

Regional Näringslivsdialog

Tema:
Kompetens-
försörjning

Måndag 22 april 2024



Jämtlands län 2050

**”En nytänkande
och hållbar region
att leva, verka och
utvecklas i”**



**”Det där vi
aldrig hinner
prata om”**

**Tema:
Kompetens-
försörjning**

– ett reflekterande och strategiskt **samtal** om **nyckelkompetenser**, **omställningsförmåga** och **hur** vi ska kunna arbeta för att **säkra** **framtidskompetens** i Jämtlands län

Temats och uppläggets bakgrund och syfte

Nyckelkompetenser och grundläggande förmågor blir allt viktigare när förändringstakten på arbetsmarknaden ökar och de framtida behoven blir mer ovissa. Temat är också en del i den pågående Myndighetsfestivalen, där denna näringslivsdialog är en del.

Näringslivsdialogen 22 april 2024 bjuder in till att utforska, samtala om och reflektera kring våra roller i arbetet med att stärka näringslivets förmågor och förutsättningar för att anpassa sig till en snabbt föränderlig omvärld och att främja viktiga kompetenser hos de människor som verkar inom näringslivet.

Syftet med samtalet är att reflektera och tänka tillsammans kring vad vi, i respektive organisation samt tillsammans, kan och behöver göra idag för att vara bättre rustade för morgondagens utmaningar.

2024-04-22 Agenda Regional Näringslivsdialog

- **Välkomnande och introduktion till dagens näringslivsdialog**
 - med Magnus Aspegren, Regional utvecklingsdirektör Region Jämtland Härjedalen som leder den regionala näringslivsdialogen framöver.
- **Näringslivsstatistik** med kompetensförsörjningsfokus ur ett regionalt och lokalt perspektiv
 - med Ilkka Kemppainen, regional analytiker RJH
- **Inflygning till temat:** Nyckelkompetenser, omställningsförmåga och säkring av framtidskompetens
 - med Paulina Franklin, regional utvecklingsstrateg inom kompetensförsörjning
- ~~Laget runt~~ ca 1-2 minuter muntlig information **Ett reflekterande och strategiskt samtal runt bordet**
 - Organisationer – totalt 13 st
 - Kommunerna & kommunförbundet - genom en gemensam representant
 - Länsstyrelsen - näringslivsrelevant
 - Region Jämtland Härjedalen – ”Hälso- och sjukvården” samt ”Regional utveckling”
- **Tack för idag och välkommen till nästa regionala näringslivsdialog 2024-05-27**



2024-04-22 Agenda Regional Näringslivsdialog

- **Välkomnande och introduktion till dagens näringslivsdialog**
 - med Magnus Aspegren, Regional utvecklingsdirektör Region Jämtland Härjedalen som leder den regionala näringslivsdialogen framöver.
- **Näringslivsstatistik med kompetensförsörjningsfokus ur ett regionalt och lokalt perspektiv**
 - med Ilkka Kemppainen, regional analytiker RJH
- **Inflygning till temat: Nyckelkompetenser, omställningsförmåga och säkring av framtidskompetens**
 - med Paulina Franklin, regional utvecklingsstrateg inom kompetensförsörjning
- ~~Laget runt ca 1-2 minuter muntlig information~~ **Ett reflekterande och strategiskt samtal runt bordet**
 - Organisationer – totalt 13 st
 - Kommunerna & kommunförbundet - genom en gemensam representant
 - Länsstyrelsen - näringslivsrelevant
 - Region Jämtland Härjedalen – ”Hälso- och sjukvården” samt ”Regional utveckling”
- **Tack för idag och välkommen till nästa regionala näringslivsdialog 2024-05-27**



”Regional och lokal statistik”

Tema:
Kompetens-
försörjning

**Pensionsperspektiv
/Demografi
Befolkningsframskrivning
Efterfrågan på olika
utbildningsbakgrund**

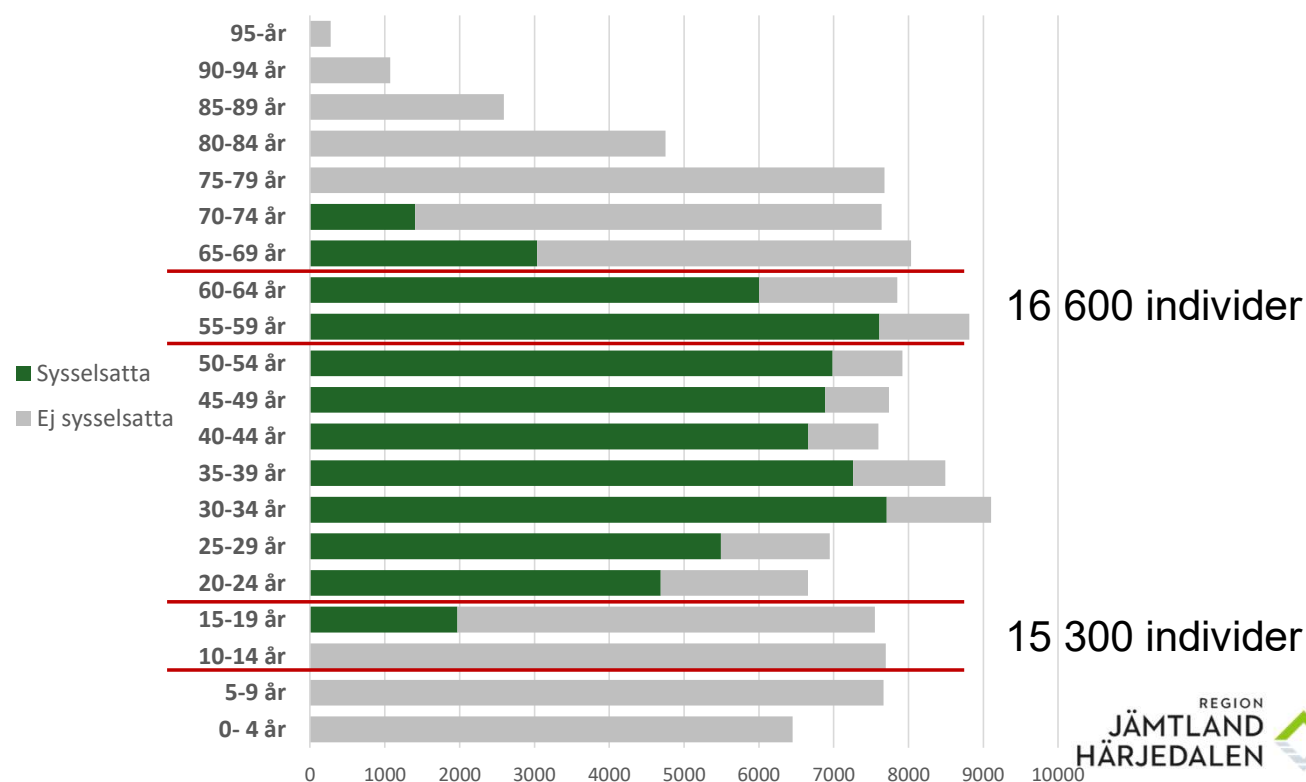
med Ilkka Kemppainen,
regional analytiker

Uppskattade pensionsavgångar fram till 2033

Jämtlands län

- Sysselsatta 64000 - 68 000
- 13 600 – 13 900 av de sysselsatta uppskattas nå pensionsåldern fram till 2033 (~21 %)
- 4 500- 5 000 av de sysselsatta är i pensionsåldern dvs. 65 år och över
- För tio år sedan uppskattades antalet runt 13 300 till 13 500 fram till 2023
- Pensionsåldern blir äldre
- Alla pensionsavgångar ersätts ej

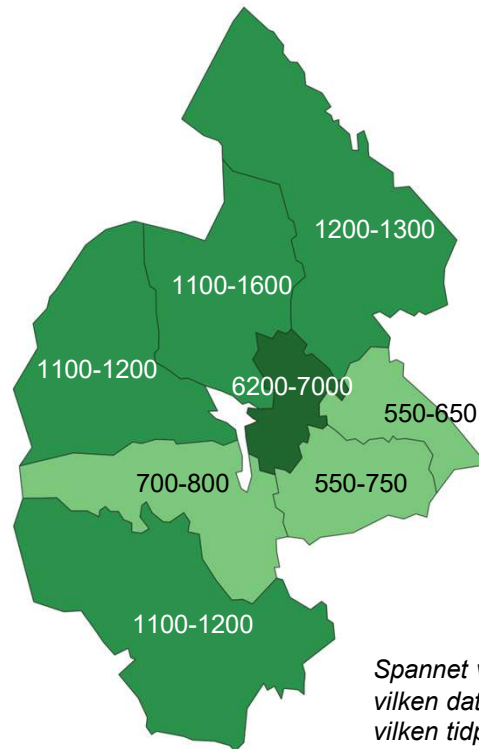
Sysselsatta och ej sysselsatta december 2023, preliminär statistik



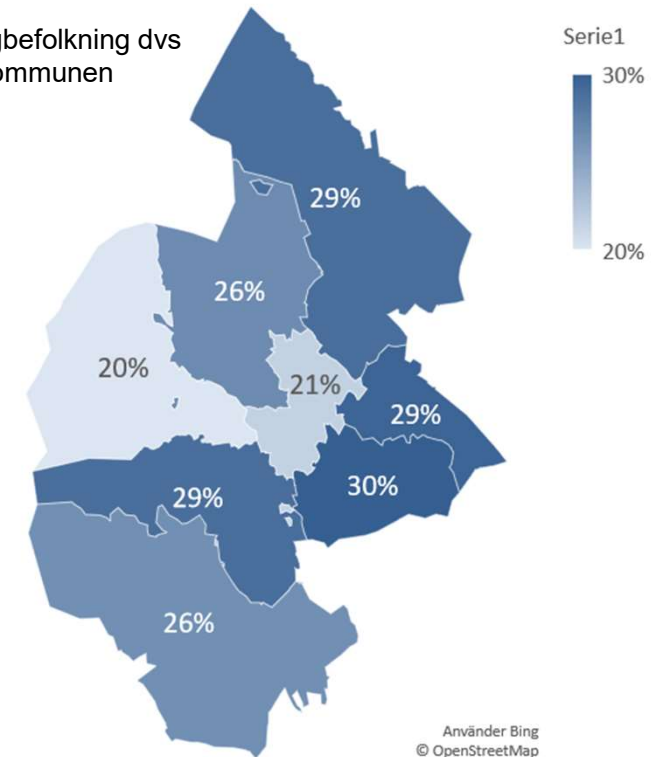
Uppskattade antalet sysselsatta 55-64 år som når pensionsåldern fram till 2033

Jämtlands län

- Hälften av uppskattade pensionsavgångarna kommer att ske i Östersund
- Stora inomregionala skillnader, utmaningarna i kompetensförsörjningen kommer att variera geografiskt



Procent av dagbefolkning dvs sysselsatta i kommunen



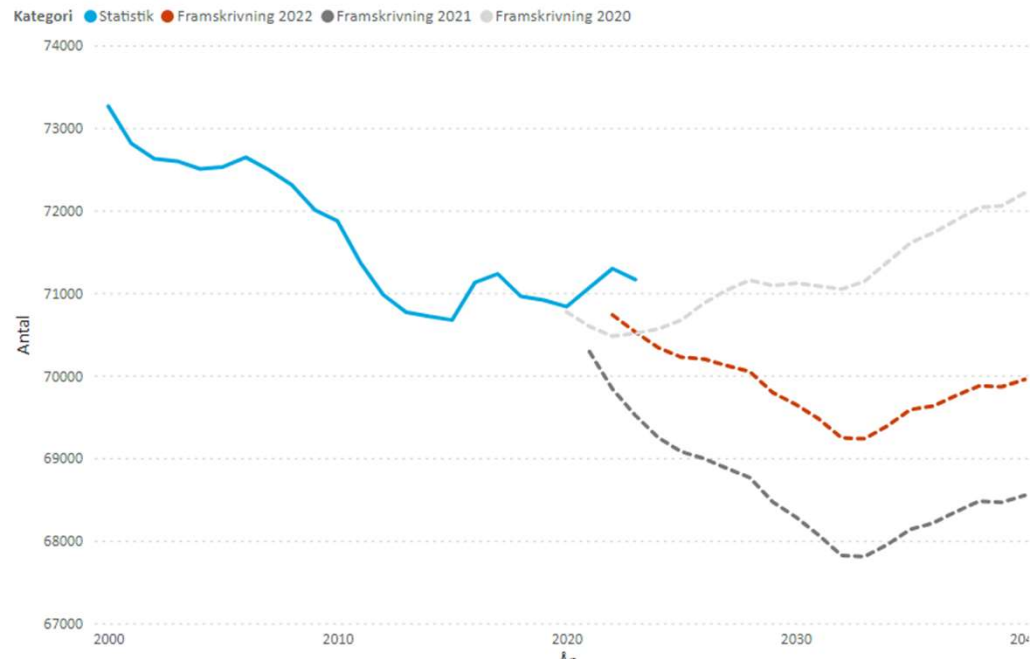
Spannet varierar på grund av vilken data i BAS som tittas på, vilken tidpunkt eller natt- och dagbefolkning.

Använder Bing
© OpenStreetMap

Befolkningsframskrivning av 20-64 år

Jämtlands län

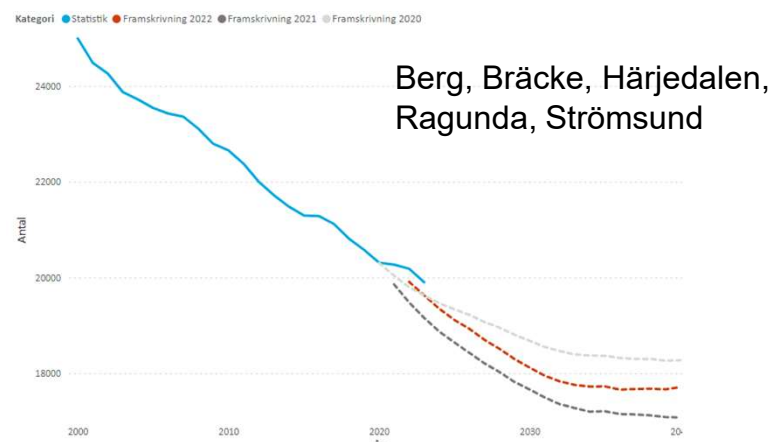
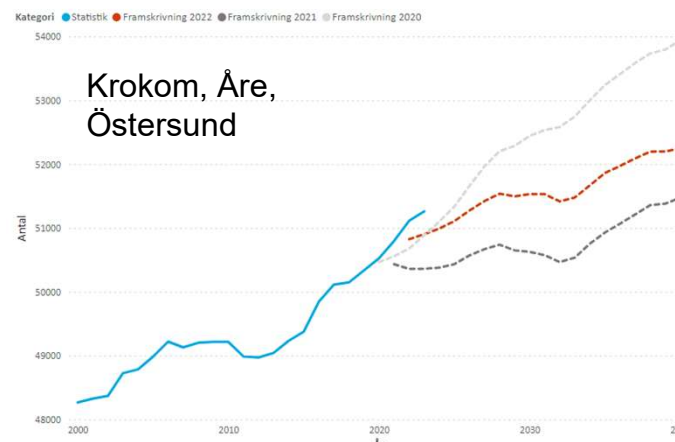
- Enligt senaste SCB:s framskrivning från 2022 kommer befolkningen mellan 20 till 64 år minska aningen de närmaste åren
- Utvecklingen i statistiken visar på att antalet legat runt 71 000 sedan 2016
- Ny framskrivning ska komma juni 2024



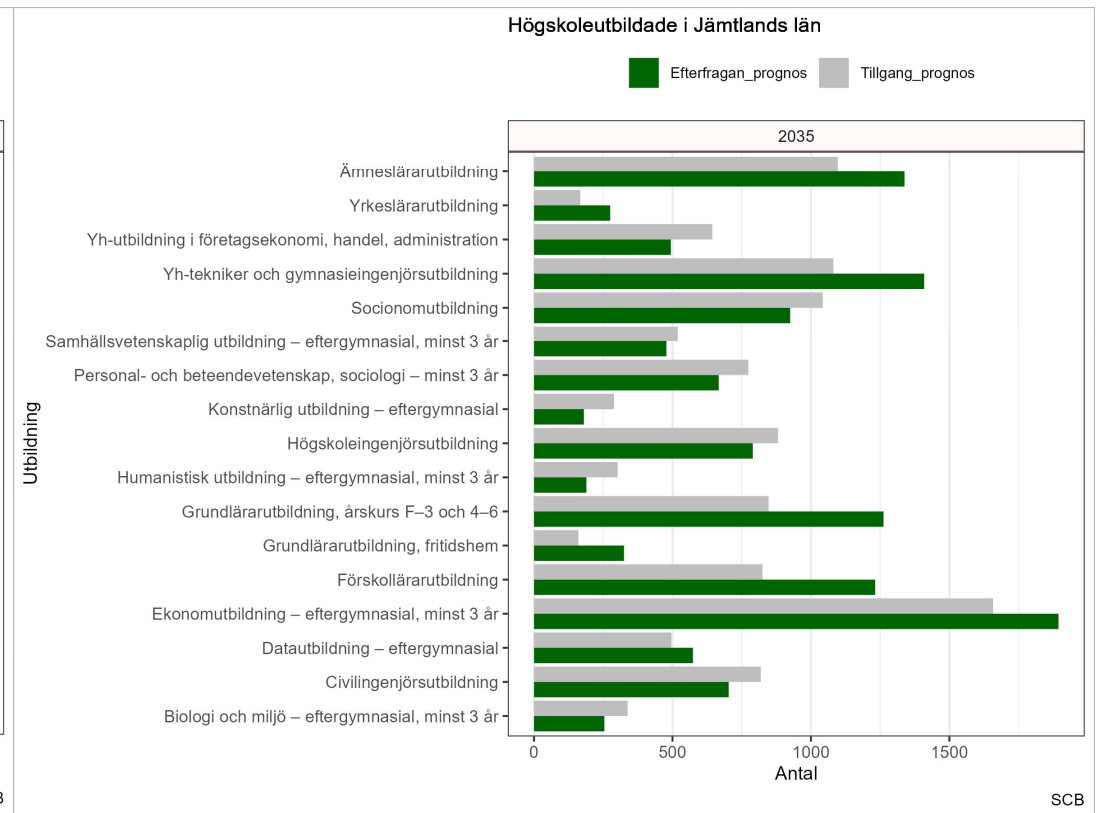
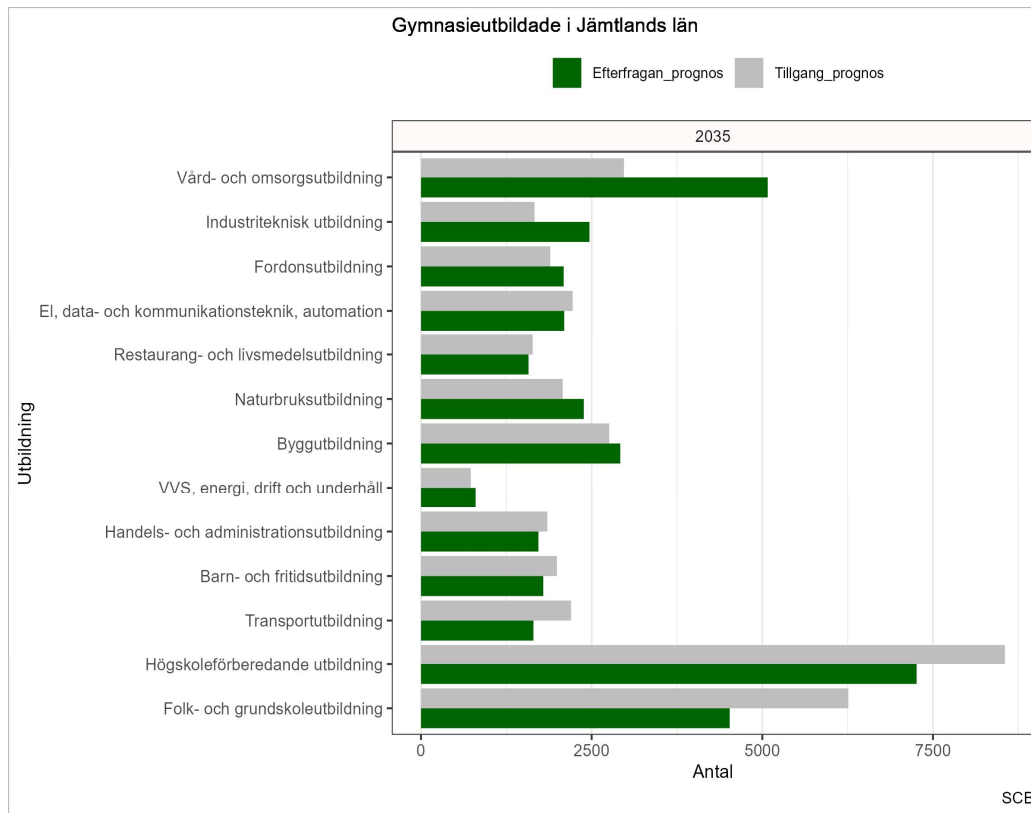
Befolkningsframskrivning av 20-64 år

Jämtlands län

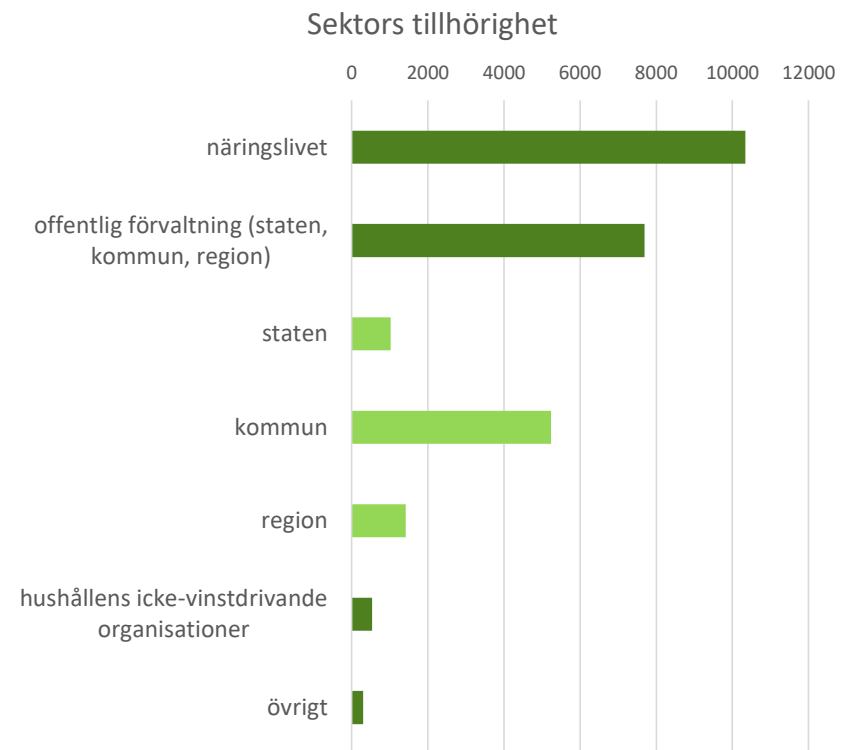
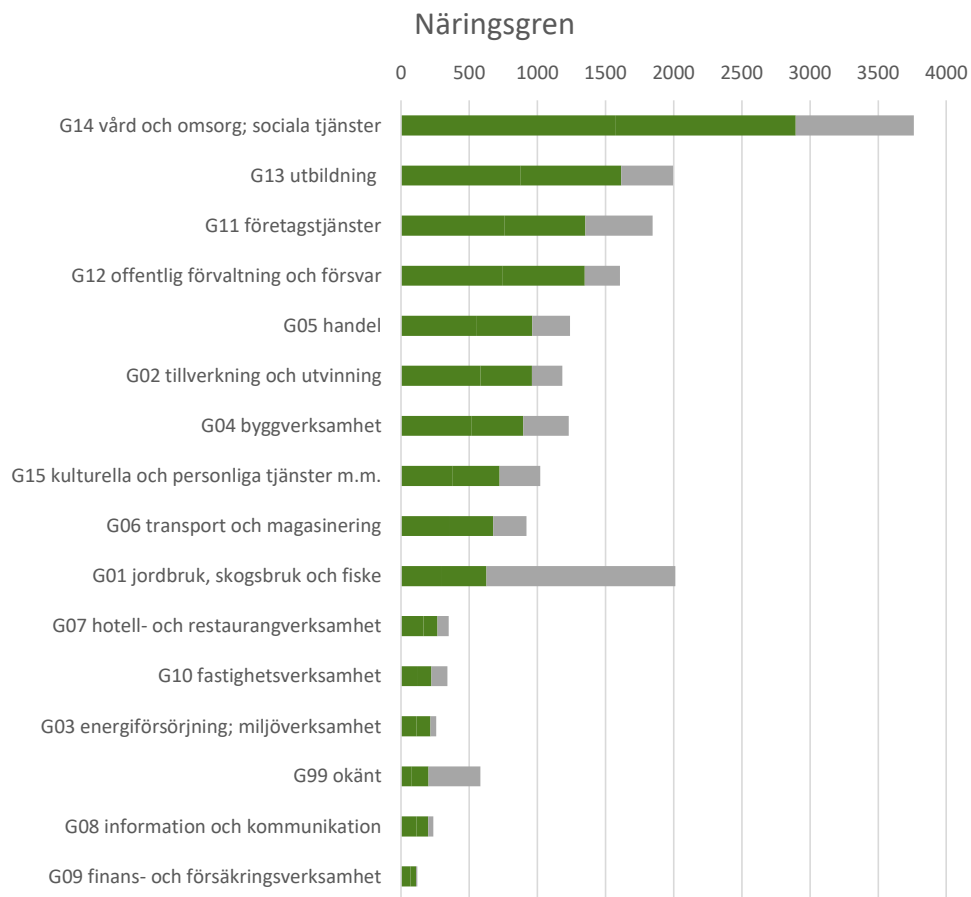
- Framskrivningarna tyder på stora inom regionala skillnader
- Enligt framskrivningarna kommer befolkningen 20-64 år öka i Krokoms, Åre och Östersund
- Befolkningen 20-64 år uppskattas minska i Berg, Bräcke, Härjedalen, Ragunda, Strömsund



Efterfrågan och tillgång av olika utbildade 2035



Sysselsatta 55-74 år efter näringsgren och sektor



2024-04-22 Agenda Regional Näringslivsdialog

- **Välkomnande och introduktion till dagens näringslivsdialog**
 - med Magnus Aspegren, Regional utvecklingsdirektör Region Jämtland Härjedalen som leder den regionala näringslivsdialogen framöver.
- **Näringslivsstatistik** med kompetensförsörjningsfokus ur ett regionalt och lokalt perspektiv
 - med Ilkka Kemppainen, regional analytiker RJH
- **Inflygning till temat: Nyckelkompetenser, omställningsförmåga och säkring av framtidskompetens**
 - med Paulina Franklin, regional utvecklingsstrateg inom kompetensförsörjning
- ~~Laget runt ca 1-2 minuter muntlig information~~ **Ett reflekterande och strategiskt samtal runt bordet**
 - Organisationer – totalt 13 st
 - Kommunerna & kommunförbundet - genom en gemensam representant
 - Länsstyrelsen - näringslivsrelevant
 - Region Jämtland Härjedalen – ”Hälso- och sjukvården” samt ”Regional utveckling”
- **Tack för idag och välkommen till nästa regionala näringslivsdialog 2024-05-27**



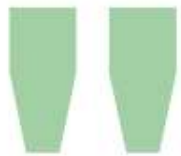
”Inflygning till temat”

**Tema:
Kompetens-
försörjning**

Nyckelkompetenser, omställningsförmåga och säkring av framtidskompetens

med Paulina Franklin, regional
utvecklingsstrateg inom
kompetensförsörjning

**Vilka är dina
viktigaste
kompetenser?**



65 procent av de unga som börjar skolan i dag kommer att ha arbeten som inte finns än.

Källa Futurion, 2016

27%

-av arbetarna i Sverige anser att nya digitala och datorrelaterade teknologier i deras företag eller organisation kräver eller kommer att kräva ny kunskap och färdigheter som de för närvarande inte har. Källa: Cedefop, 2022

Exempel Digital spetskompetens

en förmåga att utveckla, konfigurera och förvalta digitala verktyg men även en förmåga att följa med i den digitala utvecklingen.

värderingar, utvecklingsförmåga och kritiskt tänkande är viktiga egenskaper som kännetecknar en digitalt spetskompetent individ.

omfattar betydligt mer än enbart tekniska förmågor

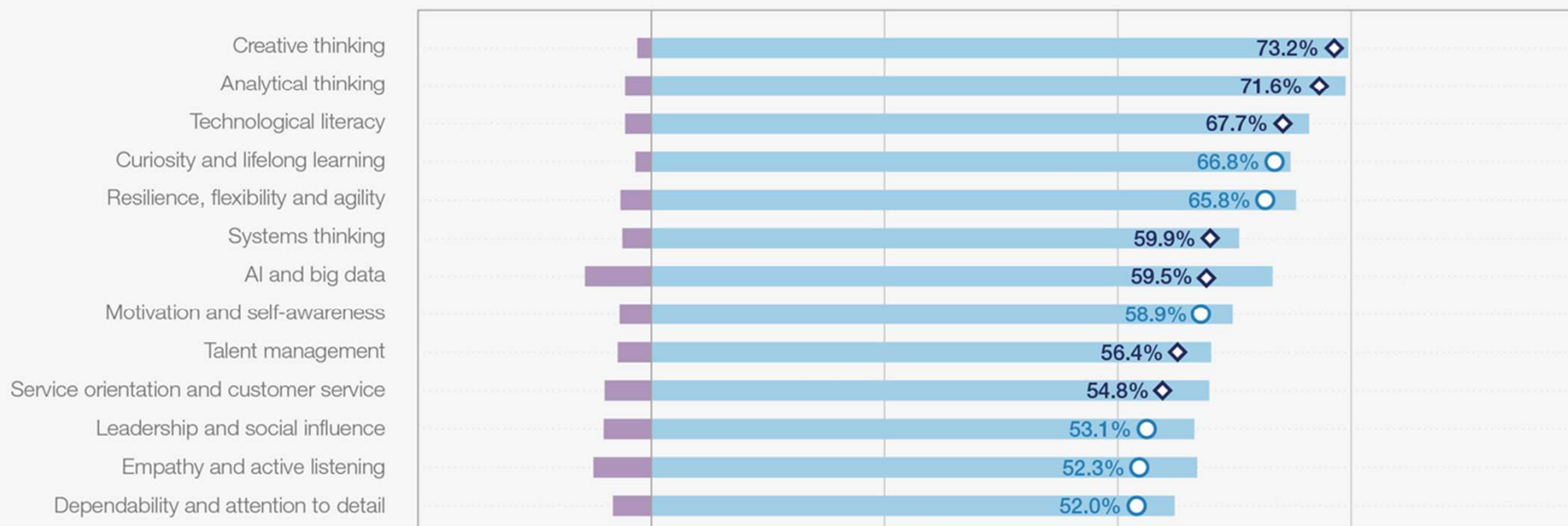
teknisk specialistkompetens samspelar med kompletterande icke-tekniska kompetenser

kompletterande kompetenser som innefattar förmågor som är viktiga att besitta...
...såsom flexibilitet, problemlösningsförmåga och förändringsbenägenhet.



FIGURE 4.3 Skills on the rise

Share of organizations surveyed which consider skills to be increasing or decreasing in importance, ordered by the net difference.



Källa: The Future of Jobs Report 2023 (World Economic Forum, 2023)

KOMPETENSBEHOV I NYA OCH FRAMVÄXANDE YRKEN?

Lösa komplexa problem	Att identifiera komplexa problem och granska relaterad information för att utveckla och utvärdera alternativ och implementera lösningar.
Kritiskt tänkande	Att med logiska resonemang identifiera styrkor och svagheter i alternativa lösningar, slutsatser eller förhållningssätt till problem.
Aktivt lärande	Att förstå vilka implikationer ny information har för problemlösning och beslutsfattande, både nu och i framtiden.
Omdöme och beslutsfattande	Att välja den mest lämpliga potentiella åtgärden mot bakgrund av dess relativa kostnader och fördelar.
Instruera	Att lära andra hur någonting ska göras.
Programmering	Att skriva datorprogram för olika ändamål.
Social lyhördhet	Att vara medveten om andras reaktioner och förstå varför de reagerar som de gör.
Hantering av personalresurser	Att motivera, utveckla och leda människor i deras arbete, att identifiera och placera "rätt person på rätt plats".
Bistå och ta hand om andra	Att aktivt söka sätt att hjälpa människor.
Utvärdering av system	Att identifiera mått på eller indikatorer för systemprestanda samt de åtgärder som behövs för att förbättra eller korrigera prestanda i förhållande till målen för systemet.

Källa Futurion, 2016

Exempel på företag som pga. ny teknologi inte har rätt kompetens

Ett mindre tillverkningsföretag med cirka 5-10 anställda står inför utmaningen att omställa sin produktion till att använda avancerade digitala tekniker och automationssystem, vilket kräver nya kompetenser och färdigheter som inte finns internt.

Problemet: Med den ökande trenden mot industriell automation och digitalisering står företaget inför behovet av att implementera nya teknologier såsom IoT (Internet of Things), automatiserade produktionslinjer och datadriven kvalitetskontroll. De nuvarande anställda saknar dock erfarenhet och kunskap inom dessa områden.

Konsekvenser:

Produktivitetstutmaningar: Företaget kan uppleva svårigheter med att upprätthålla konkurrenskraften och effektiviteten utan att dra nytta av moderna automationslösningar och digitala verktyg.

Kvalitetsbrister: Utan adekvata tekniska kunskaper kan företaget möta utmaningar med att bibehålla höga kvalitetsstandarder och kundkrav.

Risk för överflödiga kostnader: Om företaget inte lyckas anpassa sig till nya tekniker kan det leda till ökade produktionskostnader och ineffektivitet

Exempel om företag som inte hinner ta tillvara på sina medarbetare

Ett mindre företag inom besöksnäringen, med 5-10 anställda står inför svårigheter när det gäller att utveckla och tillvarata nyckelkompetenser hos sin personal på grund av begränsade resurser och behovet av att fokusera på omedelbara affärsbehov för att upprätthålla lönsamhet.

Problemet: Företaget verkar inom en bransch som är känslig för säsongsmässiga variationer och marknadstrender. Ledningen står inför utmaningen att prioritera kortsiktiga mål för att hålla verksamheten lönsam, vilket kan komma på bekostnad av investeringar i personalutveckling och kompetensutveckling.

Konsekvenser:

Begränsad kompetensutveckling: Anställda har inte möjlighet att utveckla eller uppdatera sina färdigheter inom kundservice, turismmarknadsföring eller gästhantering för att möta föränderliga kundbehov och marknadskrav.

Svårigheter med att leverera kvalitativ kundservice: Utan tillräcklig kompetensutveckling kan företaget ha svårt att erbjuda en överlägsen gästupplevelse som ökar kundnöjdheten och lojaliteten.

Risk för att missa affärsmöjligheter: Andra företag inom besöksnäringen som investerar i personalutveckling och turismutbildning kan dra nytta av nya trender och kundpreferenser och därmed få konkurrensfördelar.

Exempel på medarbetare som pga. ny teknologi inte har rätt kompetens och där teknologin kan minska behovet av att en människa utför en uppgift

Erik och Emma har båda arbetat på ett medelstort resebyråföretag i flera år och har en gedigen erfarenhet av att hantera bokningar, kundservice och destinationsspecifik kunskap. Under de senaste månaderna har företaget implementerat en avancerad bokningsplattform baserad på AI och automatisering för att förbättra effektiviteten och minska manuellt arbete.

Problemet: Med införandet av den nya tekniken har många av Erik och Emmas traditionella arbetsuppgifter automatiserats, vilket har lett till att deras roller har förändrats och vissa arbetsmoment har blivit överflödiga. De känner sig osäkra på framtiden och behöver omställa sina färdigheter för att fortsätta vara relevanta i företaget.

Konsekvenser:

Känsla av osäkerhet och stress: Emma och Erik känner sig oroliga för sina respektive framtider på företaget och är bekymrade över hur deras roller kommer att förändras. Kanske en men inte den andra har en plats?

Behov av nya kompetenser: För att anpassa sig till den nya tekniken behöver Emma och Erik lära sig att använda och dra nytta av AI-baserade bokningsverktyg samt utveckla nya kompetenser inom datadriven analys och kundinteraktion.

Omställningskrav: Företaget förväntar sig att Emma och Erik anpassar sig till förändringarna och tar initiativ till att utveckla nya färdigheter för att fortsätta bidra till verksamheten.



Hur kan vi förbereda oss
för en arbetsmarknad i
förändring?

2024-04-22 Agenda Regional Näringslivsdialog

- **Välkomnande och introduktion till dagens näringslivsdialog**
 - med Magnus Aspegren, Regional utvecklingsdirektör Region Jämtland Härjedalen som leder den regionala näringslivsdialogen framöver.
- **Näringslivsstatistik** med kompetensförsörjningsfokus ur ett regionalt och lokalt perspektiv
 - med Ilkka Kemppainen, regional analytiker RJH
- **Inflygning till temat:** Nyckelkompetenser, omställningsförmåga och säkring av framtidskompetens
 - med Paulina Franklin, regional utvecklingsstrateg inom kompetensförsörjning
- ~~Laget runt~~ ca 1-2 minuter muntlig information **Ett reflekterande och strategiskt samtal runt bordet**
 - Organisationer – totalt 13 st
 - Kommunerna & kommunförbundet - genom en gemensam representant
 - Länsstyrelsen - näringslivsrelevant
 - Region Jämtland Härjedalen – ”Hälso- och sjukvården” samt ”Regional utveckling”
- **Tack för idag och välkommen till nästa regionala näringslivsdialog 2024-05-27**



■ Laget runt bordet – organisation och namn

➤ Organisationer

- JHT, Teres Gärdin
 - Almi, Martin Hellström
 - IUC, Johan Bürger Hyllienmark
 - Nyföretagarcentrum, Olle Martinelle
 - Företagarna, Joakim Sjöstedt
 - Handelskammaren, Maria Åberg
 - Samling Näringsliv, Jenny Grip
 - Sveriges Åkeriföretag, Göran Danielsson
 - Arbetsförmedlingen, Ola Kereby
 - LRF, Gabriella Persson Turdell
 - Frånvarande denna gång: Sametinget, Ingela Nilsson; MIUN, Hans-Erik Nilsson; Svenskt näringsliv, Ola Toftegaard
 - och
- Kommunerna och kommunförbundet – Tillväxtcheferna genom en representant.
 - Länsstyrelsen - Magnus Lindow
 - Region Jämtland Härjedalen
 - Hälso- och sjukvården - Anna Fremner
 - Regional utveckling – Magnus Aspegren

**”Det där vi
aldrig hinner
prata om”**

**Tema:
Kompetens-
försörjning**

– ett reflekterande och strategiskt samtal om **nyckelkompetenser, omställningsförmåga** och **hur** vi ska kunna arbeta för att **säkra framtidskompetens** i Jämtlands län



*med "vi" avses
den organisation
som respektive
personen
representerar om
inte annat anges*

Om vi utgår från att övergripande färdigheter som kreativitet, kritiskt tänkande och flexibilitet bidrar till att skapa konkurrensfördelar och främjar innovation samt stärker förmågan att möta de föränderliga kraven och utmaningarna som kommer i framtida arbetsmiljöer...

- Vilka är då våra roller i detta?
- Hur kan vi stötta näringslivet i att främja kreativitet hos sina anställda för att möta framväxande behov och utveckla nya produkter/tjänster?
- Hur kan vi arbeta för att stötta näringslivet i att främja en kultur av flexibilitet så att de är bättre på att anpassa sig till snabba förändringar på marknaden och i teknologin?
- Hur kan vi stötta näringslivet i att skapa attraktiva och hållbara arbetsplatser i en föränderlig värld?
- Vilka målkonflikter och målsynergier kan vi se och arbeta med?
- Vad har vi och vad saknar vi för att kunna arbeta effektivt med detta?



*med "vi" avses
den organisation
som respektive
personen
representerar om
inte annat anges*

Fördjupat befolknings-/individperspektiv på näringslivets kompetensbehov i länet...

- Hur kan vi ta till vara de människor som redan har ett kreativ, kritiskt och konstruktivt tänkande?
- Hur kan vi bidra till att utveckla kreativitet och kritiskt och konstruktivt tänkande hos människor i för att möta framtida okända yrkesroller och obekanta arbetsutmaningar?
- Hur kan vi främja flexibilitet hos människor för att anpassa sig till förändrade branscher och arbetsmiljöer?
- Hur kan vi arbeta för att människor i vårt län utvecklar grundläggande färdigheter som är relevanta och användbara i olika framtida yrkesroller och miljöer?
- Vad har vi och vad saknar vi för att kunna arbeta effektivt med detta?

Tack för idag

Väl mött igen måndag 27 maj 2024

(och välkommen på en digital inspiration då Luleå kommun delar med sig erfarenheter kring en nylig studie kring kulturens nyckelroll i näringslivets utveckling - 4 juni kl 15-16.
Arr: Region Jämtland Härjedalen och Samling Näringsliv)

www.regionjh.se/naringslivsdialog