

LÄGESRAPPORT
SLUTRAPPORT

Diarienummer	Projektname
RUN/17/2018	Morgondagens medarbetare
Stödmottagare	Org.nr
Jämtland Härjedalen Turism ek för	769600-7686
Kontaktperson	Telefon
Andreas Edholm, projektledare	070-2090231
Rapportperiod (åååå-mm-dd)	Rapportnr
2018-09-01 - 2019-04-30	1

Fri text

Se riktlinjer för innehåll

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 avseende de närmaste 10-15 åren så står näringen inför fortsatt stora utmaningar. Utmaningarna förstärks dessutom av den förväntade ökande konkurrensen från helt andra delar av arbetsmarknaden och nya förväntningar och krav från morgondagens medarbetare.

Förstudien har resulterat i förslag till fyra framtida 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 bl a genom arbete i fokusgrupper och där formulerats mer som krav som slutligen resulterat i de fyra aktiviteterna inklusive delaktiviteter;

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.

Delaktiviteter

-Etablering av ett mötesforum som en modell för återkommande dialog och samarbete i frågor kring kompetensförsörjning.

-Uppbyggnad av underlag och argument för påverkansarbete genom omvärldsbevakning, erfarenhetsutbyte, utbytesprogram och studieresor för lärande av goda exempel även

internationellt.

-Löpande kommunikationsinsatser i olika kanaler och former avseende branschens karriärvägar och utvecklingsmöjligheter.

2. Kompetensutveckling

Aktiviteten syftar till att utveckla och stimulera till nya lösningar för att minska gapet mellan utbildningsutbudet och närings behov. Särskilt fokus på ledarskap i olika former inom företag och destinationsbolag. Målgruppen avseende medarbetare är här främst de som finns inom besöksnäringen, inkl säsonganställda, på olika nivåer och i olika roller.

Delaktiviteter

-Utvecklade former och modeller för mentorskap, coaching, praktik, samordning mellan säsongvis arbete och utbildning mm.

-Avseende traineelösning är målet att ett initiativ inom detta projekt ska övergå till att genomföras i separat projekt som på sikt kan utgöra en modell för ett traineesystem för besöksnäringen på i första hand universitetsnivå.

-Erfarenhetsutbyte genom studiebesök och studieresor.

3. Rekrytering

Utveckling av former och modeller kopplat till rekrytering, matchning och "employer branding" Målgruppen här är främst arbetssökande eller möjliga nya medarbetare, inkl nyanlända svenskar.

Delaktiviteter

-Utveckling och klargörande av roller och ansvar i samarbetet mellan destinationer, företag, Arbetsförmedling m fl aktörer avseende rekrytering, matchning etc.

-Fördjupad dialog och utveckling av utökat samarbete med rekryteringsföretag.

-Etablering av poolsystem, eventuellt i samarbete med rekryteringsföretag, som en modell för att tillgodose mer kortsiktiga kompetensbehov som alternativ till anställning eller fortbildning inom företaget.

-Insatser inom employer branding för att skapa attraktiva arbetsplatser och arbetsgivare. Utvecklad introduktion av nyanställda för att även därigenom skapa en bild av en seriös näring.

4. Framtidens besöksnäring

Diskutera och problematisera framtidens arbetsmarknad inom besöksnäringen. Hur möter vi och tillvaratar en ökad digitalisering, utveckling av artificiell intelligens (AI), den demografiska

utvecklingen, nyanländas kompetens, klimat- och miljöfrågan mm? Hur bör vi arbeta för att omsätta spaningar och insikter i konkret handling?

Delaktiviteter

-Kompetensuppbyggnad i framtidsfrågor för projektets deltagare genom nyttjande av förekommande framtidsstudier som t ex www.visitthefuture.se samt extern kompetens.

-Seminarier kring ovanstående frågor om framtidens arbetsmarknad och de krav på kompetens den kommer att ställa.

-Tydliggörande av en modell för hur och i vilken riktning roller och ansvar inom området framtida kompetensförsörjning bör utvecklas och hur näringsens attraktionskraft ska öka även på längre sikt.

-Kommunikationsinsatser i olika former.

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

Swetour-gruppen men även med andra aktörer.

12. Utveckla rekryteringsmöjligheterna även i relation till livsstilsfaktorer som familjesituation, boende och andra frågor

Indikatorer

Ange här projektets hittills uppnådda, sammanlagda utfall för indikatorerna

	Kvinnor	Män	Antal
Antal arbetstillfällen som skapas av projektets genomförande, såväl inom själva projektet som externt (fördelat på kvinnor och män)			0
Antal arbetstillfällen som bevaras som en följd av projektets genomförande, såväl inom själva projektorganisationen som externt (fördelat på kvinnor och män)			0
Antal nystartade företag (fördelat på kvinnor och män)			0
Antal nya företag med delat/mixat ägande			
Antal företag som deltar i projektet			60
Antal personer som deltar i projektet förutom projektägarens personal (fördelade på kvinnor och män)	50	50	100
Antal nya kommersiella produkter/tjänster/patent som följd av projektet			
Privat medfinansiering av projektet i kronor			

Kommentar till indikatorer

Intervjuer, workshops och möten har hållits med ca 60 företag och 100 personer.

Horisontella mål

Vilken påverkan har projektet haft på de horisontella målen? Beskriv de insatser som gjorts inom dessa områden.

Jämställdhet

Inom besöksnäringen är jämställdhet en självklarhet. Det bekräftas också vid intervjuer och möten med olika representanter för besöksnäringen.

Integration och mångfald

Besöksnäring är en av branscherna med störst mångfald och ofta ett steg för integration. Förstudien visar på att det finns en positiv attityd till att ytterligare öka integrationen och mångfalden. Samtidigt så behöver man tillgodose behoven av goda språkkunskaper och kompetens kring lokal historik och kultur.

Miljö

Arbetet med förstudien har skett med utgångspunkt från den regionala besöksnäringstrategins vision "Jämtland Härjedalen - ledande på naturbaserade upplevelser", som förutsätter ett aktivt arbete för en ansvarsfull och hållbar utveckling.

Folkhälsa

-

Informationsinsatser och offentliggörande

Beskriv hur intressenter och allmänheten fått kännedom om projektet och Region Jämtland Härjedalens medfinansiering.

Löpande information och resultatspridning har skett via befintliga kanaler som nyhetsbrev och sociala medier hos JHT och samverkansparter, pressmeddelanden, regelbundna uppföljningsmöten samt via olika förekommande nätverk.

Övriga upplysningar

Finns det ytterligare information om projektet som dess verksamhet som bör uppmärksammas?

Förstudien har redan innan den avslutats legat till grund för utarbetande av en ansökan om ett fortsättningsprojekt där de ovan beskrivna fyra aktiviteterna utgör en stomme.

Underskrift

Rapporten ska undertecknas av projektledare eller person som har rätt att företräda projektägaren.

Ort och datum

Underskrift

Namnförtydligande