inför. Att samverka och dra nytta av olika aktörers resurser, kompetens och roller är en helt avgörande förutsättning för att klara de långsiktiga utmaningarna för kompetensförsörjning.

Flera av utmaningarna kring kompetensförsörjning hanteras effektivast genom samverkan på regional nivå. De aktörer som verkar regionalt blir också en viktig länk mellan det lokala och nationella.

Med regional kompetensförsörjning avses strategiskt arbete på regional nivå som bidrar till en väl fungerande kompetensförsörjning i näringsliv och offentlig sektor. 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 kraftsamla kring för att långsiktigt säkra den regionala kompetensförsörjningen och därmed en hållbar regional utveckling i länet.

Arbetslivets system för kompetensförsörjning



1.2 Planens syfte

Det övergripande syftet med denna plan är att tydliggöra vad vi gemensamt i länet behöver agera kring och utveckla för att långsiktigt säkra den regionala kompetensförsörjningen i länet.

Planen och processen kring den syftar vidare till att:

- ✓ Främja helhetssyn och ökad tydlighet bland olika aktörer, roller och perspektiv
- ✓ Underlätta synergier och konkretisera vad vi i länet behöver prioritera och göra tillsammans
- ✓ Bryta ner komplexa samhällsutmaningar till konkreta områden, insatser och aktiviteter och samtidigt behålla en strategisk överblick
- ✓ Nyttja tillgängliga resurser smart, genom att undvika dubbelarbete och nyttja aktuella finansieringsmöjligheter och kompetens på ett strategiskt sätt.

1.3 Organisering av samverkan

I Jämtlands län organiseras samverkan för det regionala kompetensförsörjningsarbetet via ledningsgruppen för regional kompetensförsörjning. I gruppen medverkar regionala aktörer i länet med olika uppdrag och perspektiv på kompetensförsörjning.

Gruppen består av representanter från; Region Jämtland Härjedalen, Arbetsförmedlingen, Mittuniversitetet, Samling Näringsliv, Handelskammaren, Jämtlands gymnasieförbund, Folkhögskolorna, Kommunförbundet Jämtland Härjedalen samt kommunala företrädare som representerar samtliga kommuner från nätverk för vuxenutbildningschefer och Tillväxt/näringslivschefer.

Utöver dessa aktörer finns även ytterligare aktörer i länet som på olika sätt samverkar och bidrar i arbetet med att förbättra förutsättningarna för en bättre kompetensförsörjning i vårt län.

1.4 Styrande ramar

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.
- 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”.
- 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: ”Behovsanalys kompetensförsörjning – förutsättningar och utmaningar i Jämtlands län” för en översiktlig analys.

1.5 Målbild

Den övergripande långsiktiga målsättningen för det gemensamma arbetet med kompetensförsörjning i länet är att:

- Länet medborgare, företag och organisationer ska ges goda förutsättningar och rätt kompetens för att möta framtiden på ett hållbart sätt

Mot bakgrund av länets utmaningar inom området finns behov att särskilt kraftsamla för:

- En bättre matchning mellan utbildningsutbud/antal utbildade och arbetsmarknadens behov av kompetens
- Bättre och mer flexibel tillgång till livslångt lärande i hela länet
- Ökad inflyttning av kompetens till länet
- Förbättrad förmåga för organisationer och arbetsgivare i länet att agera på nya och hållbara sätt för att långsiktigt klara sin kompetensförsörjning

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



1.6 Genomförande och uppföljning

Med utgångspunkt från styrande ramar, gemensam mål- och behovsbild har aktörerna tillsammans prioriterat områden som är angelägna att gemensamt utveckla i länet under kommande treårsperiod.

Detta har konkretiserats i fyra fokusområden med totalt 17 utpekade insatsområden där flera av de medverkande aktörerna är involverade i pågående och planerade satsningar. Varje insatsområde inrymmer i sin tur mer detaljerade aktiviteter. Till denna övergripande plan knyts en årlig aktivitetsplan som successivt uppdateras och följs. Ledningsgruppen för regional kompetensförsörjning spelar en viktig roll i genomförande och uppföljning av det gemensamma arbetet.

2 Prioriterade fokusområden och insatser 2024-2026

FOKUSOMRÅDE 1: Utveckla arbetet med prognoser och underlag

Problembild:

Tillgång till bra och begripliga underlag för olika intressenter har i till viss del 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:

Bidra till bättre matchning mellan utbildningsutbud/antal utbildade och arbetsmarknadens behov av kompetens genom bättre samsyn och styrning av vad som är strategiskt att utveckla utifrån ett helhetsperspektiv

Insatser:

- Utifrån ett helhetsperspektiv synliggöra kompetensbehov i länet på medellång och lång sikt
- Resultat från olika underlag och prognoser används som input vid planering och dimensionering av relevant utbildning i länet
- Skapa överblick över utbildningsutbudet på olika nivåer för bättre synkning av det samlade utbildningsutbud i länet som ges av olika aktörer
- Identifiera och initiera strategiskt viktiga utbildningar för länets långsiktiga utveckling

Huvudaktörer:

Region Jämtland Härjedalen, flertalet nationella myndigheter (däribland Arbetsförmedlingen), näringslivs/branschorganisationer, Kommunförbundet Jämtland Härjedalen, kommuner, Jämtlands gymnasieförbund, Mittuniversitetet

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 beroende på vilken kommun i länet man bor. Vikten av tillgång till livslångt lärande ökar i takt med allt större demografiska utmaningar i länet samtidigt som konsekvenserna av strukturomvandlingen tilltar. Utbildningsnivån och utbildningstraditionen är låg i delar av länet, skillnader finns också i huruvida elever lämnar grundskolan och gymnasieskolan med behörighet.

För att möta kompetensbehoven och minska risk för framtida arbetslöshet behöver fler klara gymnasiet. Utan en väl fungerande infrastruktur för livslångt lärande i hela länet saknas beredskap och kapacitet att kunna möta framtiden på ett hållbart sätt.

Syfte:

Främja likvärdiga förutsättningar för lärande i hela länet och under hela livet samt stärka förutsättningar för ökade kopplingar mellan arbetsliv och utbildning

Insatser:

- Förbättra tillgängligheten till olika typer av utbildning för medborgare och arbetsgivare
- Förbättra genomströmning inom grund- och gymnasieskola samt utveckla smidigare övergångar mellan olika utbildningsnivåer/former (ex gy-vux-folkhögskola)
- Främja tillgång till högre studier för fler
- Stärk samverkan mellan utbildning och arbetsliv
- Stärk förutsättningarna att använda validering i syfte att underlätta kompetensförsörjning och livslångt lärande

Huvudaktörer:

Kommunförbundet Jämtland Härjedalen, kommuner, Jämtlands gymnasieförbund, Mittuniversitetet, Region Jämtland Härjedalen, Omställningsorganisationer, Näringslivs/branschorganisationer.

FOKUSOMRÅDE 3: Stärka arbetet med att attrahera och behålla kompetens

Problembild:

Hög sysselsättning och förhållandevis låg arbetslöshet gör att ny kompetens utifrån behövs för att säkra kompetensförsörjningen i länet. Befintligt befolkningsunderlag är inte och kommer framför inte vara tillräckligt för att möta behoven av kompetens i framtiden. Många arbetsgivare i länet saknar förutsättningar att arbeta aktivt, långsiktigt och brett för att attrahera, förädla och behålla viktig kompetens.

Syfte:

Förbättra förutsättningar och den samlade förmågan att attrahera den kompetens som är särskilt viktig för länets fortsatta utveckling.

Insatser:

- Attrahera fler studerande till länet och få fler att stanna kvar och bidra med sin kompetens hos arbetsgivare i länet efter avslutad utbildning
- Stärka mottagarkapacitet och inkluderande arbetssätt för att långsiktigt behålla kompetens i länet

- Stärka arbetet med att attrahera internationell kompetens till länet utifrån konstaterade centrala brist- och spetskompetenser
- Stärka arbetsgivare i arbetet med att attrahera och behålla kompetens

Huvudaktörer:

Region Jämtland Härjedalen, Kommunförbundet Jämtland Härjedalen, kommuner, Handelskammaren Mitt, Samling Näringsliv, Mittuniversitetet

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 drivande 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 långsiktig hållbart.

Syfte:

Förbättra förutsättningar och ökad samlad förmåga hos arbetsgivare i länet att möta framtiden på ett hållbart sätt.

Insatser:

- Stärka förutsättningar för arbetsgivare att arbeta strategiskt och hållbart med sin kompetensplanering/utveckling
- Utveckla stödjande insatser för arbetsgivare att arbeta med ökad inkludering och breddad rekrytering av grupper som står utanför arbetsmarknaden eller exkluderas vid rekrytering
- Främja förutsättningar för social innovation och framväxt av sociala företag i länet i syfte att lösa kompetensförsörjningsutmaningar på nya sätt
- Främja förutsättningar som möjliggör utveckling av grundläggande digital kompetens och tillgång till digital spetskompetens

Huvudaktörer:

Region Jämtland Härjedalen, Mittuniversitetet, Samling Näringsliv, Handelskammaren Mitt, Företagarna, Coompanion, Arbetsförmedlingen, Kommunförbundet Jämtland Härjedalen, kommuner, med flera.

Bilaga: Behovsanalys kompetensförsörjning – förutsättningar och utmaningar i Jämtlands län

Arbetsmarknad och demografi

Arbetsmarknaden i Jämtlands län präglas av en näringslivsstruktur bestående av i huvudsak mycket **små företag**. Småskalighet dominerar därmed näringslivet i länet, något som i många avseenden är en styrka men det medför också vissa utmaningar. Samtidigt är den **offentliga sektorn** jämförelsevis **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 områden i länet. Framgent innebär det växande kompetensförsörjningsutmaningar på flera håll i länet, i vissa avseenden är utmaningen ännu mer bekymmersam i gles- och landsbygd.

Planerade investeringar, etableringar och expansioner i länet innebär dessutom att **konkurrensen om kompetens** väntas **öka ytterligare**.

Alla behövs

Sysselsättningsgraden ligger på en jämförelsevis **hög nivå** i länet och **arbetslösheten** ligger en bra bit **under riksnittet**. Det betyder att arbetskraftsreserven i form av arbetslösa är begränsad. De grupper som står utanför arbetsmarknaden är i regel svåra att matcha mot tillgängliga jobb. 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** – både från andra delar av landet men även utanför Sveriges gränser. Detta kräver i sin tur förmåga hos arbetsgivare att kunna attrahera och behålla kompetens.

Ökade krav på förnyelse och omställningsförmåga

Pandemin påskyndade flera större **förändringar på arbetsmarknaden** - de långsiktiga effekterna av digitalisering, automatisering och teknikutveckling är svåra att överblicka. Klart är dock att det kommer ställa allt högre krav på förnyelse och omställningsförmåga. Vissa branscher drabbas hårdare av externa omständigheter som pandemi, krig och automatisering än andra. För att långsiktigt överleva och vara konkurrenskraftiga i en allt mer föränderlig värld ställs krav på både **anpassnings-** och

innovationsförmåga. Det blir då av stor vikt i sammanhanget att det **finns likvärdig tillgång till flexibla och behovsanpassade kompetensutvecklingsinsatser** som gör att olika 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 konkurrensmässiga, hållbara och attraktiva ställs ökade krav på strategisk kompetensutveckling och lärande inom företaget/organisationen.

Flexibel tillgång till livslångt lärande

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. Det blir också viktigt att det samlade utbildningsutbud som ges är dimensionerat och anpassat mot de behov som finns – både hos arbetsmarknad och samhälle men också till olika medborgares förutsättningar och behov.

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.

Beredskap för olika framtidsscenario

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** bedöms bli allt viktigare, liksom hög medvetenhet om olika målkonflikter och **förmåga att styra mot hållbar regional utveckling.**