



Stora jobbstudien

Framtidens arbetsmarknad och kompetensbehov i Härnösand

FUTURE
Research-
based
foresight

STRATEGY
Future-
based
strategy

ACTION
Strategy
enforcement

Om Stora jobb-studien

■ Huvudfrågor

- Hur ser framtidens lokala arbetsliv ut?
- Hur locka den kompetens som krävs

■ Metoder:

- Forsknings- och litteraturgenomgång
- Omvärldsanalys
- Statistiska analyser av lokala arbetsmarknader
- Expertseminarium
- Enkätundersökning till 10 000 arbetande och studenter

■ **Lokal förankring:** enkätundersökning till företagare och offentliga representanter i Härnösand

- 209 företagare – 22% svarsfrekvens
- 46 offentliga chefer, 47% Svarsfrekvens

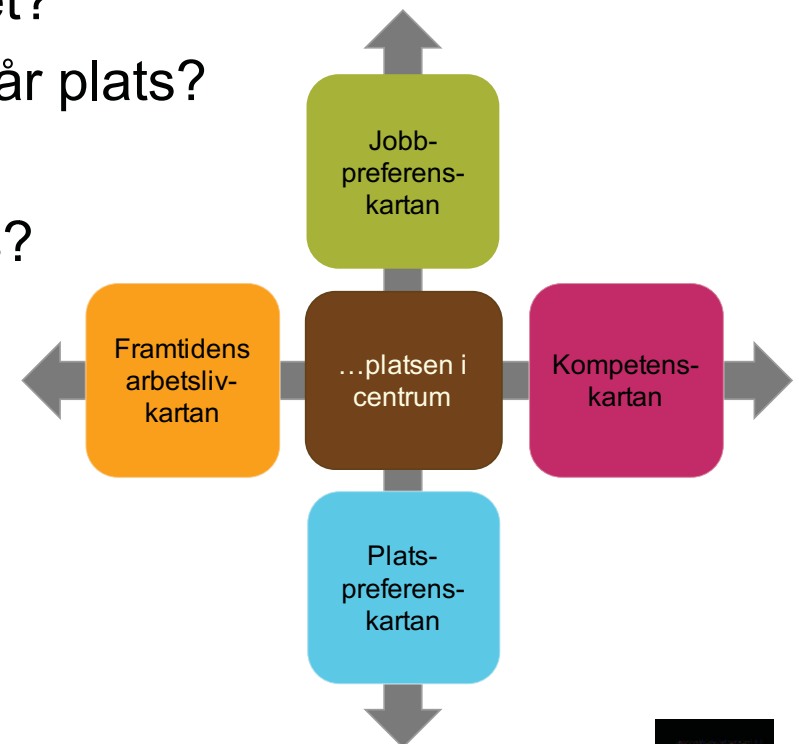


Stora Jobbstudien – en presentation

Vilken kompetens kommer att krävas, och hur lockar vi den?

STUDIENS FRÅGESTÄLLNINGAR

1. Vilka **omvärldsförändringar** driver fram framtidens arbetsliv?
2. Vilka är ”vi” i det framtida landskapet?
3. Hur ser **framtidens arbetsliv** ut på vår plats?
4. Vilka **kompetenser** krävs framåt?
5. Hur **locka** den kompetens som krävs?

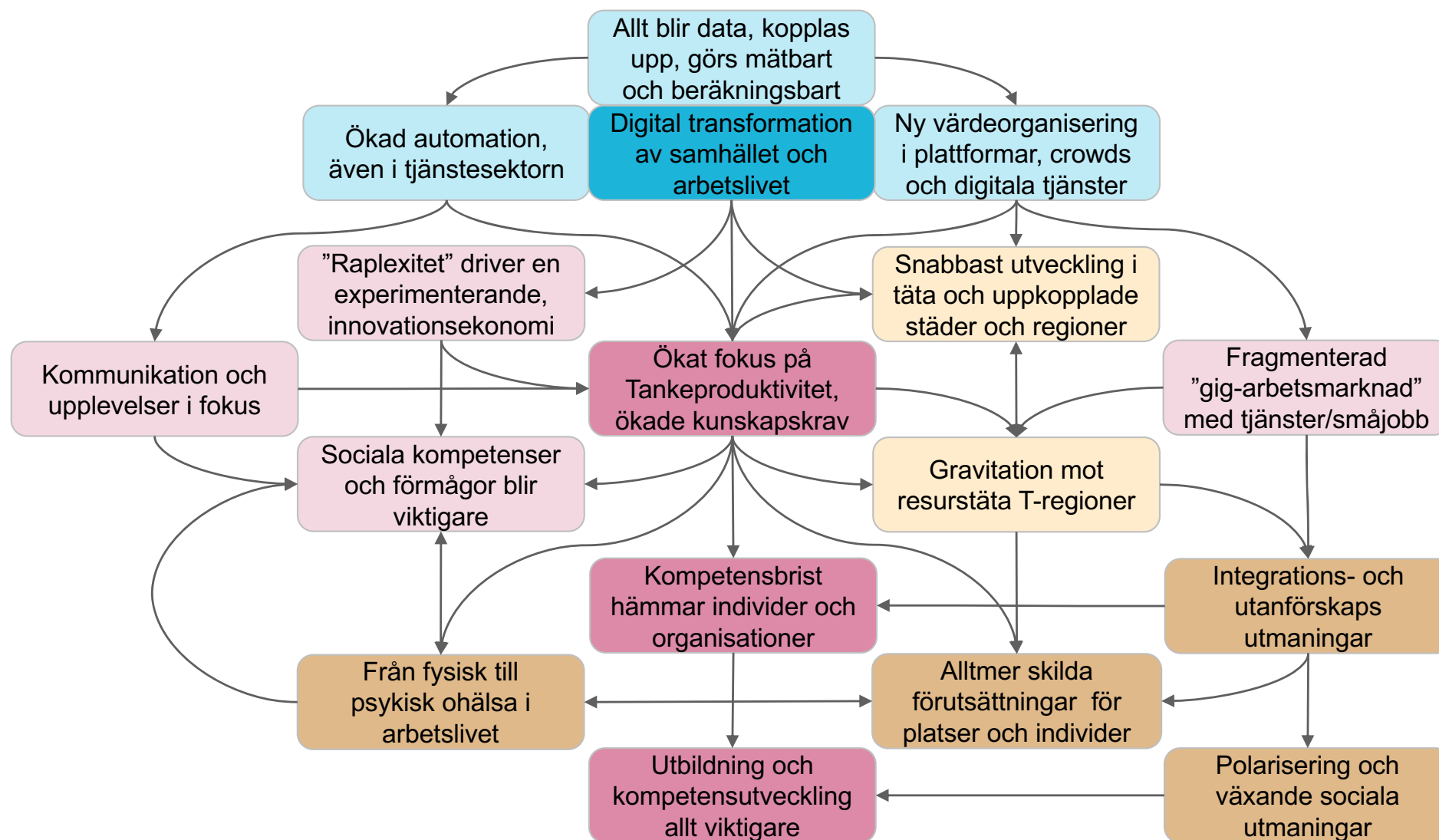


VAD SÄGER OMVÄRLDSANALYSEN?

Trender som formar framtidens arbetsliv



Omvärldsutvecklingen: det hänger ihop!



Digitalisering – vad är det?

Två former av digital förändring

1: "Datalisering" (Digitization)

**Att saker och händelser
omsätts i digital form**

Texter, dokument, böcker
Bilder, filmer, ritningar
Ljud, musik

Inpasseringar, flöden, positioner,
rörelser, kategoriseringar,
temperaturer, visningar etc.

GRATIS, PERFEKT & OMEDELBART

2: Digital transformation (Digitalization)

**Att använda digital teknik för
att skapa värde på nya sätt**

Processer
Verksamheter
Tjänster

Affärsmodeller, utförandelogiker
betalningssystem, länkning av
produkter och tjänster +++

REKONFIGURERING, OMDANING

2009

1 ZB



1 Zettabyte = 1000 000 000 000 Gigabyte

2014

5 ZB



2017

16 ZB



2020

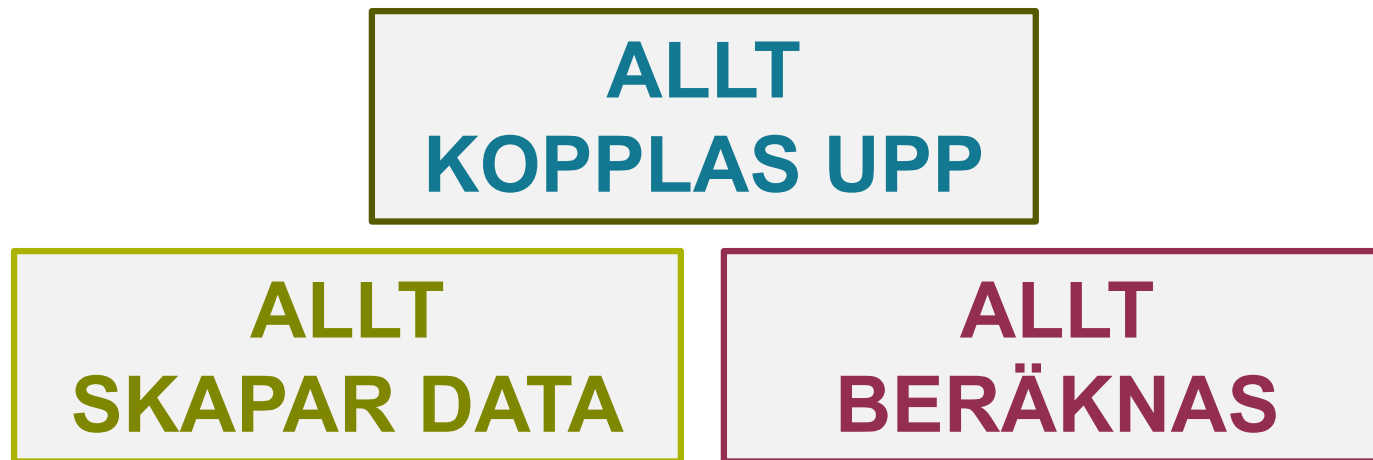
50 ZB



Consultants for Strategic Futures.



Digitaliseringen / Informationsåldern



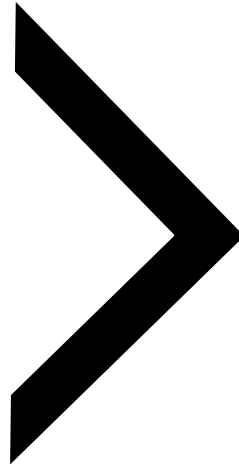
Vad AI är, och varför alla pratar om det?

> Mjukvaror (datorprogram) som uppvisar intelligent beteende <

Mer data

Snabbare datorer

Bättre algoritmer



- **Identifiering av samband** och mönster som tidigare varit omöjliga att se
- **Automatisk kategorisering** av allt
- **Automatisk anpassning** till specifika förhållanden (individualisering)

Tjänstefiering

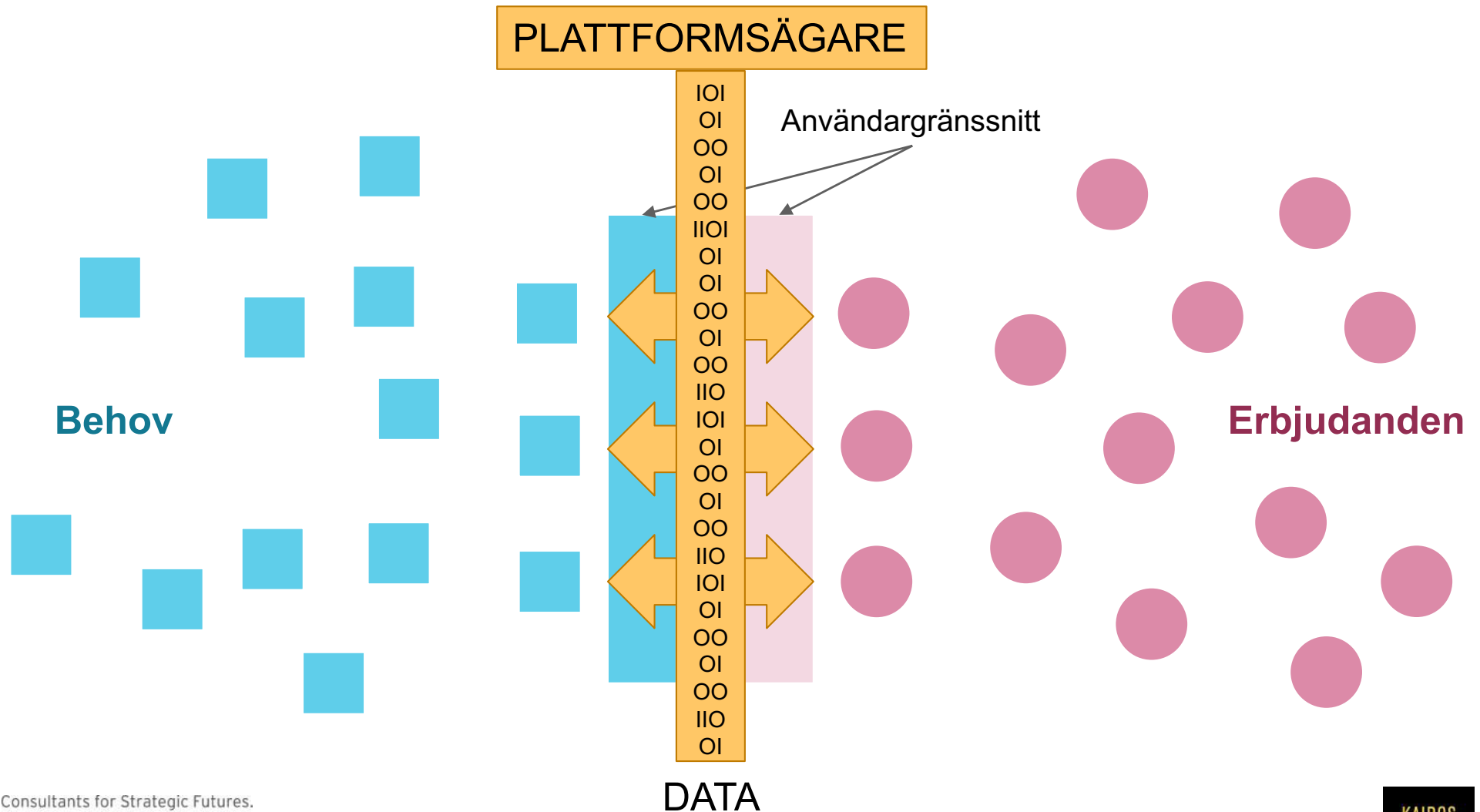
"Everything as a Service" – fokus på slutupplevelsen

(X)aas

(X) = godtycklig verksamhet/värdeskapandeprocess

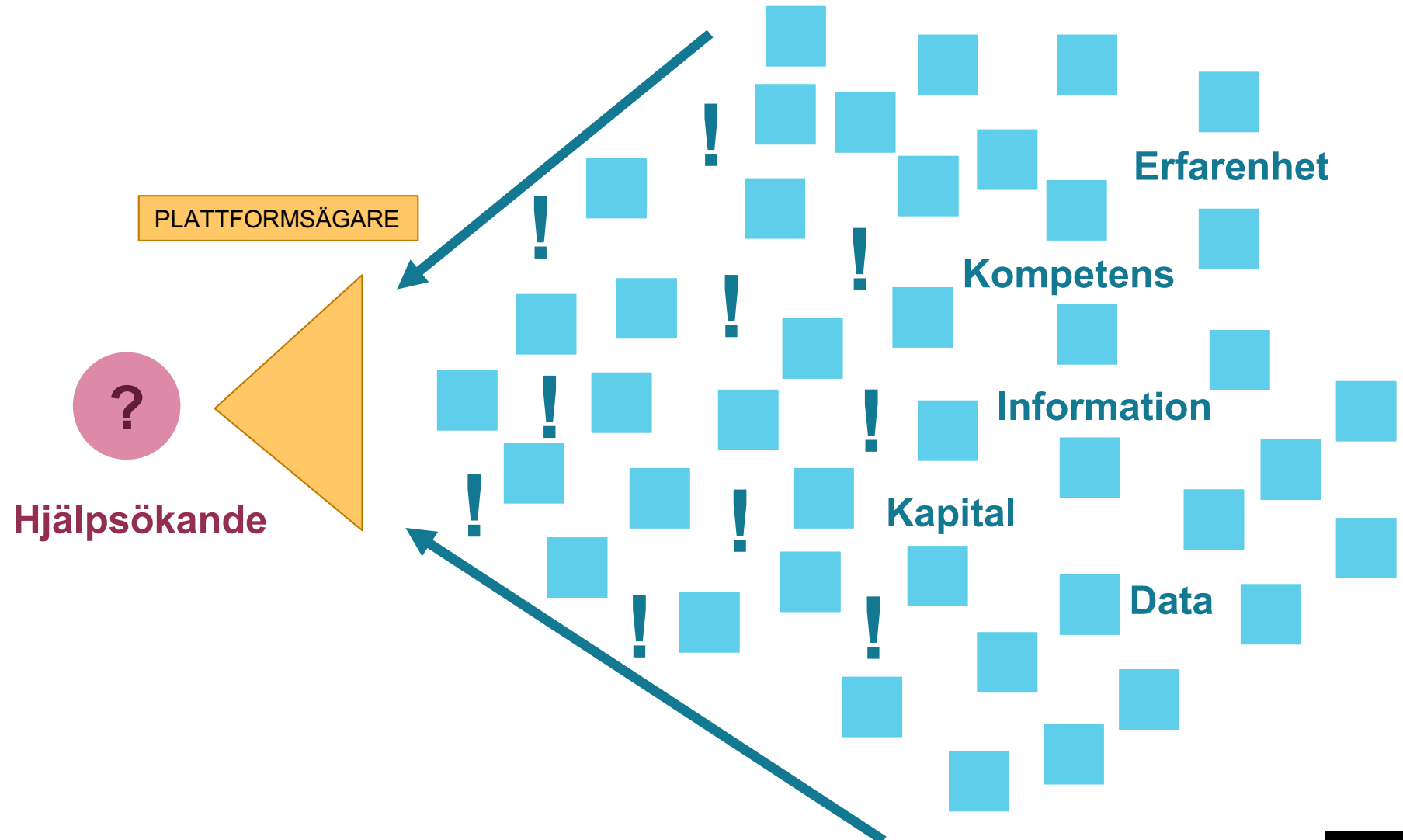
Digitala plattformar

En ny organisering av värdeskapande



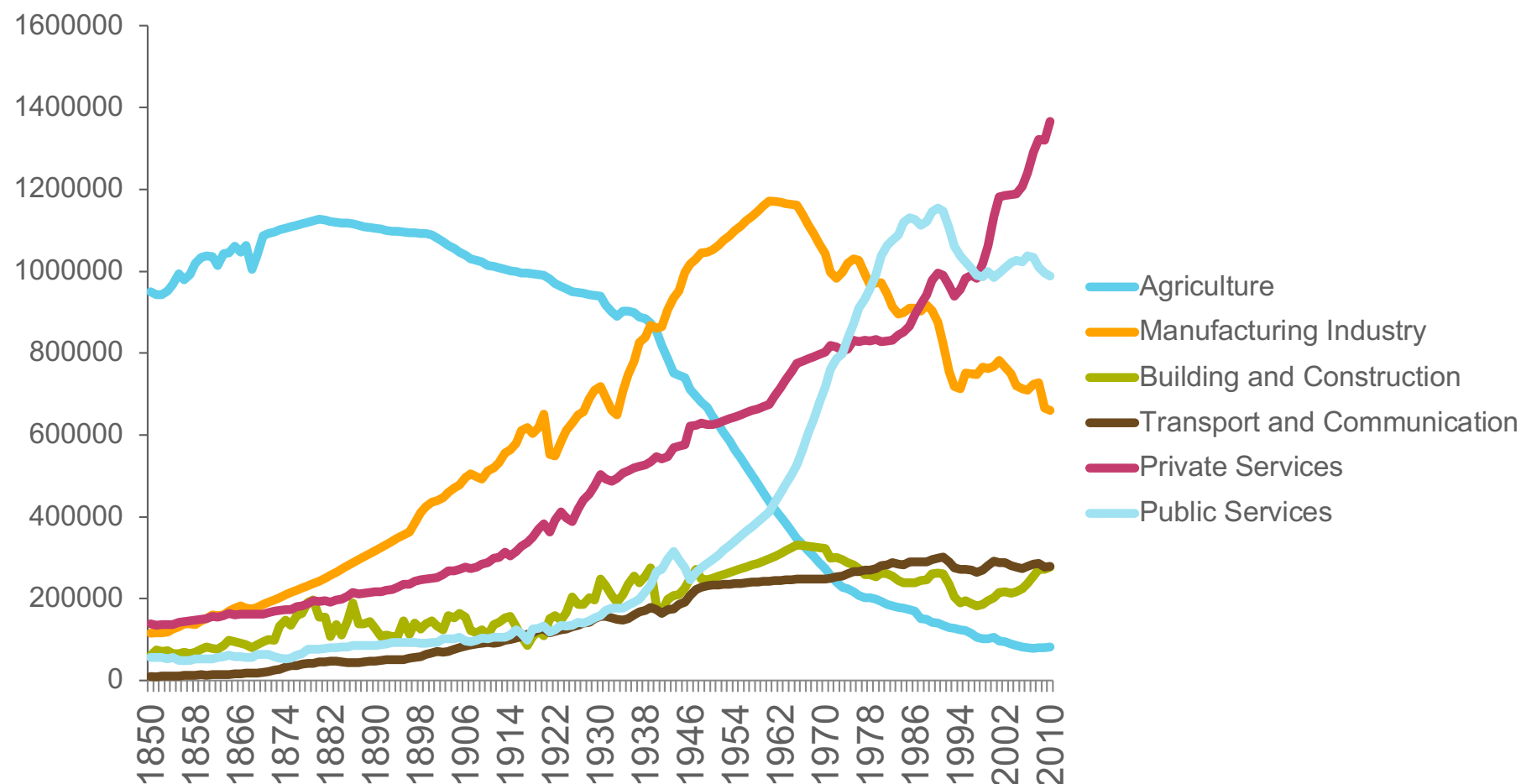
Crowds

Fokusering av små fria resurser



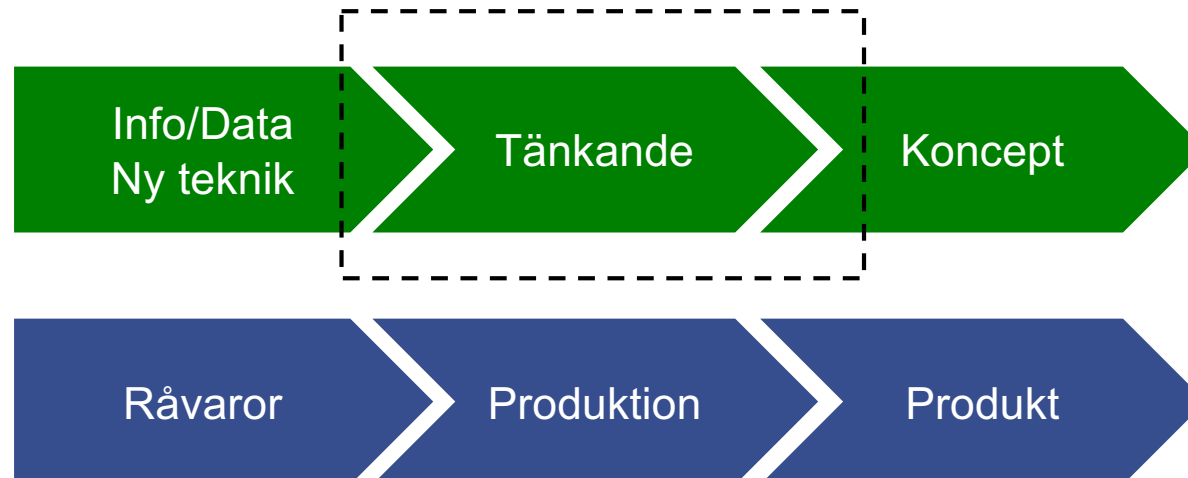
Från manuell och inrutad produktionsekonomi till kognitiv och flexibel tjänsteverklighet

Antal sysselsatta inom jordbruk, industri, offentliga tjänster, privata tjänster



Den primära värdeskaparen?

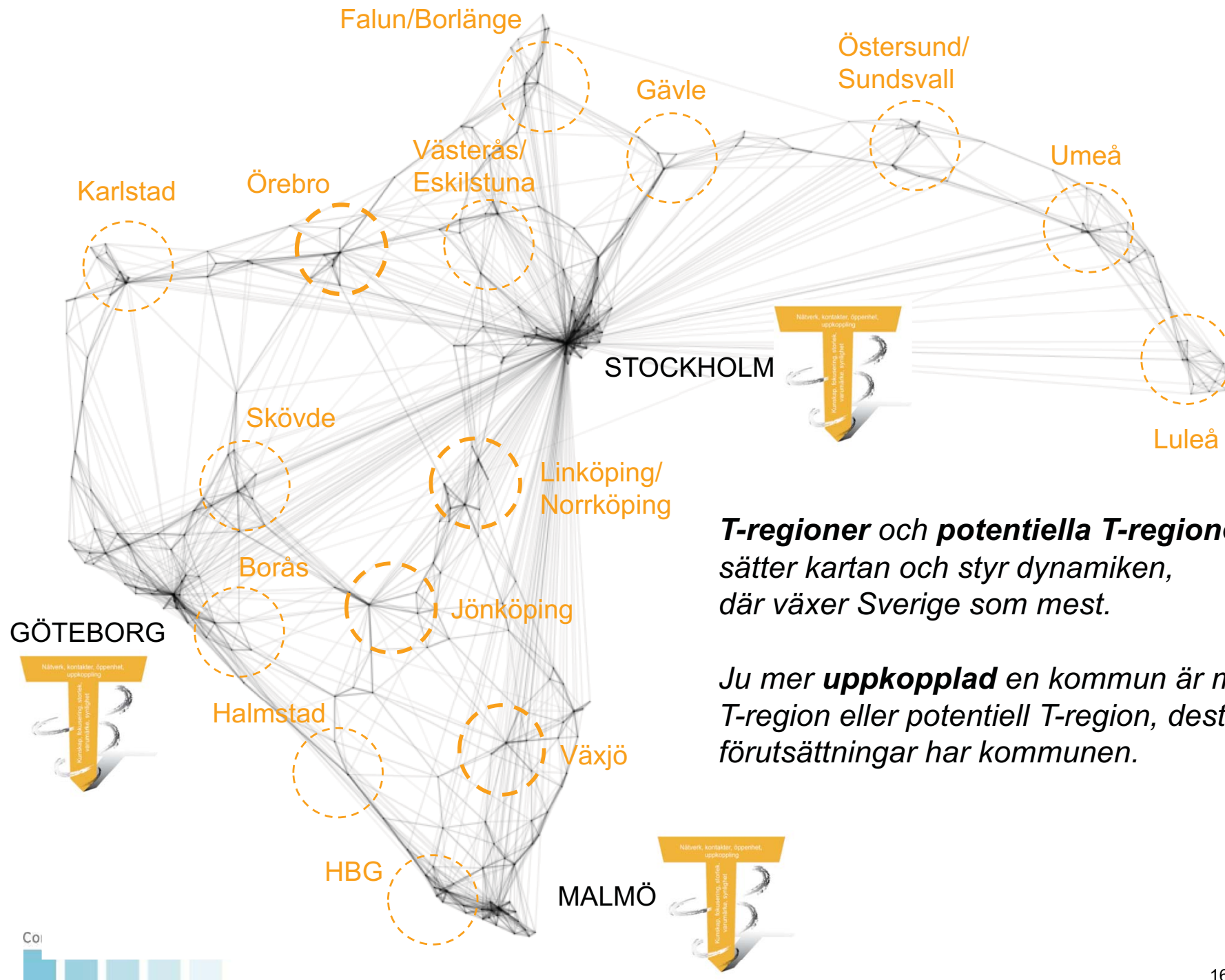
Nya värdekedjor, men tänkandet i centrum



Mot T-samhället!

- **Horisontalen – uppkoppling**
 - Nätverk, vara del av ett framgångsrikt sammanhang
- **Vertikalen – spets**
 - Kunskapskapital, fokusering specialisering, varumärke
- **Innovationskapacitet**
 - Tänka & göra nytt
 - Samhandla





T-regioner och potentiella T-regioner
sätter kartan och styr dynamiken,
där växer Sverige som mest.

*Ju mer **uppkopplad** en kommun är mot en
T-region eller potentiell T-region, desto bättre
förutsättningar har kommunen.*

Förtätningens självförstärkande logik

Företag söker närhet till

- Kompetens
 - Kapital
 - Kontakter / Samarbeten
 - Kommunikationer
- > Klustring

Folk söker närhet till

- Sysselsättning/Arbete
- Goda livsplatser
- Goda framtidsutsikter
- Gelikar och variation
- Nöjen, natur, avkoppling



Effekten av täthet blir

- Ökad, och mer specialiserad efterfrågan
- Ökat, och mer specialiserat utbud

I förtätningarna...

- Snabbare utveckling och innovation
- Ökad optimering av värdeflöden
- Mer tillväxt
- Fler jobb osv.

Om du fick välja ett ord som fångar förändringen i arbetslivet de kommande 10 åren - vilket skulle det vara?



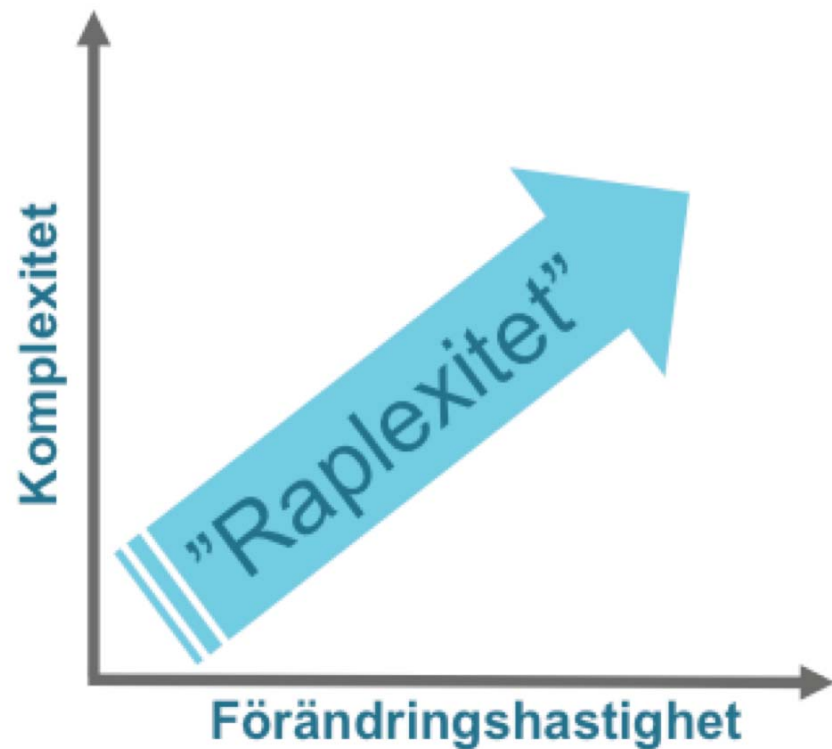
Offentliga chefer

Härnösands företagare



En alltmer RAPLEX värld

Rapidly changing – Increasingly complex



Omöjligt **planera** sig in i framtiden

Måste **uppfinna** vägen mot framgång

Viktigare kunna agera i såväl det planerbara som det oförutsägbara

OORDNADE MILJÖER

”Oförutsägbart och ovetbart”

Ingen varaktig kausalitet
Kunskap svår att överföra
mellan områden

Vi kan i efterhand förstå vad
som ledde till vad fram till nu ...
... men inte hur det kommer bli
framåt

ORDNADE MILJÖER

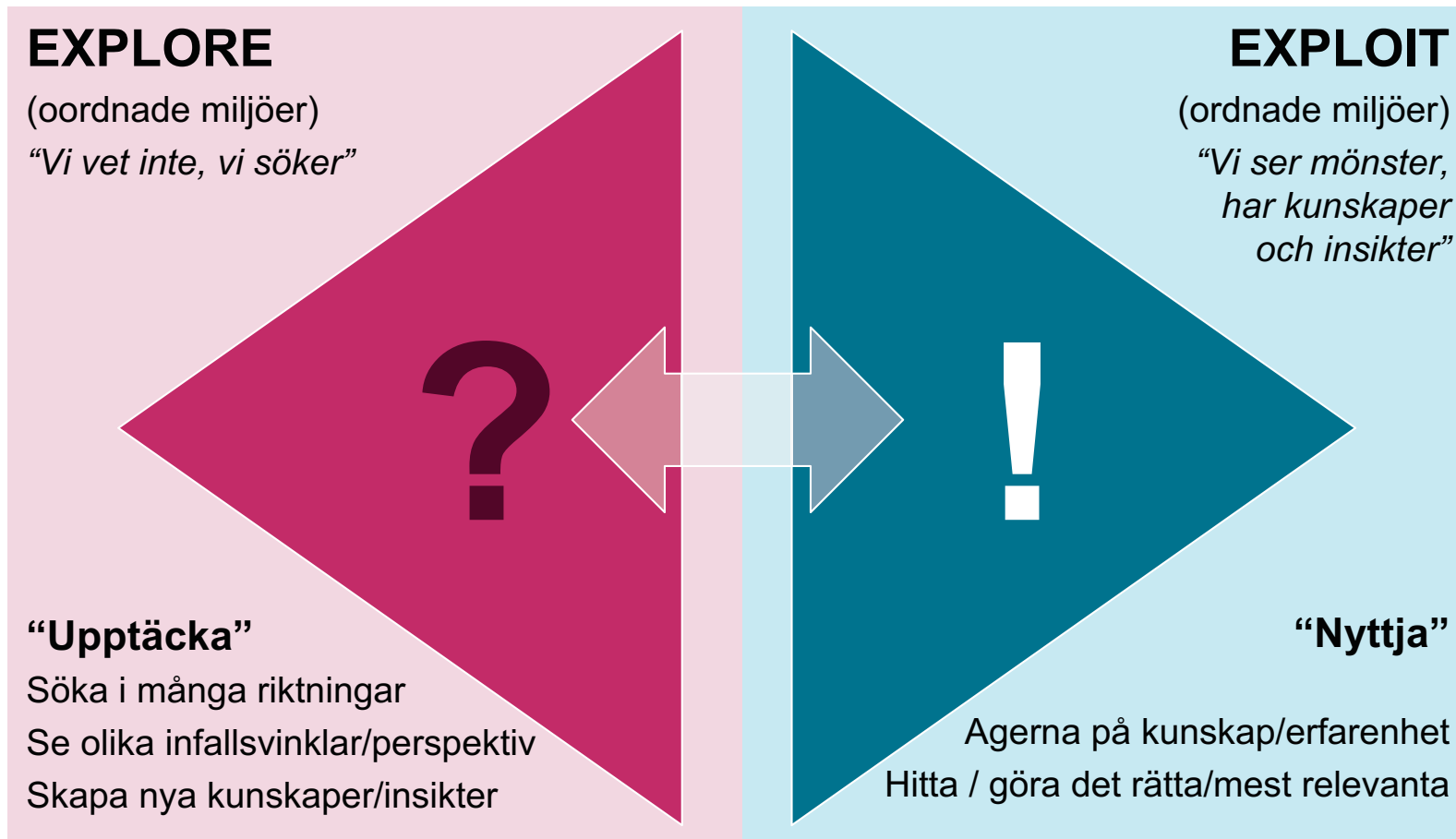
”Förutsägbart och vetbart”

Pålitlig kausalitet
Kunskap överförbar till nya
områden

Vi har rimliga möjligheter att
räkna ut hur resultatet av våra
handlingar kommer falla ut

Hur ska vi agera?!

Explore vs. Exploit (söka/utforska vs. begagna/utnyttja)

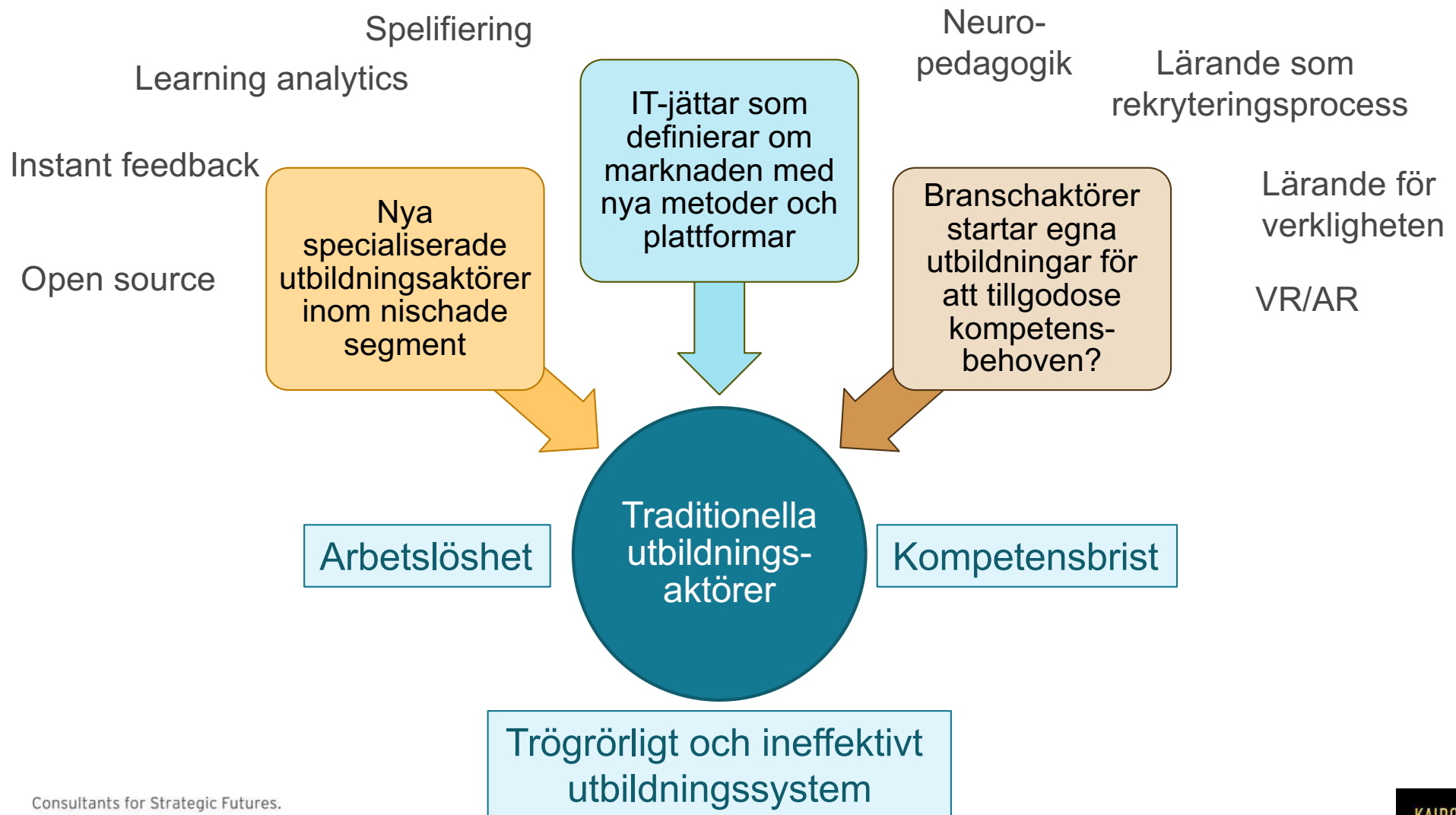


Det nya kunskapsparadigmet

Från veta till SPRIDA

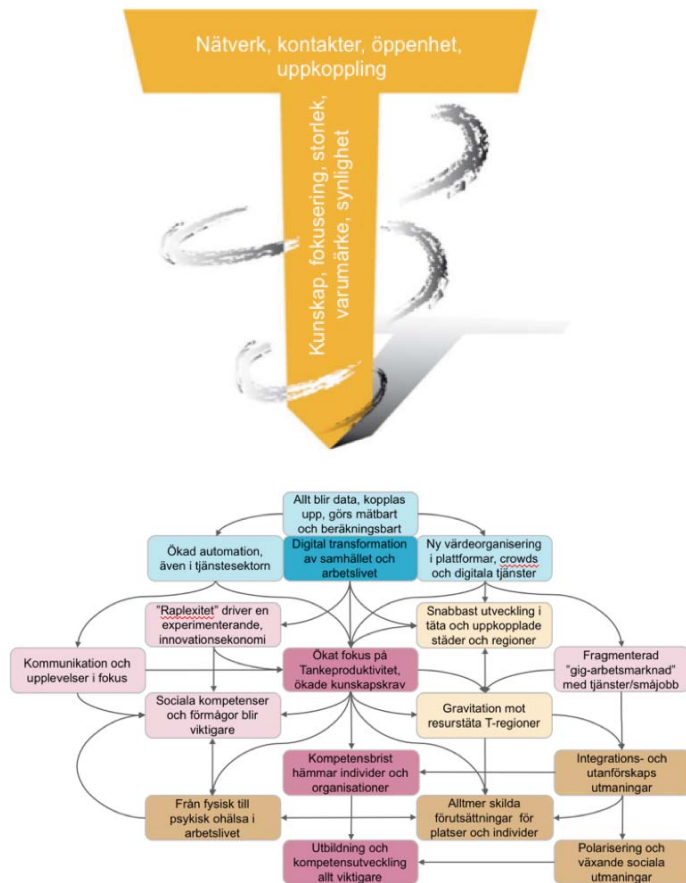


Utbildning en kritisk fråga *och allt hetare marknad...*



Slutsats 1:

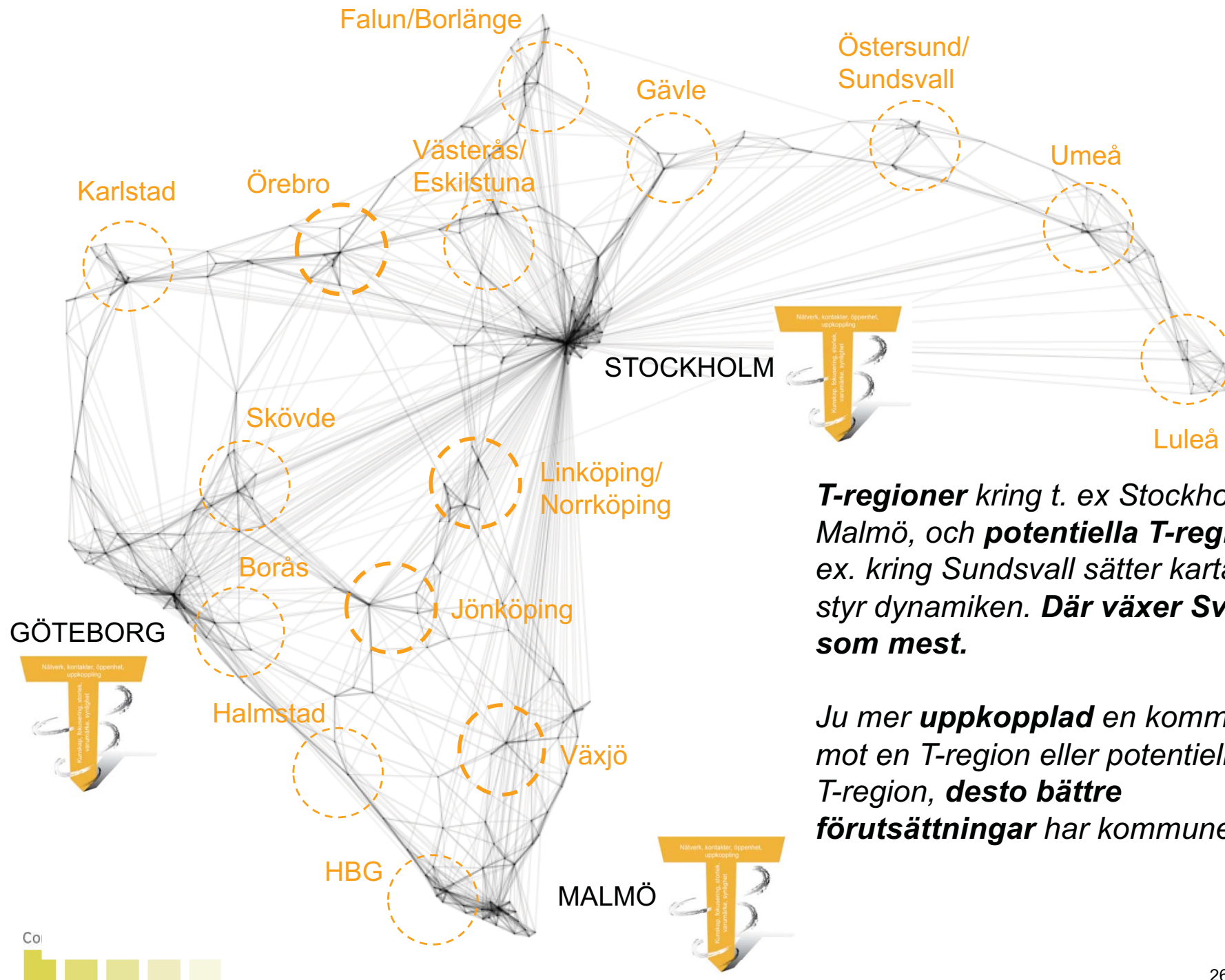
Mot T-samhället och nya cybersociala system



1. Automation av allt möjligt
2. Nya former för värdeskapande
3. Från producera till tänka
4. Täthets- och massanpassningslogik
5. Raplexiteten tilltar
6. Kommunikation och upplevelser i fokus
7. Kompetensknutar i kvadrat
8. Arbetshälsa: Från fys till psyk
9. Från migration till integration
10. Utbildningsrevolution nästa

Härnösand i sitt regionala sammenhang



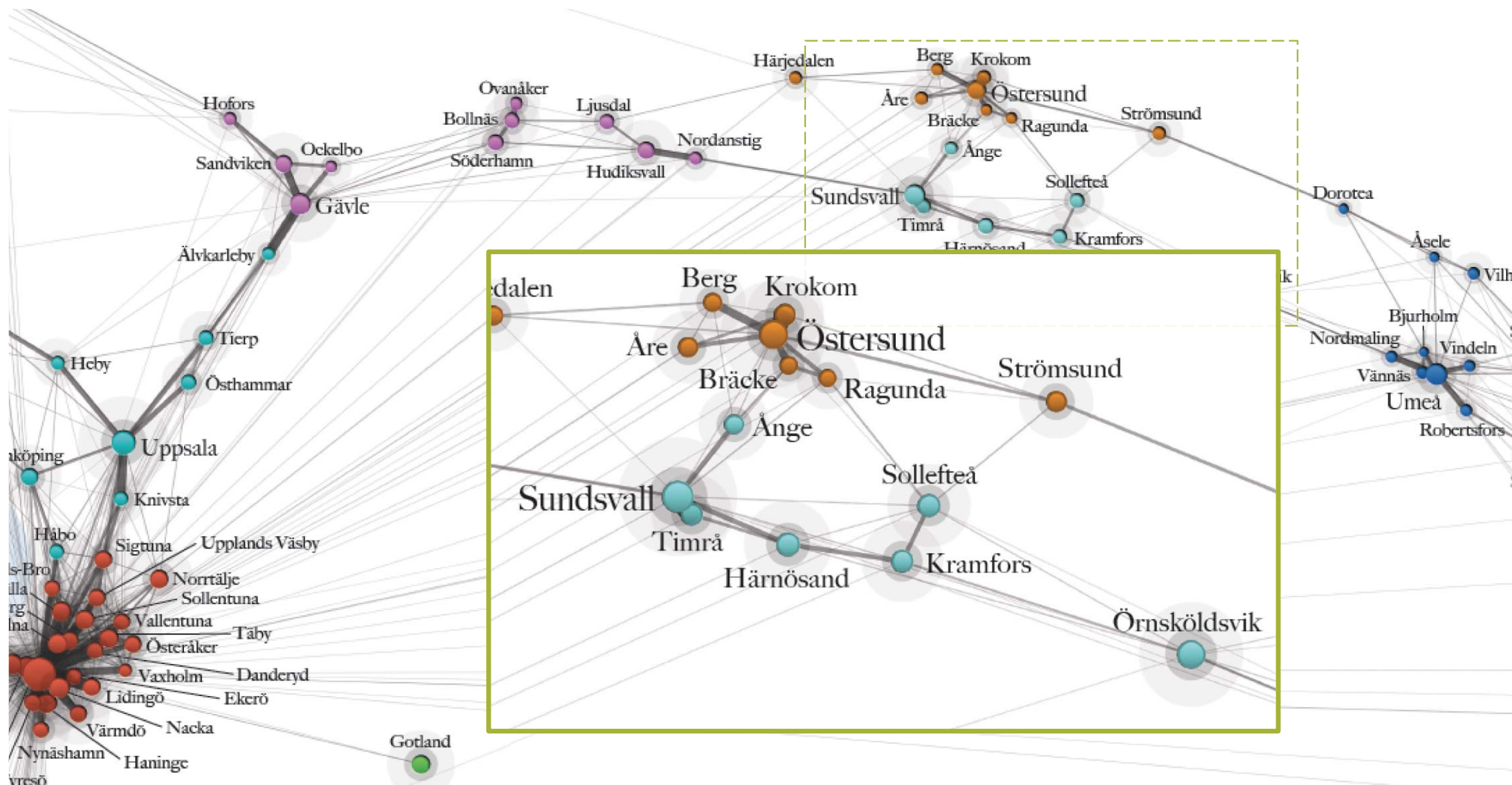


T-regioner kring t. ex Stockholm, Malmö, och **potentiella T-regioner** ex. kring Sundsvall sätter kartan och styr dynamiken. **Där växer Sverige som mest.**

Ju mer **uppkopplad** en kommun är mot en T-region eller potentiell T-region, **desto bättre förutsättningar** har kommunen.

Härnösand är en del av T-regionen kring Sundsvall

Starkast pendlingsrelationer Sundsvall, Kramfors och Timrå

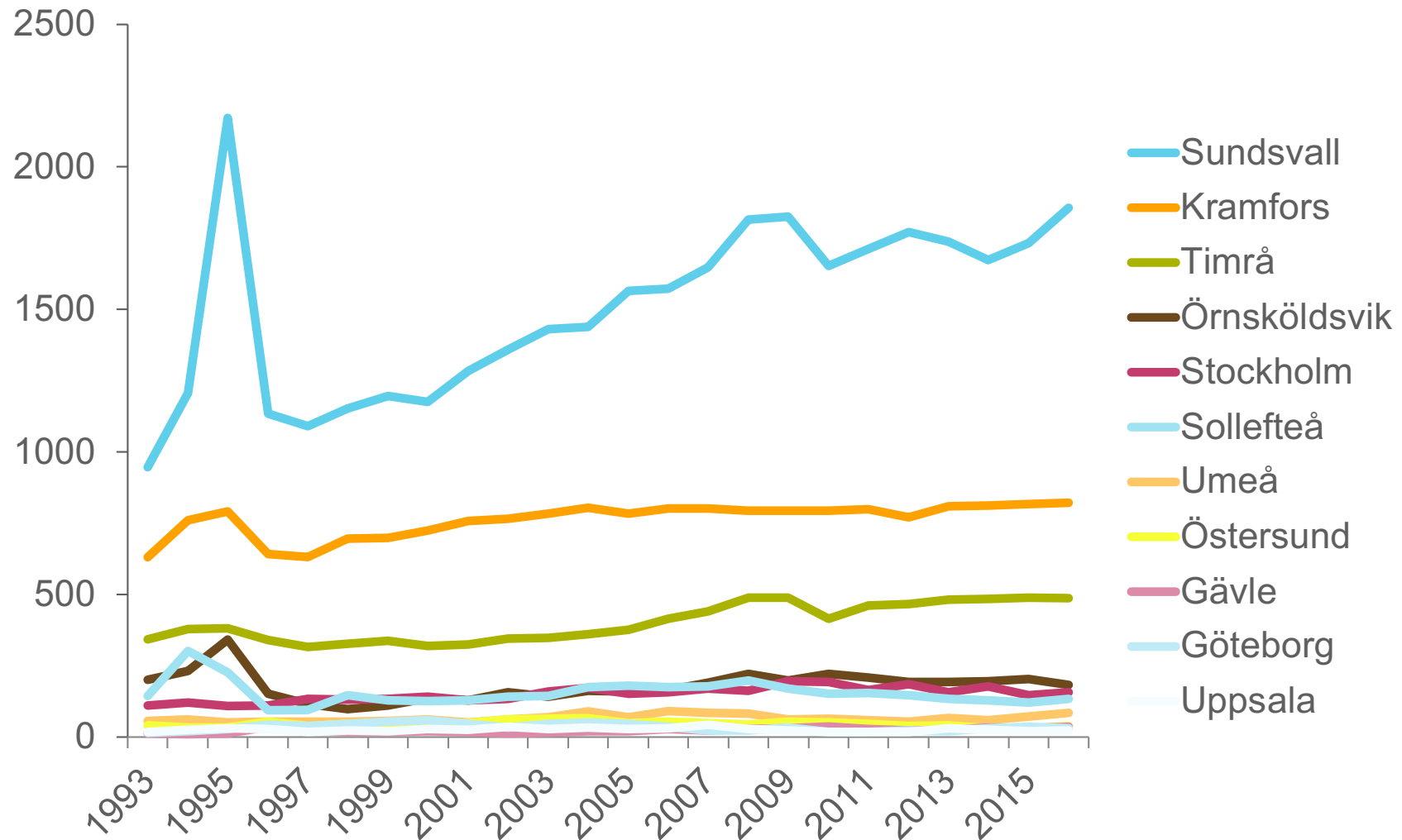


Consultants for Strategic Futures.



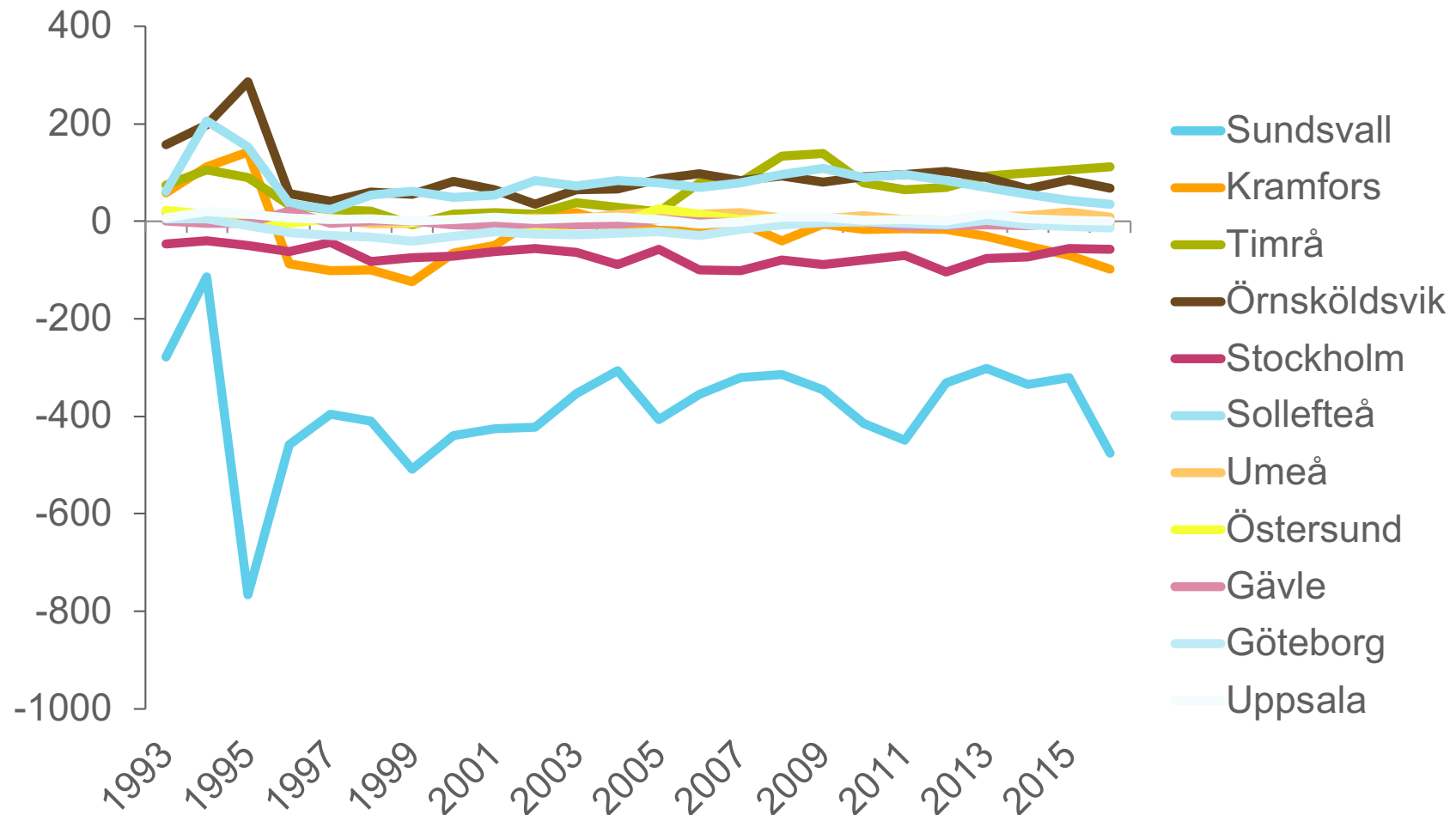
Starkast och allt starkare relationer med Sundsvall

Antal pendlare (in + ut) mellan Härnösand och de starkaste kommunrelationerna



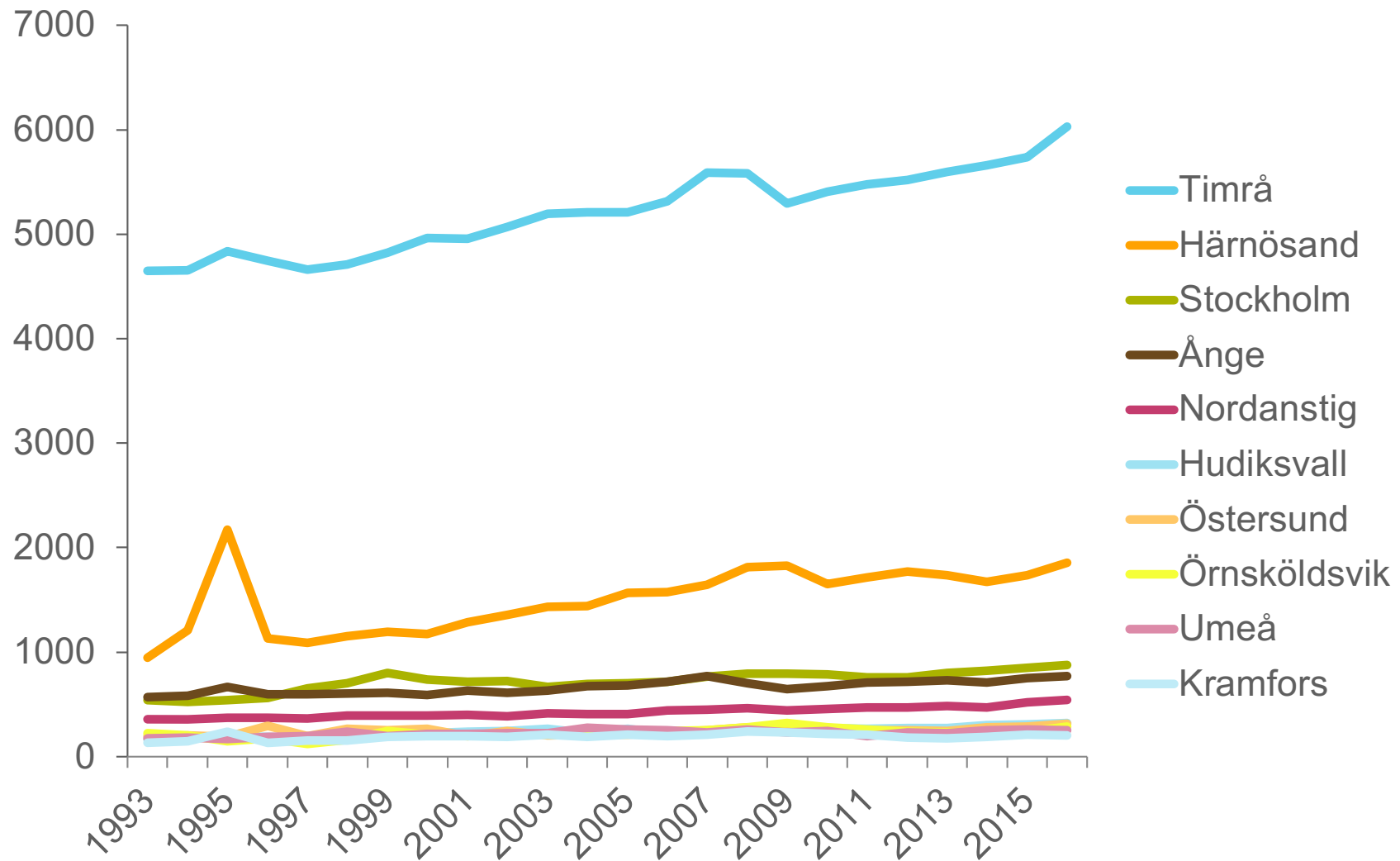
Inpendling från Timrå och Örnsköldsvik, utpendling till Sundsvall, Kramfors och Sthlm

Nettopendling (in - ut) mellan Härnösand, de starkaste kommunrelationerna



Sundsvall: Stark och allt starkare relation med Timrå

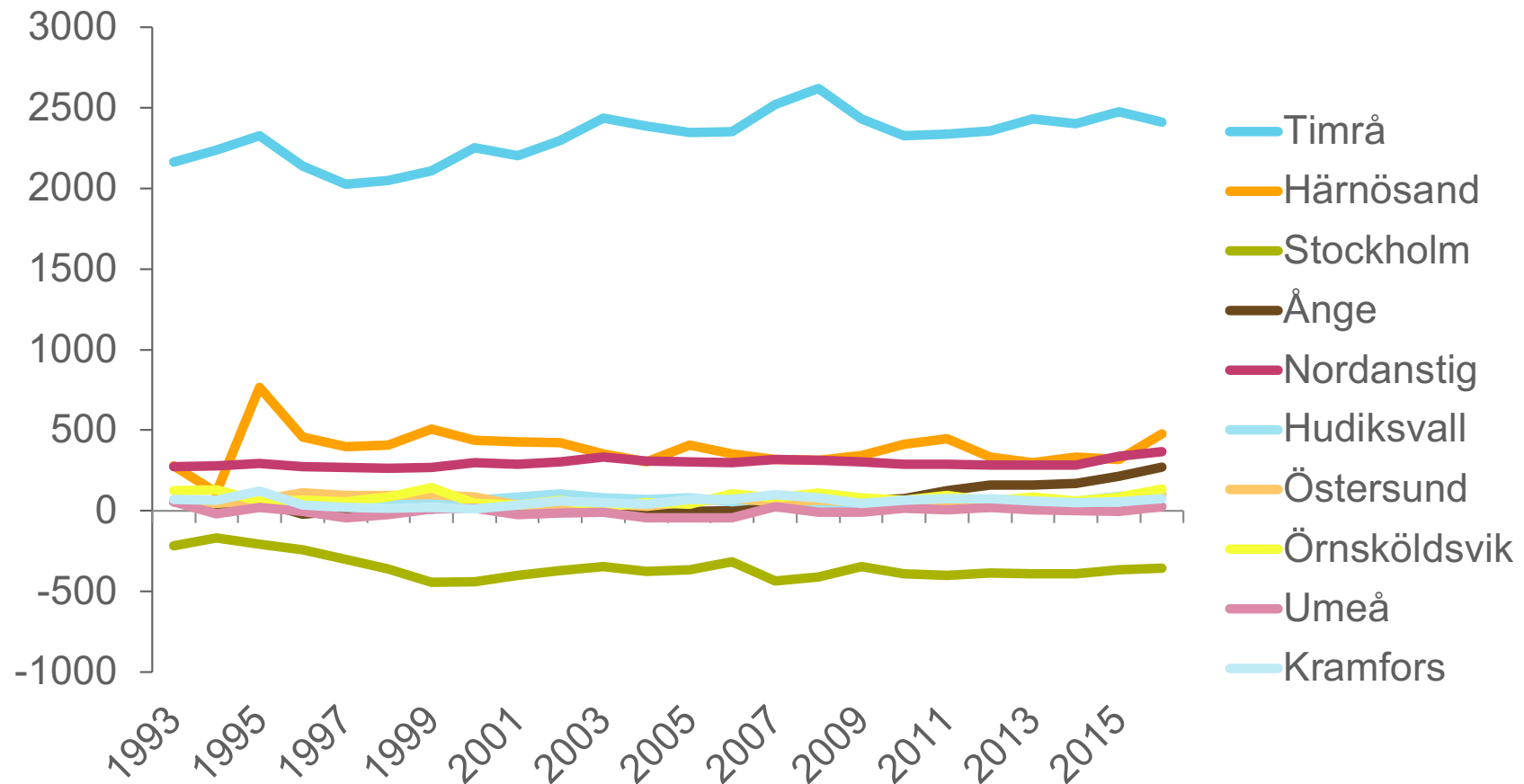
Antal pendlare (in + ut) mellan Sundsvall och de starkaste kommunrelationerna



Sundsvall:

Inpendlingskommun till alla utom Stockholm

Nettopendling (in - ut) mellan Sundsvall, de starkaste kommunrelationerna



Vi tittar på två saker för att fastställa kommuners roll...

- **Regionalt T-index** – I vilken utsträckning är man en *del* av en T-region?
- Grad av **boende/arbetsspecialisering** – är man en boendekommun eller arbetskommun?



Härnösand är en icke-specialiserad kommun med lägre T-index

Y-axeln beskriver kommunernas T-index, alltså hur väl integrerade kommunen är med ett vitalt sammanhang.

Indexet är en sammanräkning av 21 faktorer inom tre teman:

Kunskapskapital

Storlek på ort/
befolkningstäthet

Nätverk, dvs
invånarnas och
näringslivets
uppkoppling mot
världen, inklusive
infrastruktur.

Läs mer om T-index i rapportens appendix.

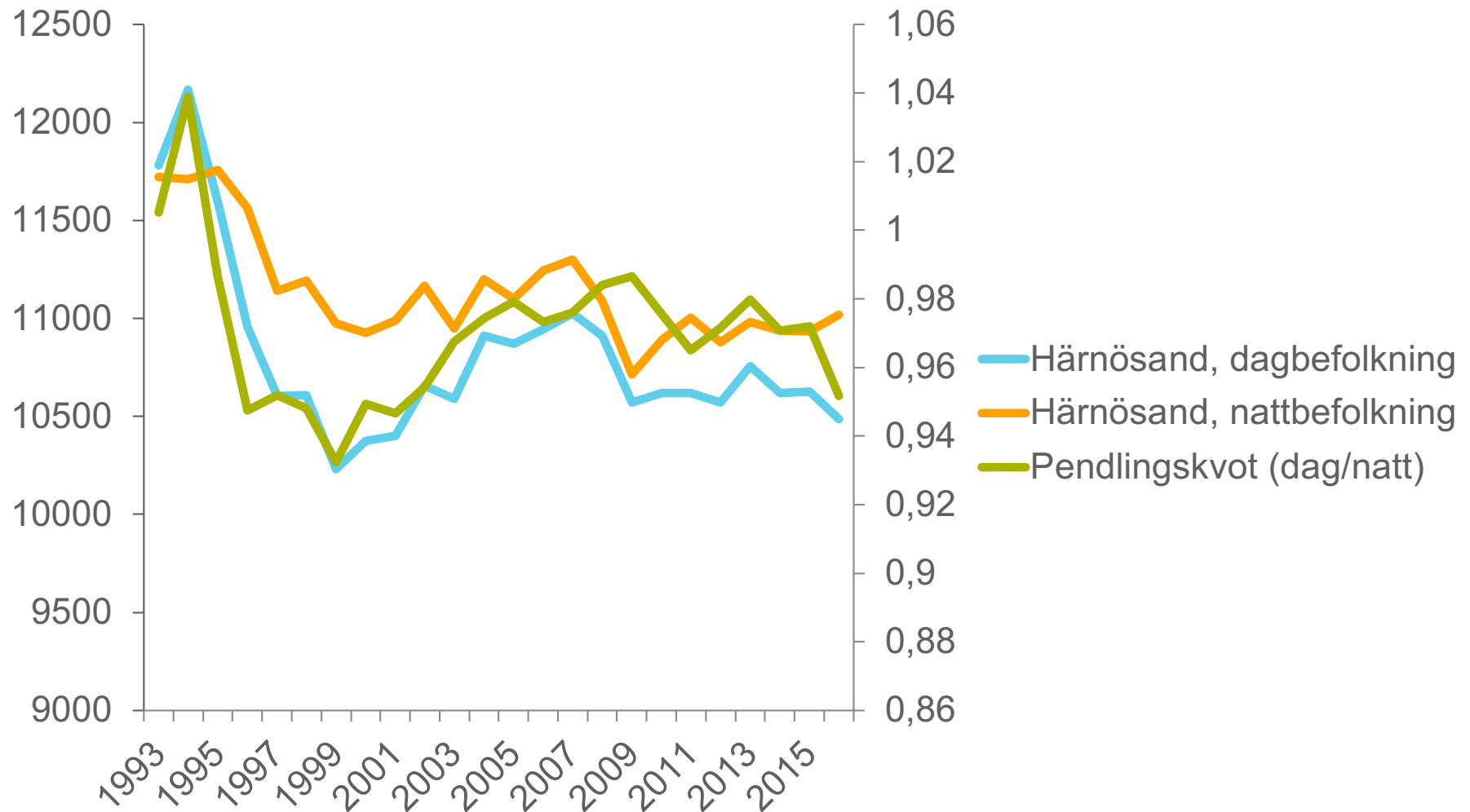
Regionalt T-index



Consultants for Strategic Futures.

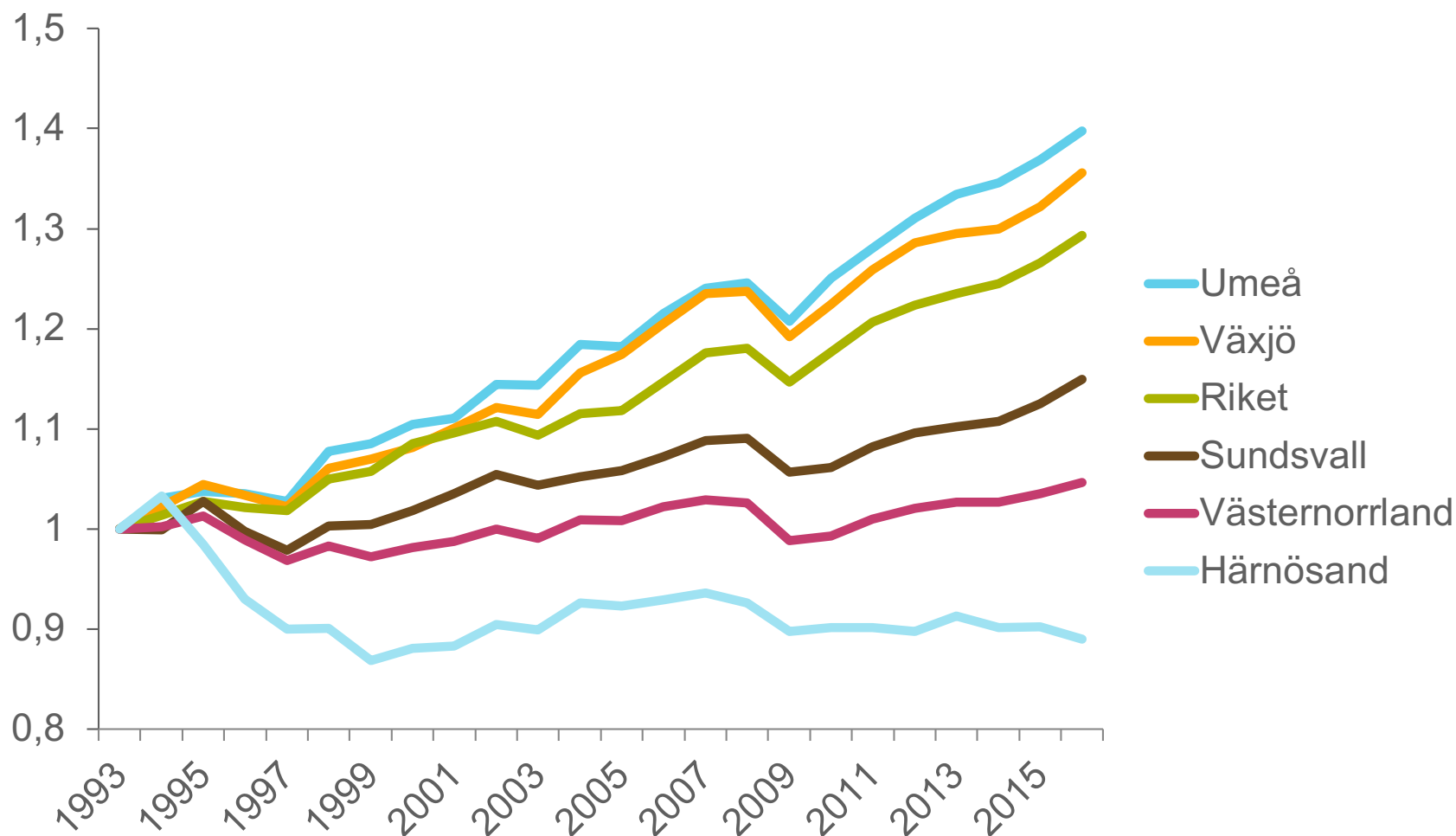


I stort sett samma mellanlägesroll sedan mitten av 90-talet, viss konjunkturpåverkan



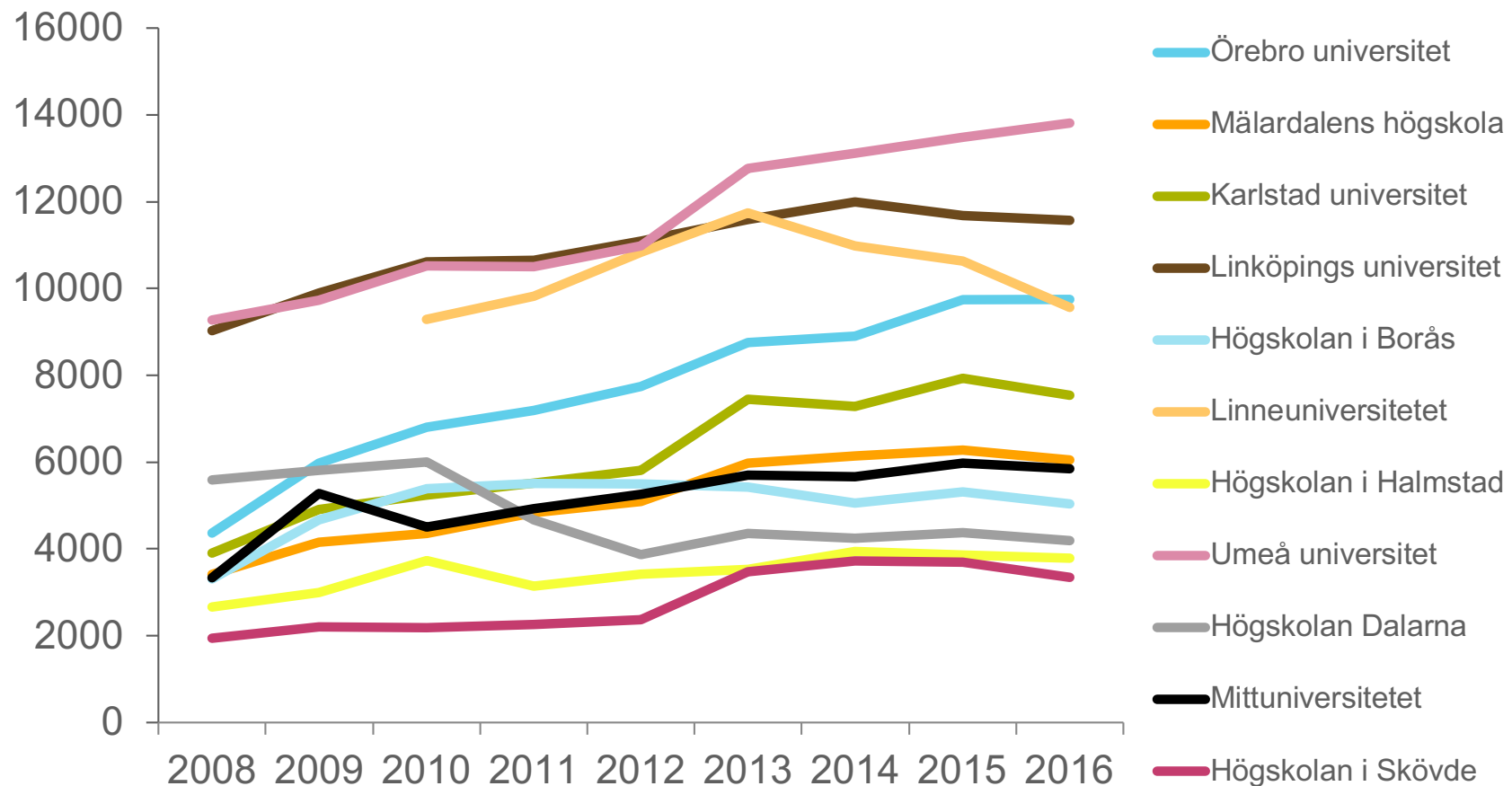
Den "regionala motorn" Sundsvall går inte på högvarv jämfört med andra regionala motorer

Dagbefolkning, index där 1968 = 1



Mittuniversitetet har svårt att stå sig mot Umeå universitet

Antal sökande 2008-2016



Slutsats 2: Härnösand är en mellanlägeskommun som behöver en starkare dragare

- Sveriges lokala arbetsmarknader blir alltmer integrerade, idag är det mer meningsfullt att tala om ett *arbetsmarknadsnätverk*.
- Härnösand har en "mellanlägesroll", i regionen, där man varken är särskilt boende- eller arbetsspecialiserad. Man är en boendeorienterad kommun i förhållande till framförallt Sundsvall, men arbetsorienterad i förhållande till Örnsköldsvik och Timrå.
- Pendlingsintegrationen är i regel låg i regionen, vilket är en nackdel. Över tid ökar pendlingsintensiteten med Sundsvall, men inte i raketfart.
- Vägar till växt är:
 - Genom "egen" tillväxt, i kraft av ett växande lokalt arbetsliv
 - Genom andra kommuners (Sundsvalls) tillväxt, där Härnösand har allt att vinna på att Sundsvall blir en starkare regionmotor med avseende på framförallt jobbskapande.

8 kommuntyper i det nya arbetslandskapet



1. Smetskapare

- T-centrum
- Hög inpendling och mycket infrastruktur
- Höga löner, många tjänster, höga utbildningsnivåer
- Kommunen som arbetsgivare spelar mindre roll, inget naturbruk



Typiska yrken:

IT-arkitekter, civilingenjörer, organisationsutvecklare, ekonom-yrken

Exempel:

Solna, Göteborg, Stockholm, Malmö

2. Oaser

- Boendekommuner där många arbetar i storstaden intill
- Många lärare och de som arbetar med personliga och kulturella tjänster. Hög andel kvinnor bland arbetande.
- Markexploateringsgraden är hög och fler än normalt jobbar inom bygg.



Typiska yrken:
Grundskollärare,
barnskötare, snickare,
anläggningsarbetare

Exempel:
Lerum, Lomma,
Ale, Öckerö

3. Regionhubbar

- Större städer
- Storskalig offentlig sektor, ofta i formen av större sjukhus eller förvaltning.
- Arbeten som kräver högskolekompetens är vanliga
- Pendlingsintegrationen med omgivningen är relativt låg, men trafiken är större in än ut.



Typiska yrken:

Sjuksköterskor, läkare, universitets-/högskolelärare

Exempel:

Östersund, Kalmar, Örebro, Jönköping, Karlstad, Skövde, Eksjö

4. (G)Lokala tillverkare

- Industri, produktion och teknik som konkurrerar på en global marknad.
- Domineras i allmänhet av stora privata företag, inom tillverkning.
- Branschkoncentrationen är mycket hög, lönerna höga, men man har många arbetssökande utländska medborgare.



Typiska yrken:

Smeder och verktygs-
makare, montörer och
operatörer, ingenjörer
och tekniker

Exempel:

Olofström, Perstorp,
Emmaboda, Hofors,
Gnosjö

5. Upplevelseskapare

- Liten grupp, där branschkoncentrationen är hög, hotell- och restaurang samt kultur och personliga tjänster är överrepresenterade
- Det finns många lediga jobb i allmänhet (men oftast med stor säsongsvariation)
- Många "enkla jobb"



Typiska yrken:
Butikspersonal,
restaurangpersonal,
snickare, murare,
anläggningsarbetare

Exempel:
Härjedalen, Åre, Malung,
Borgholm, Strömstad, Eda

6-8. Småstäder, landsorter och naturbrukare

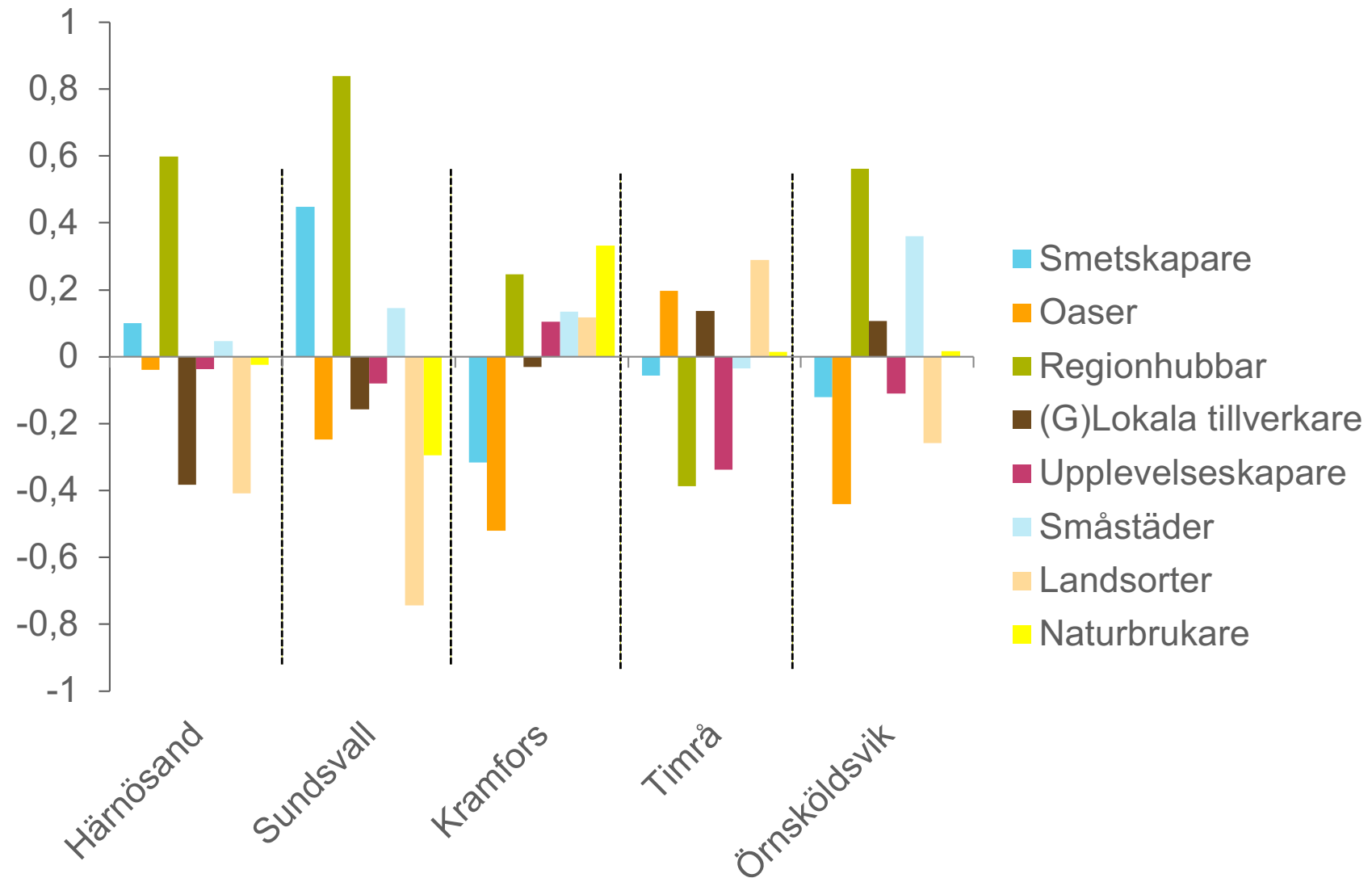
- Få gemensamma egenskaper sticker ut. Något större andel som arbetar inom enklare tillverkning och transport.
- Få är högutbildade (utom lärare) och lönerna är låga, mycket få som arbetar inom kvalificerade kunskapsbranscher



Exempel:

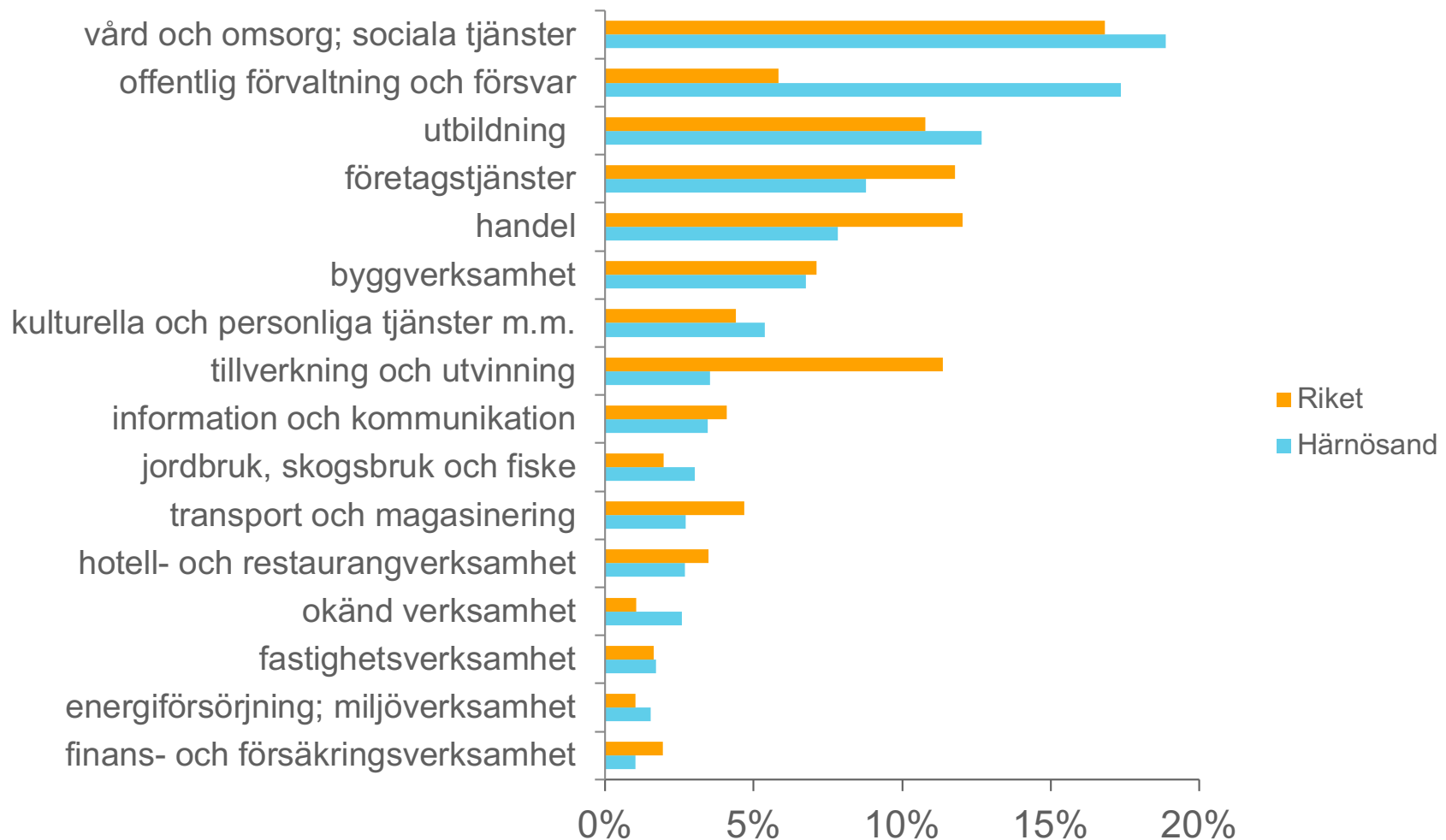
Tranås, Vetlanda, Nässjö,
Gislaved, Katrineholm,
Nordanstig, Gullspång,
Essunga

Härnösand: en av flera regionhubbar i trakten

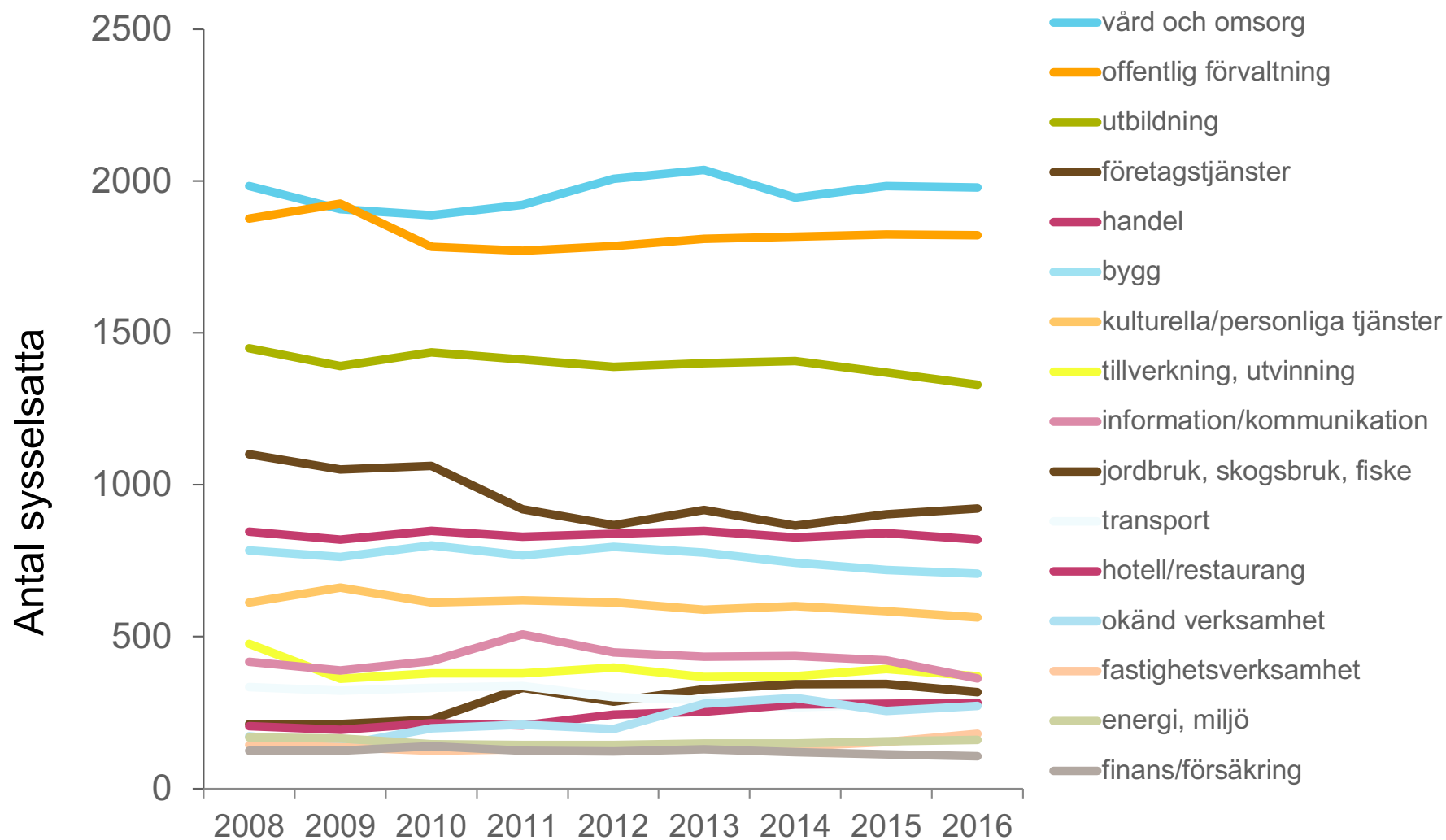


Tyngdpunkt på offentlig sektor i Härnösand

Andel förvärvsarbetande inom olika näringsgrenar, Härnösand och Riket



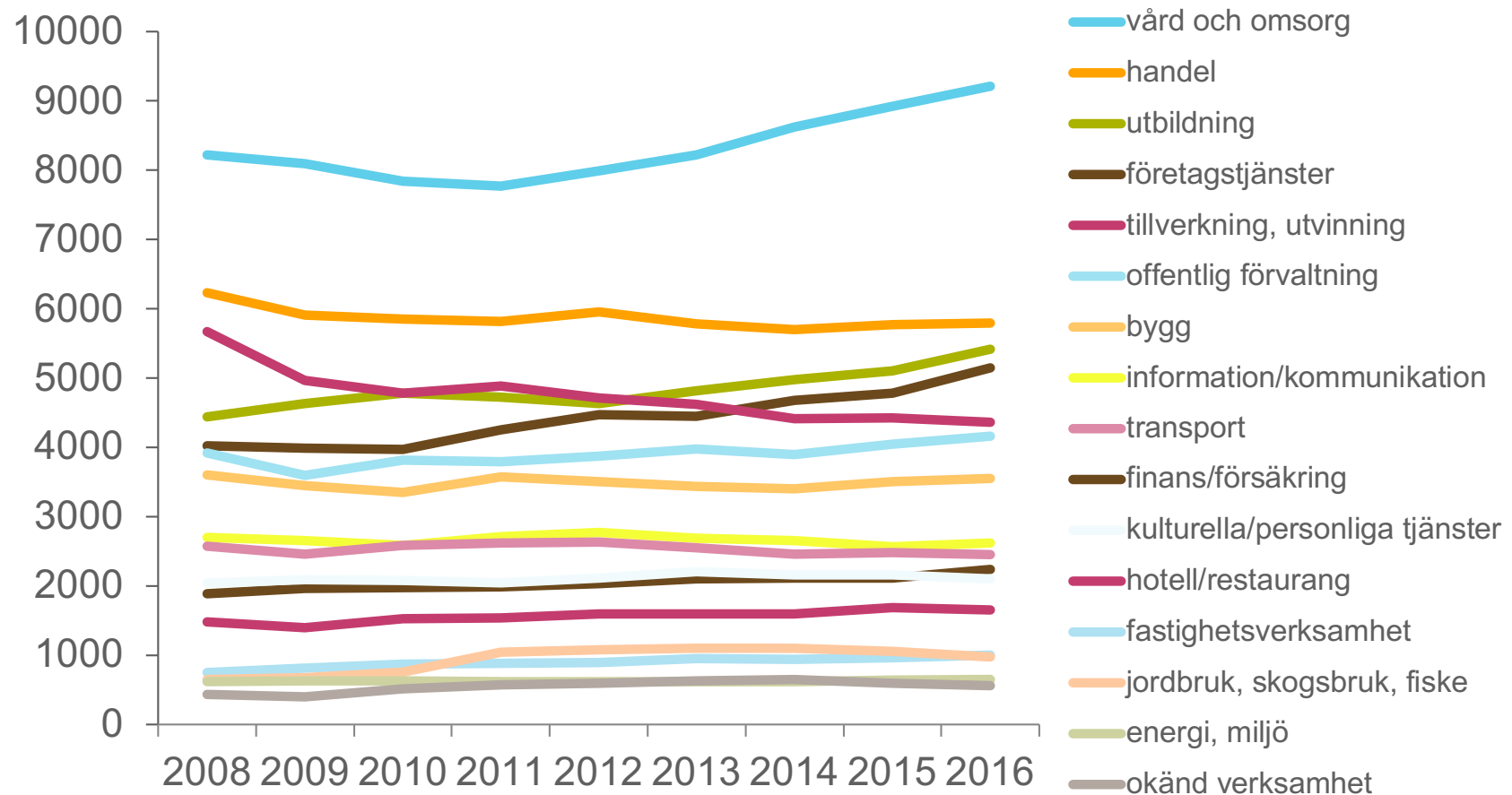
Plana sysselsättningskurvor oavsett näringsgren



Consultants for Strategic Futures.

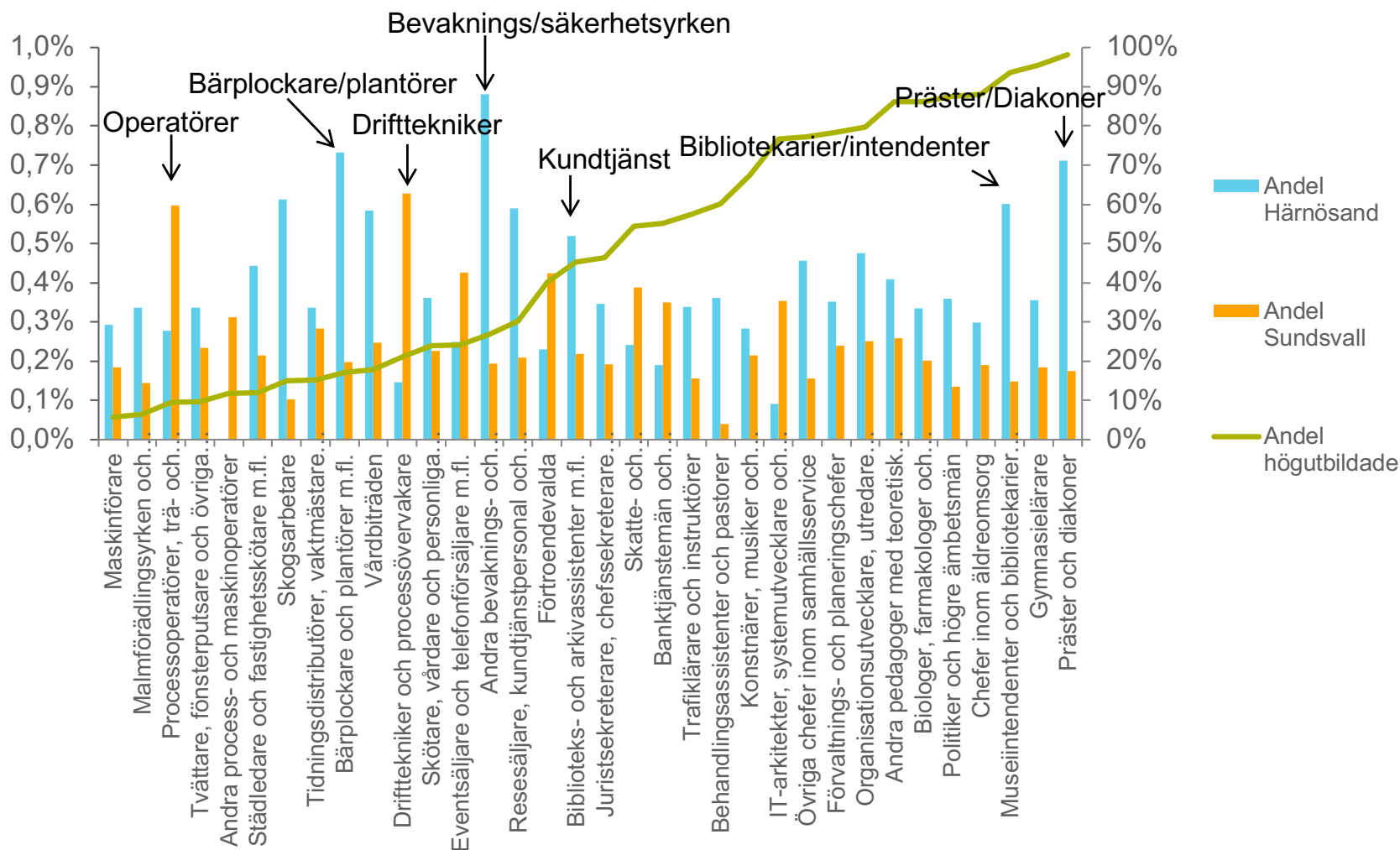


Sundsvalls sysselsättningsutveckling



Yrkesspetsar i Härnösand och Sundsvall

Regionhubsyrken, Saltvik och ComHem präglar Härnösands spetsar



Slutsats 3:

Härnösand är en av flera regionhubbar i regionen

- En klusteranalys av svenska kommuners arbetsmarknader resulterar i
 - 5 rätt distinkta kommuntyper
 - Smetskapare, Oaser, Regionhubbar, (G)Lokala tillverkare, Upplevelseskapare
 - 3 mindre distinkta kommuntyper
- I regel "tillhör" varje kommun 1-3 grupper, vissa kommuner har dock en väldigt otydlig/unik identitet
- Härnösand har en tydlig roll som regionhub, med tyngdpunkt på storskalig offentlig sektor i arbetslivet.
- I regionen finns tre kommuner med regionhub-profil, men ingen har några starka smetskapar-egenskaper, vilket är signifikativt för regionen. Återigen handlar det om att Sundsvall behöver växla upp för att Härnösand och övriga regionen ska kunna göra detsamma.

Hur blir det i framtiden?



Om du fick välja ett ord som fångar förändringen i arbetslivet (generellt, inte bara ditt eget) de kommande 10 åren - vilket skulle det vara?

[illegible][illegible]

På efterkälken i digitaliseringen

Enligt Härnösands företrädare

*"Min arbetsplats **ligger efter** i digitaliseringen och kommer att behöva förändras helt till följd av digitaliseringen på 10 års sikt"*

*"Min arbetsplats **ligger före** i digitaliseringen och kommer att ha ett försprång jämfört med andra arbetsplatser på 10 års sikt"*

62%

65%

38%

35%

FÖRETAGARE

OFF. CHEFER

Fortsatt ökad kunskapsintensitet

Enligt Härnösands företrädare

*”Om 10 år kommer högskoleutbildningar ha ett mycket **mindre värde** för att få ett jobb att leva av och trivas med, andra sätt att utbilda sig och utveckla kompetens kommer vara mkt viktigare”*

*”Om 10 år kommer det **vara ännu viktigare** än idag att ha högskoleutbildning för att överhuvudtaget få ett jobb man kan leva av och trivas med”*

41%

19%

59%

81%

FÖRETAGARE

OFF. CHEFER

Automatisering tar mer än vad det ger

Enligt Härnösands företrädare

*"Inom 10 år kommer antalet jobb **minska med 50%** på grund av datorer, algoritmer eller robotar"*

*"Framväxten av datorer, algoritmer och robotar kommer att leda till att **antalet jobb ökar med 50%** inom 10 år"*

65%

65%

35%

35%

FÖRETAGARE

OFF. CHEFER

Positiv syn på utvecklingen för utrikes födda på arbetsmarknaden

Enligt Härnösands företrädare

*"Inom 10 år kommer
arbetslösheten bland utrikes födda
ha halverats"*

*"Inom 10 år kommer
arbetslösheten bland utrikes födda
ha dubblerats"*

68%

86%

32%

14%

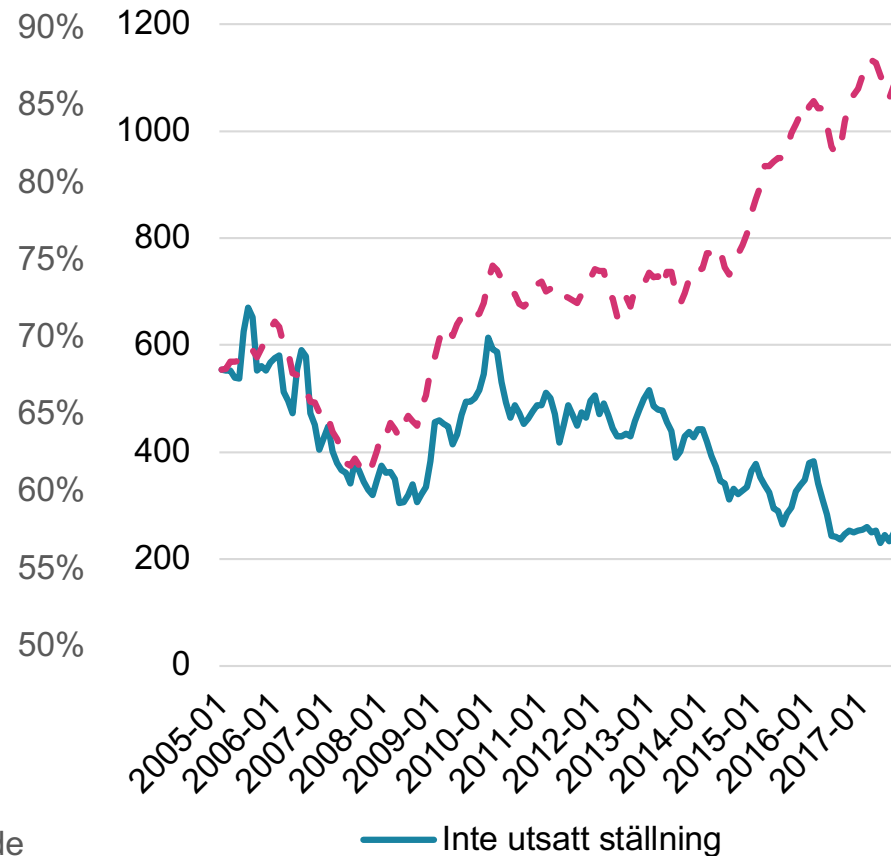
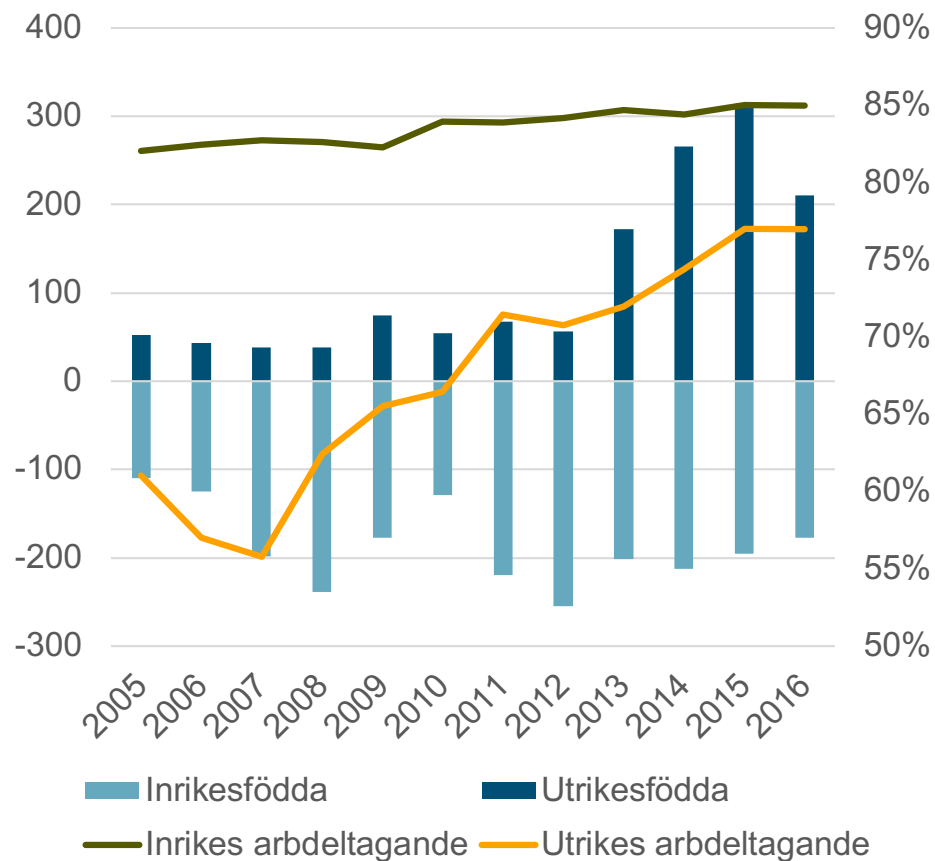
FÖRETAGARE

OFF. CHEFER

Tillgänglig arbetskraft

Arbetsför befolkning 20-64 år förändring
per år
och arbetskraftsdeltagande

Inskrivna arbetslösa 20-64 år med utsatt
ställning på arbetsmarknaden och övriga



Consultants for Strategic Futures.



Källa: SCB RAMS

Källa: Arbetsförmedlingens
verksamhetsstatistik

Mot tjänsteklassamhälle i gig-ekonomin?

Enligt Härnösands företrädare

*"Arbetslivet utvecklas på 10 års sikt mot en s.k. **gig-ekonomi**, där fasta jobb blir allt ovanligare och ersätts av tillfälliga uppdrag."*

"Arbetslivet utvecklas på 10 års sikt mot fler fasta jobb och mer långsiktiga uppdrag"

73%
65%

27%
35%

FÖRETAGARE

OFF. CHEFER

Plattare arbetsplatser

Enligt Härnösands företrädare

*”Om 10 år kommer de flesta organisationer att vara mycket mer **tydligt styrda från ledningen** - uppgifter, roller och ansvar kommer vara mer klart definierade från cheferna”*

37%

30%

*”Om 10 år kommer de flesta organisationer låta **medarbetarna själva definiera sina uppgifter, roller och ansvar** - chefens roll är att stödja och underlätta detta”*

63%

70%

FÖRETAGARE

OFF. CHEFER

Vad säger Härnösands företrädare?

*Vill du komma med ett eget påstående om arbetslivet i Härnösand om 10 år?
(Urval av påståenden)*

FÖRETAGARE

- Bo i Härnösand och jobba i hela världen med teknikens hjälp
- Efterfrågan på praktiska yrkesarbetare kommer att vara stor.
- Förstad till Sundsvall med en dubbelfilig E 4.
- Små entreprenörer kommer att vara den huvudsakliga 'företagsverksamheten' i Härnösand (även) inom tio år.
- Fler kommer att bo i Härnösand men jobba via dator t.ex i Stockholm eller utomlands. Tjänstesektorn och handel ökar.
- Hopp & tro om ett levande centrum med shopping och restauranger där människor kan mötas & trivas!
- En fortsatt urbanisering och koncentration till tillväxtområden kommer att vara det allvarligaste hotet mot ett livskraftigt arbetsliv i Härnösand.
- Vår framtid ligger i utbildning/rekrytering inom energi och traditionellt hantverksarbete.
- Ännu mindre tillverkande industri och ökad turism i Härnösand och regionen

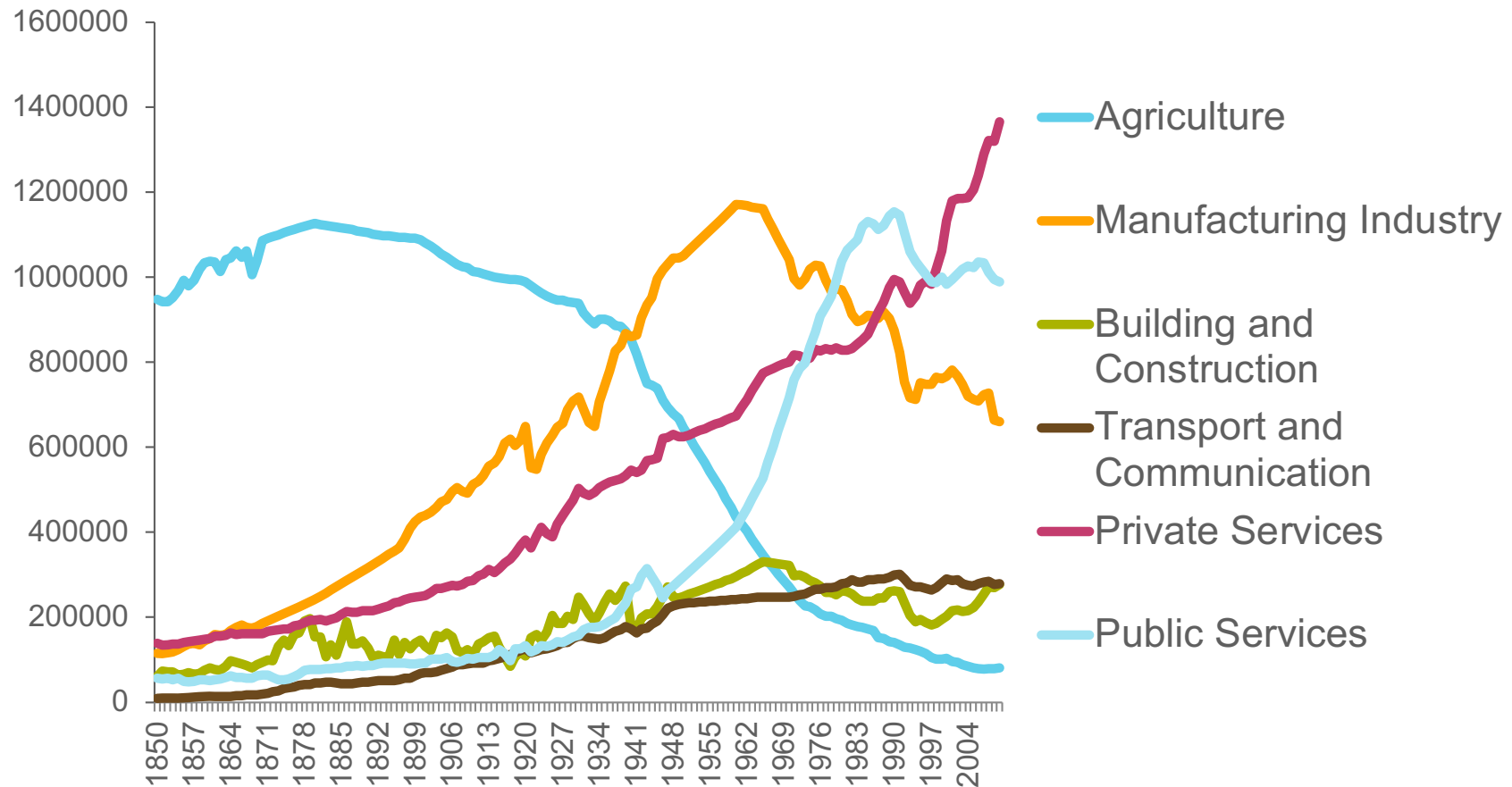
OFFENTLIGA CHEFER

- Ökat antal arbetstillfällen på grund av att flera kan sitta och arbeta på distans pga tekniska utvecklingen.
- Fler kvinnor i ledande positioner
- Arbetslivet präglas av hållbarhet med god hälsa och välbefinnande som högt fokus.
- Många men relativt små arbetsplatser, småföretagarstad, mindre myndigheter, omtyckt sovstad i regionen med hög pendlingsnivå.
- Privatisering av Kriminalvård
- Allt kommer bli mer kundfokuserat
- Mer omtanke
- Mindre offentlig verksamhet, viktigt för det offentliga att lägga mer resurser på att stödja privata initiativ
- höga krav på följsamhet kring olika arbetsuppgifter och förändringar
- Stor utmaning i Äldreomsorgen



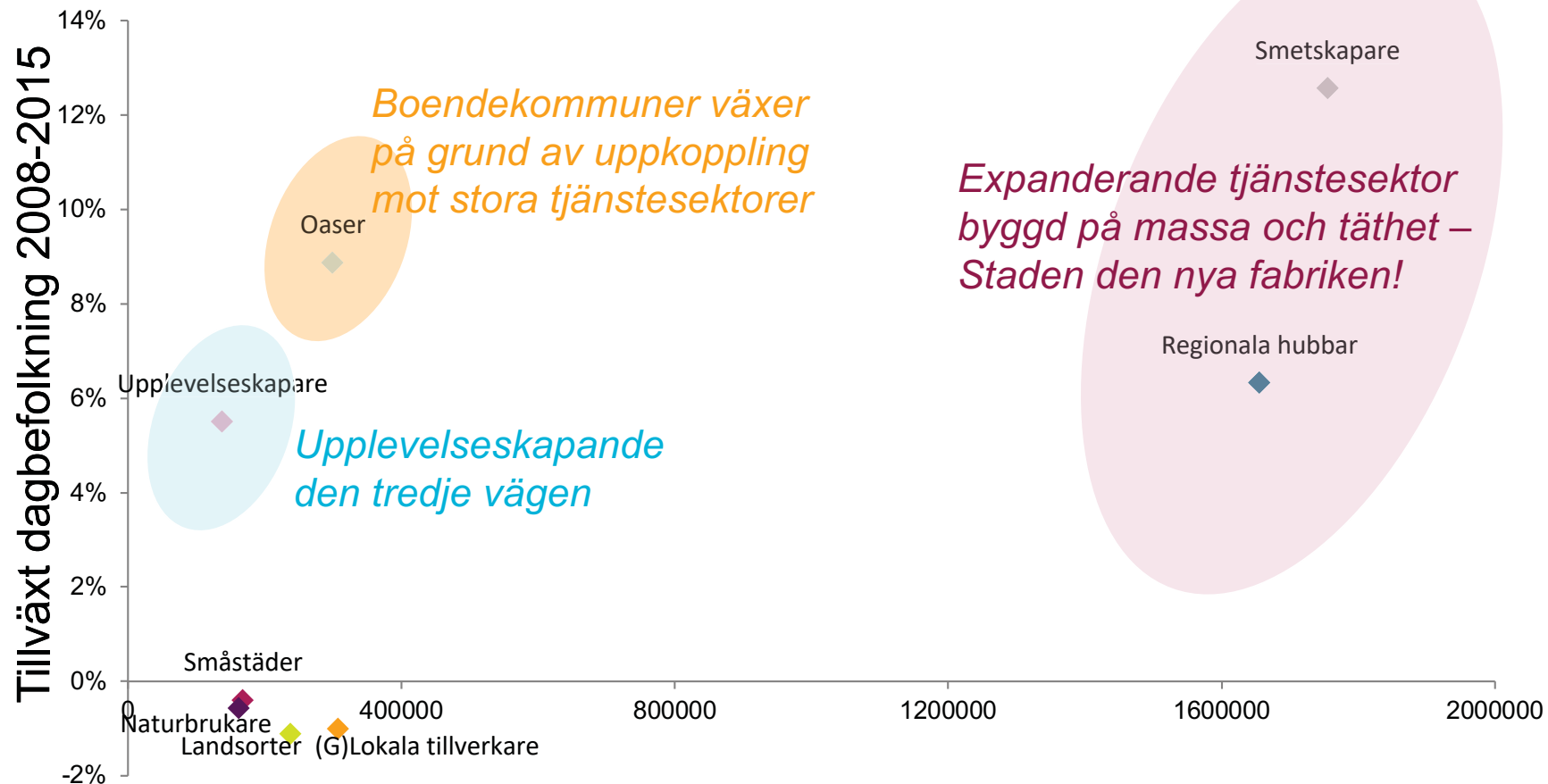
Det långa perspektivet reglerar

Antal sysselsatta inom jordbruk, industri, offentliga tjänster, privata tjänster



4 växande och 4 krympande typer sett till antal sysselsatta – varför?

Sysselsatta och sysselsättningstillväxt i kommuntyperna

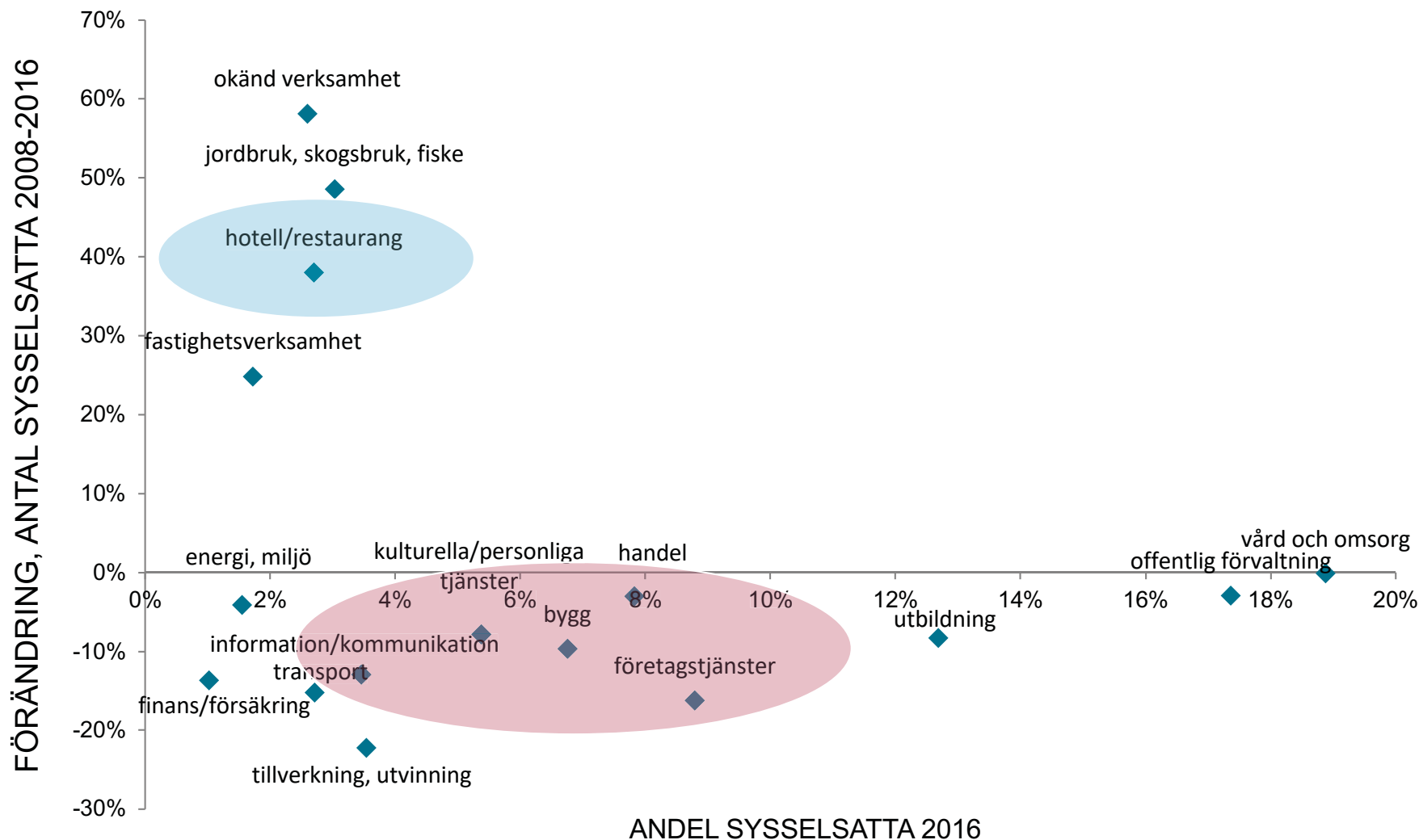


Consultants for Strategic Futures.



Förvärvsarbetande dagbefolkning 2015

Hotell/restaurang växande från låga nivåer, övriga privata tjänster går trögt



Regionala hubbar: get big, get nisched or get out

- **T-samhälle:**

Get big, nisched or get out – stora hubbar med T-kraft kommer att växa och utvecklas mot smetskapare, de som är mindre och inte orkar dra en region får svårigheter. Viss möjlighet att fokusera på spetsområden.

- **Kompetensbrist:** Hänger på storlek och T-kraft. Svårare locka toppchefer och toppkompetens.

- **Psykisk ohälsa:** Något förhöjd risk pga hög andel i offentlig sektor.



Kommunikations- och upplevelsevälde:

Möjlighet att "stjäla koncept" från större T-regioner. En del av framgångsfaktorn ligger i att kunna erbjuda upplevelsenäring som matchar smetskapares.

Utbildningsrevolution:

Möjlighet att nischas utbildningskoncept och utnyttja lokala profileringar.

Från migration till integration: förortifiering av regionala hubbar, med integrationsproblem som storstäder "ny" utmaning.

Slutsats 4:

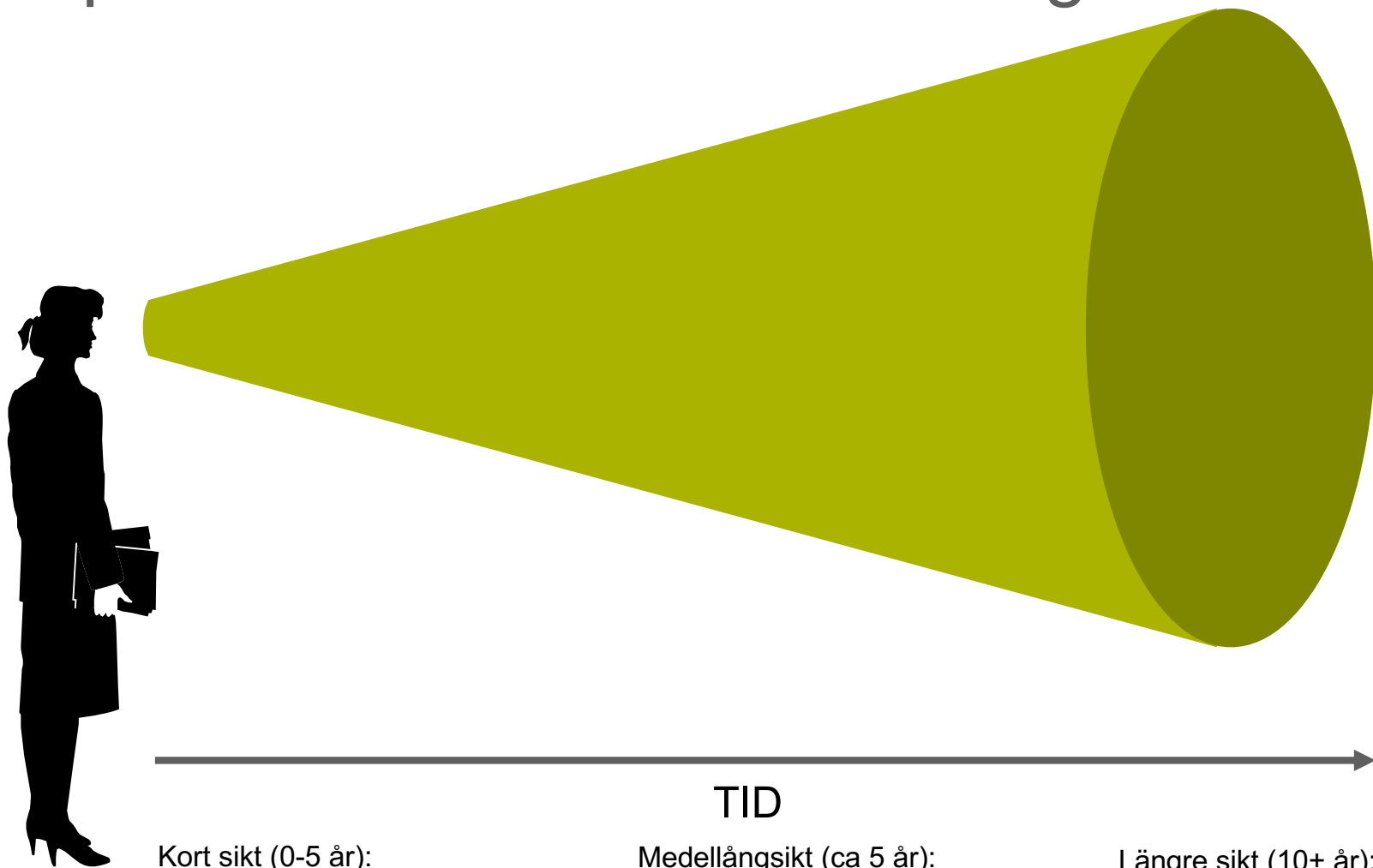
Härnösand behöver bli mer uppkopplat mot en starkare motor för att ta fart

- Härnösand är arbetsmässigt en kommun med tydlig roll som regionhub
- I nuläget växer inte arbetslivet i allmänhet och den privata tjänstesektorn så snabbt som skulle vara önskvärt för en tjänstemannakommun.
- Om Härnösand ska fortsätta växa på längre sikt krävs ökad uppkoppling mot Sundsvall och även att Sundsvall växlar upp. Om Härnösand och Sundsvall kan bli mer av "syskonstäder" förbättras förutsättningarna.
- Som regionhub har emellertid Härnösand möjlighet att bygga på sina särskiljande specialiseringar, knutna till offentlig verksamhet, men även privat.
- Specialiseringen kring kundtjänst är emellertid sårbar då området pekas ut som föremål för automatisering och AI-ersättning.
- Besöksnäringen är en mindre riskfylld nisch, men också svår att växla upp till betydande storlek – även detta kräver en starkare region.

Vilka kompetenser krävs framåt?



Kompetenshorisonter att uttala sig om



Consultants for Strategic Futures.

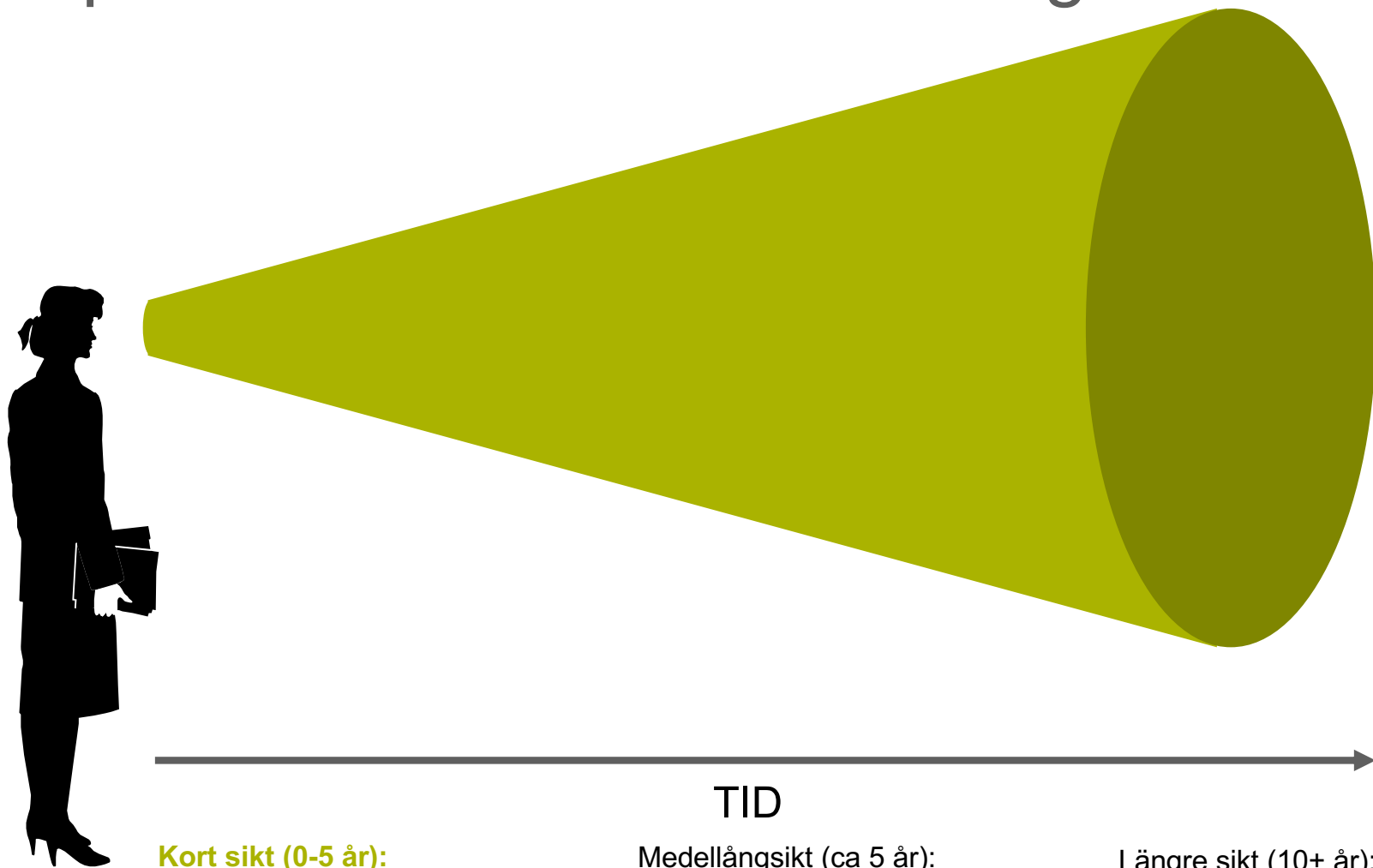


Kort sikt (0-5 år):
Känd bild,
Bristyrken

Medellångsikt (ca 5 år):
Delvis känd bild,
Individfaktorer, "skills"

Längre sikt (10+ år):
okänd bild,
Roller

Kompetenshorisonter att uttala sig om



Kort sikt (0-5 år):
Känd bild,
Bristyrken

Medellångsikt (ca 5 år):
Delvis känd bild,
Individfaktorer, "skills"

Längre sikt (10+ år):
okänd bild,
Roller

Ansvariga myndigheter säger...

Var finns jobben? (Af, 2017) och Arbetskraftsbarometern (SCB, december 2016)



- *"Hetaste yrkesområdena är bygg- och anläggning, pedagogiskt arbete, data/it, samt hälso- och sjukvård. Hett eftertraktade yrken är sjuksköterskor, förskollärare, civilingenjörer, lärare, läkare, kockar, VVS-montörer, undersköterskor och elektriker".*
- **Högskoleutbildning**
 - Specialistsjuksköterskor inom akut hälso- och sjukvård, Röntgensjuksköterskor, Förskollärare, Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning, Specialistsjuksköterskor inom allmän hälso- och sjukvård
- **Övriga utbildningsnivåer**
 - Kockar och kallskänkor, Träarbetare och snickare, VVS-montörer, Målare, Undersköterskor, hemtjänst och äldreboende
- **Fortsatt brist inom hälso-och sjukvård**
 - Störst brist är det på specialistutbildade sjuksköterskor. Allt fler arbetsgivare har dessutom svårt att rekrytera socionomer.
- **Brist på pedagoger och lärare**
 - Arbetsgivarna rapporterar störst brist på nytexaminerade lärare för grundskolans senare år med inriktning mot matematik och naturvetenskap, men bristen är även stor på förskollärare, fritidspedagoger, speciallärare och specialpedagoger.
- **Ökade anställningsbehov inom det tekniska området**
 - Sju av tio arbetsgivare har svårt att rekrytera nytexaminerade gymnasieutbildade med bygg-, industriteknisk eller fordonsutbildning.



Vilka yrken har företaget/organisationen behov av kommande åren?

bygg hantverk tekniskt utbildare mälari arkitekt system utredare
motsvarand förvaltare friskvård köks elektronik underhåll teknik utredare
barnskötare försäljning yrkesbehov musikerna speciellt
organisatör produktion fordonstekniker
försäljare projektörer betong bryggtekniker
affärsstrateg kompetenser affärsrådgivning sjukvård skådespelare bygglidare
butiksmedarbetare byggnadsarbetare hem ekonomer processoperatör undersköterskor
ritare/konstruktör landskapsarkitekter byggnadsarbete hotell/turism fastighetsmäklare
byggnadsingenjör byggnadskonstruktör områden pannanläggningar inget föräljningschef
bemanningskonsult skogsarbetare ambulanssjukvårdare teknisk vet trå
serveringspersonal utföra ljudtekniker/belysningsmästare affärsutvecklare affärsutvecklare
svetsare tandhygienist medier ekonomi restaurangpersonal
isolerare/plåtslagare kokare marknadsföring webutbildningsutvecklare planarkitekter
fastighetsfolk maskinförare utarbete dansare servis
guide data elektriker el flera mekaniker montör t.ex. tekniker
yrkesarbetare ingenjör byggnadsplåtslagare underhållsarbete säkerhet samhällsplanerare
tandsköterska repetitör utbildningar exportsäljare även kundrådgivare helst textilt utbildning kommunikation-web
återvinning butikssäljare sjuksköterskor olika energingenjör brandman verkstadserfarenhet
elkonstruktör golvläggare funktion it-pedagoger kökspersonal hydraultekniker
bielektiker administratör programmarare projektledare driftkunskap byggkonsult kunnande
civilekonom förskollärare specificera handledning brandkonstult rehabvetare
speciellt serviceman förskollärare administration motvarande bibliotekarier
it-konsult konsulter socionom it-utvecklare elkunng ingenjörer hälsocoacher
arbetare lättare

OFFENTLIGA CHEFER

Topplista från en längre lista...

FÖRETAGARE

- Kvalificerade ingenjörer och tekniker
- Kockar, hovmästare, kallskänkor, serveringspersonal
- Butikspersonal
- Snickare, murare, anläggningsarbetare

OFFENTLIGA CHEFER

- Kvalificerade ingenjörer och tekniker
- Lärare
- Organisationsutvecklare och jurister
- IT-folk, programmerare, systemvetare, IT-arkitekter
- Omsorgspersonal

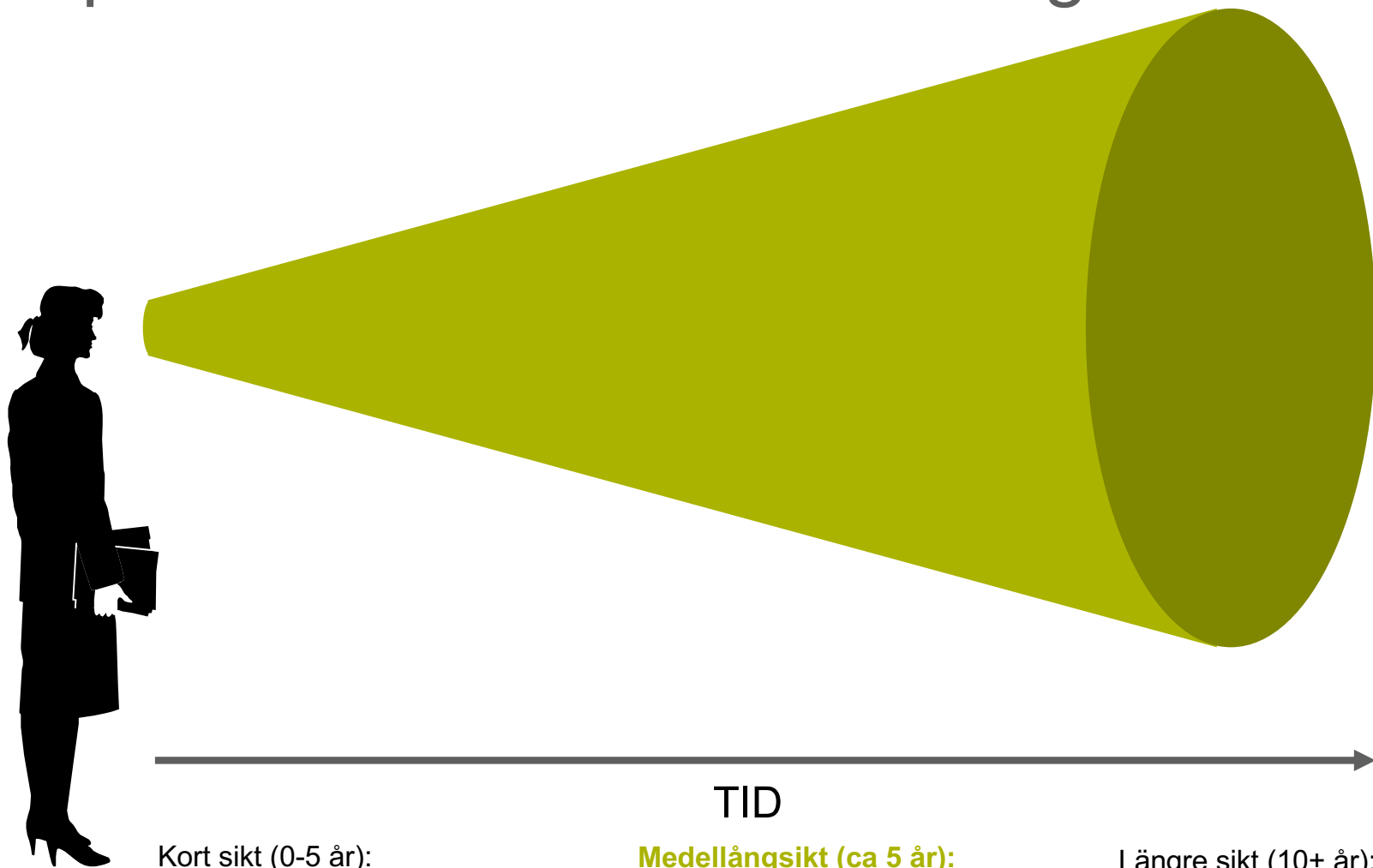
Slutsats 5:

Hantera teknik och människor heta yrken i Härnösand

- Förelrädarna i Härnösand uttrycker behov av de yrken som pekas ut som bristyrken i rapporter från SCB och Arbetsförmedlingen.
- Hett eftertraktad kompetens i Härnösands näringsliv är därför till stor del:
 - Kvalificerat teknikfolk – ingenjörer/tekniker
 - Marknads- och säljkunnigt folk
 - Hantverkare och händiga
 - Restaurangfolk
- Dessutom måste offentlig sektor kompetensförsörjas med yrken där det råder stor brist
 - Lärare – av alla de slag
 - USK/Vårdbiträden
 - Även organisationsutvecklare och IT-folk efterfrågas, liksom
 - Ingenjörer och tekniker



Kompetenshorisonter att uttala sig om



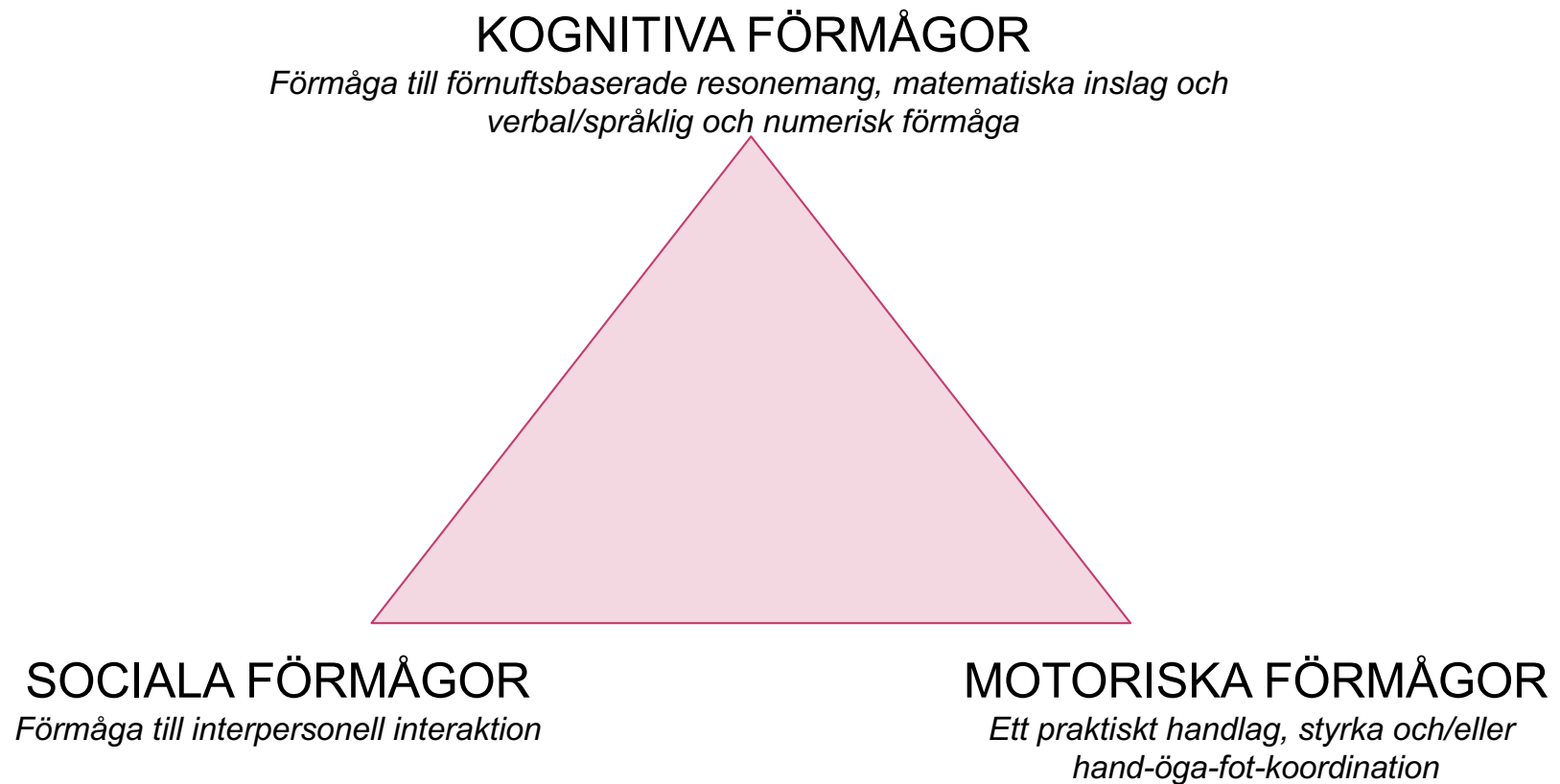
Consultants for Strategic Futures.



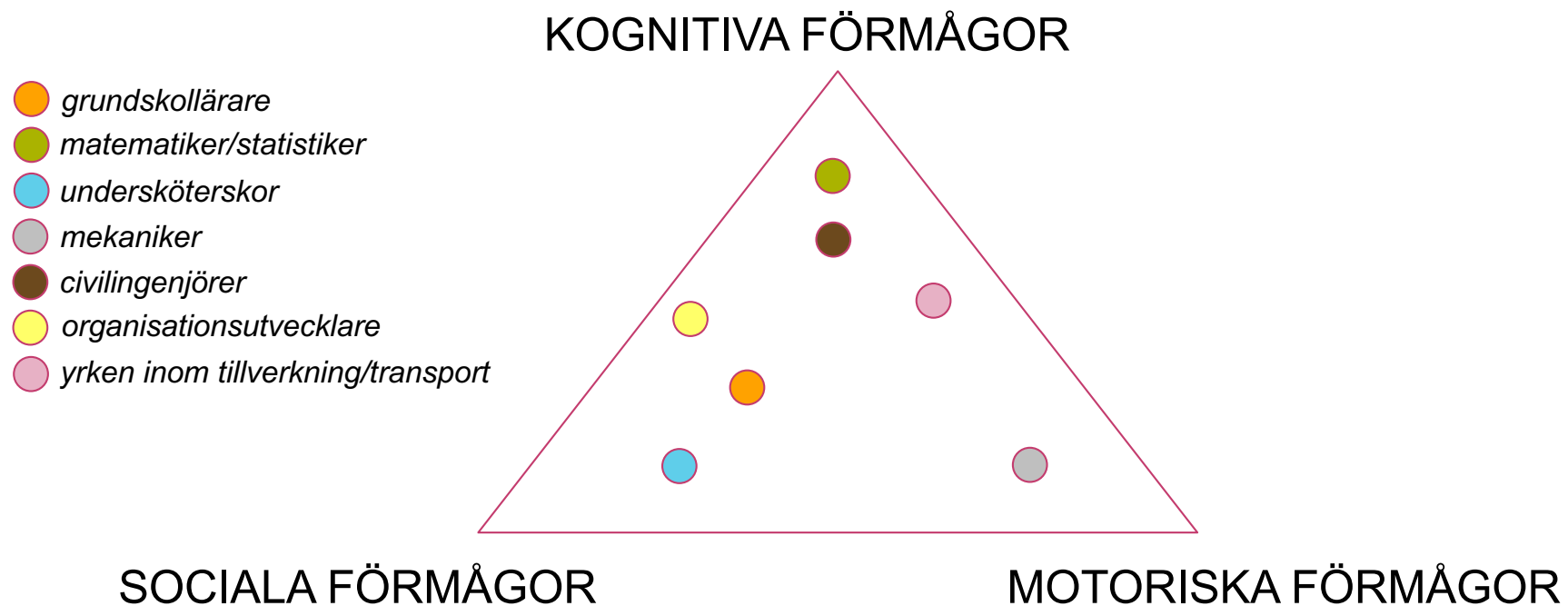
Medellångsikt (ca 5 år):
Delvis känd bild,
Individfaktorer, "skills"

Längre sikt (10+ år):
okänd bild,
Roller

Färdighetstriangeln över grundkompetenser



Färdighetstriangeln och utvalda yrkens position

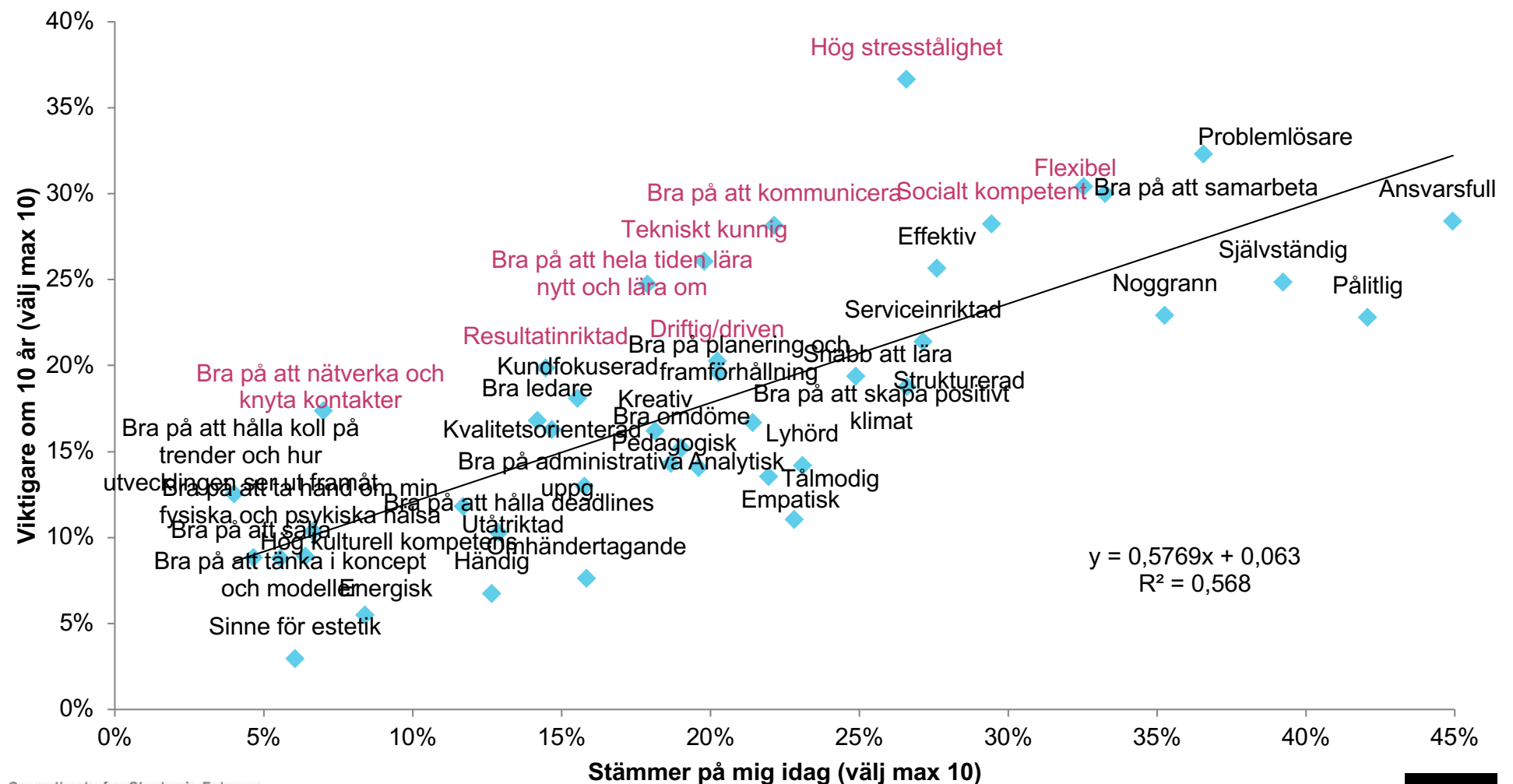


Om du fick välja ett ord som fångar förändringen i arbetslivet de kommande 10 åren - vilket skulle det vara?



Folkets röst om framtidskompetenser: hantera sociotekniskt kaos

Befintliga kompetenser idag och viktigare om 10 år



Consultants for Strategic Futures.



Härnösands företrädare betonar social kompetens, service- och samarbetsförmåga

Vilka mer informella kompetenser i form av egenskaper eller förmågor ser ni som viktiga hos personerna ni söker de kommande åren?

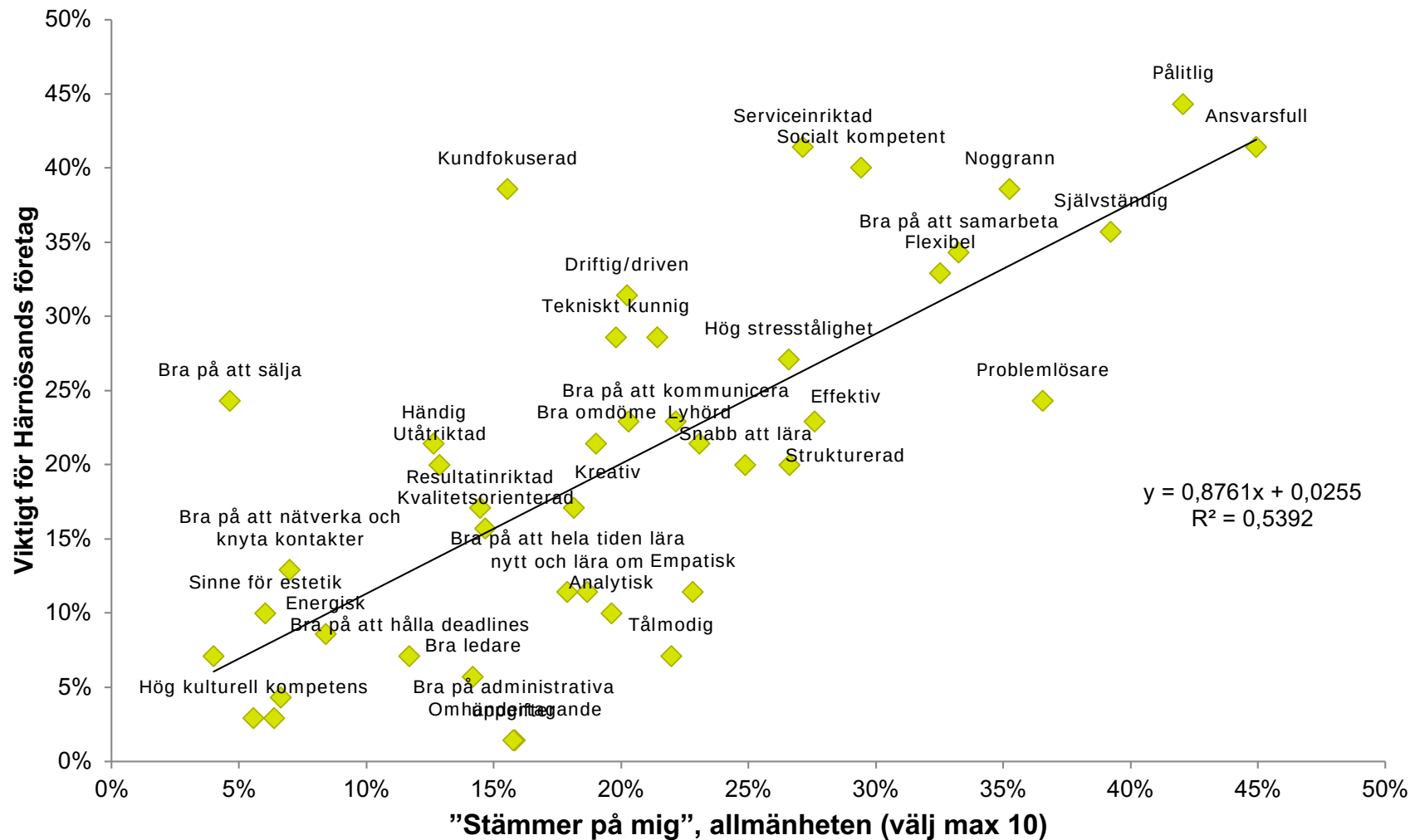
OFFENTLIGA CHEFER



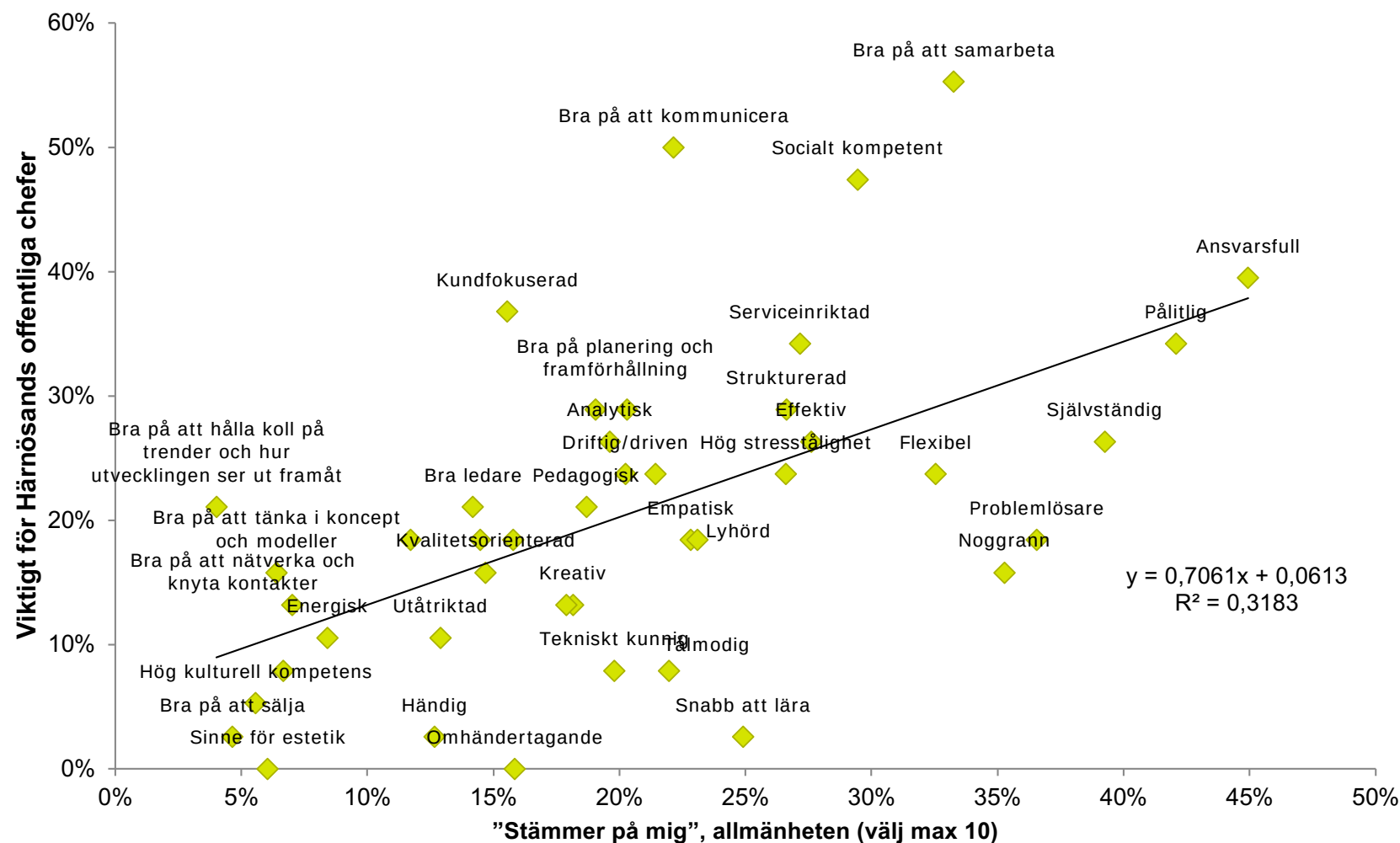
FÖRETAGARE



Driv, service, sälj- och kundfokus viktigt för Härnösands företagare



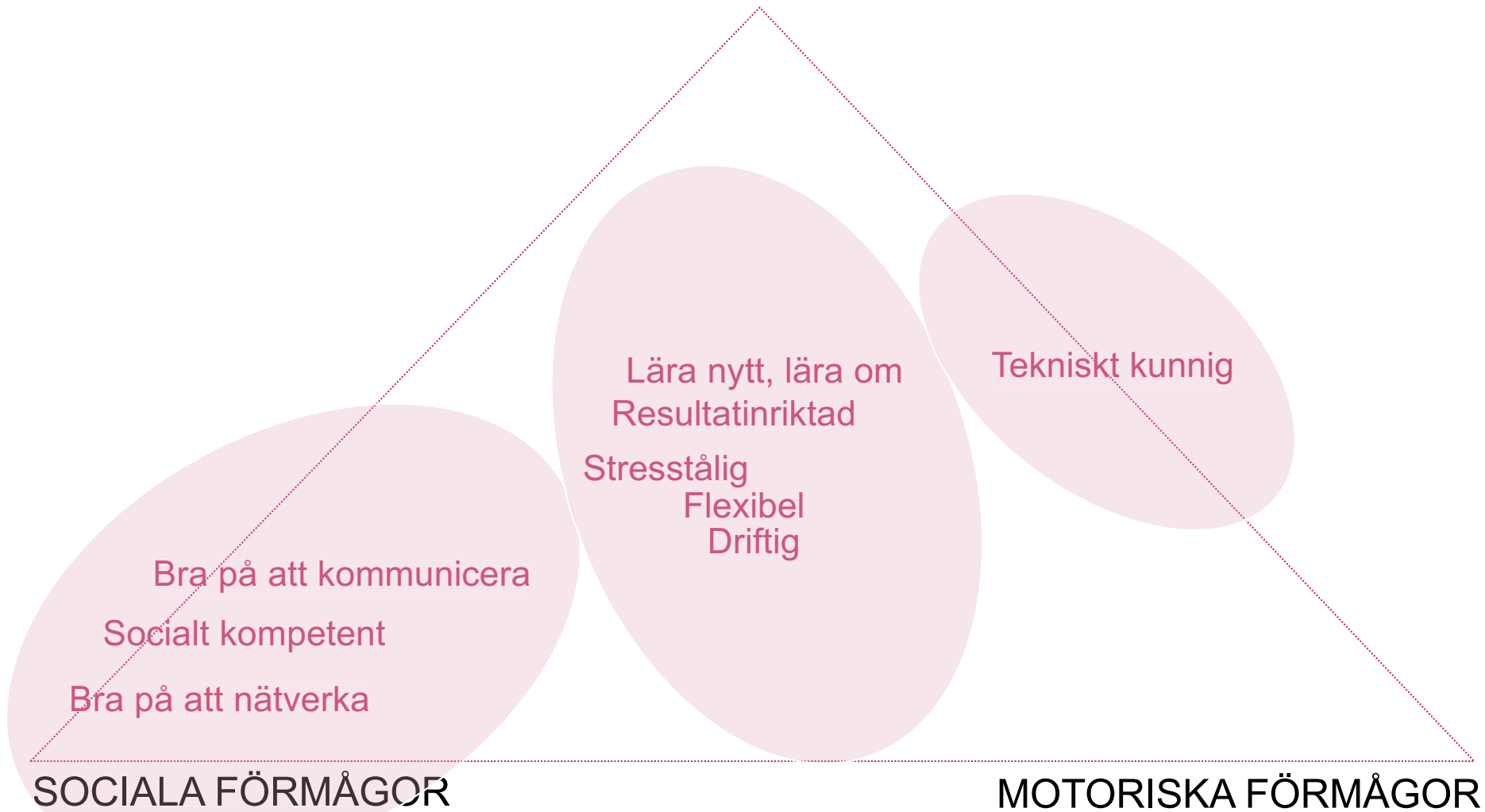
Social kompetens, kommunikations- och samarbetsförmåga viktigt för Härnösands offentliga chefer



Tre framtidskompetenser i triangeln

Teknikkompetens, sociala förmågor, disciplin och drift

KOGNITIVA FÖRMÅGOR

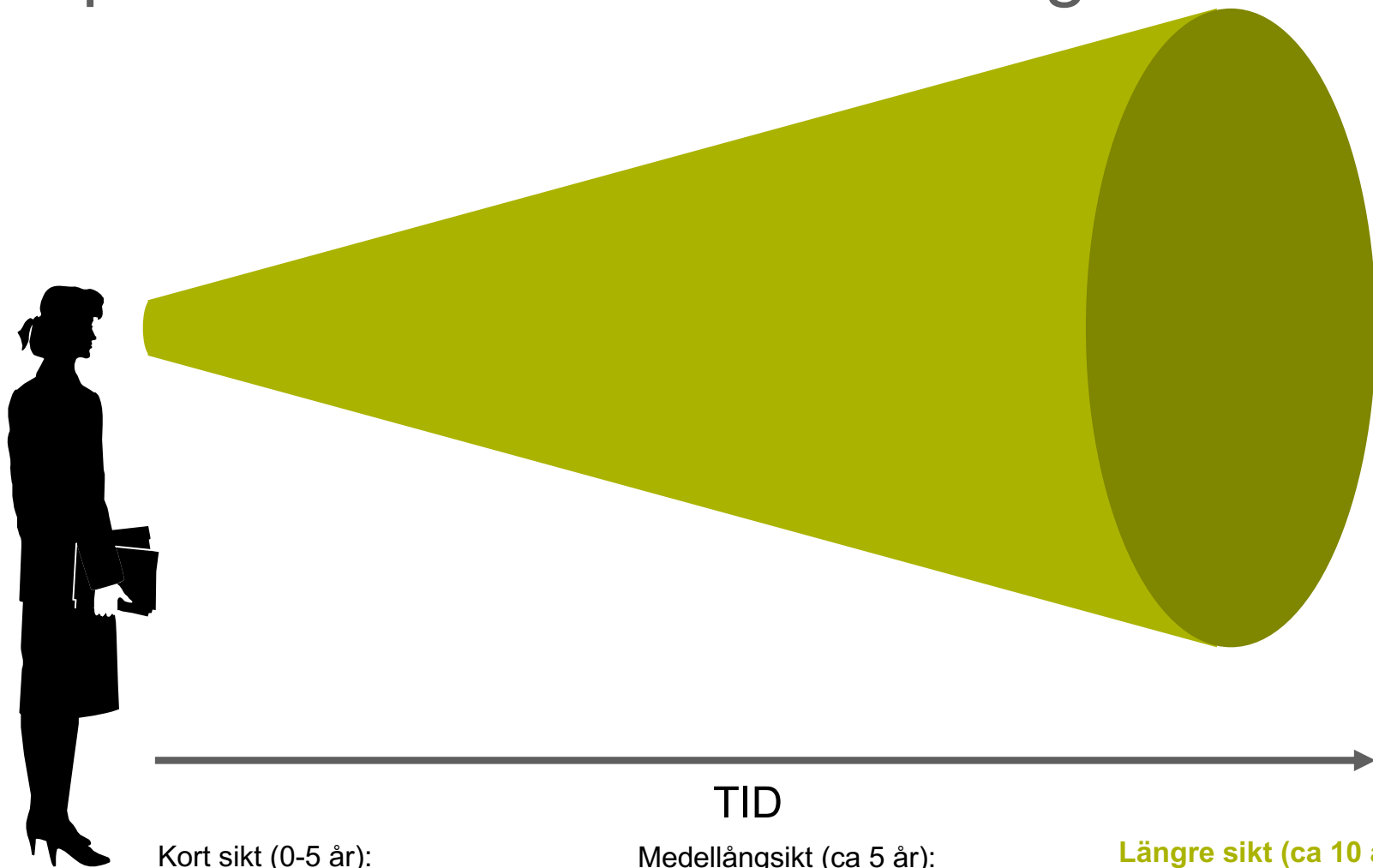


Slutsats 6: Sociala förmågor

huvudförmågor i Härnösands framtida arbetsliv

- Företrädare för Härnösand ser att framtidens arbetsliv handlar om digitalisering, flexibilisering och att hantera snabb utveckling
- Företrädarna i Härnösand betonar skarpt behovet av sociala färdigheter i form av samarbete, kommunikativa förmågor och förmåga att "ta" människor
- Eget driv och tekniskt kunnande efterfrågas framförallt i näringslivet, samarbetsförmåga mer av offentliga chefer
- Både privat och offentlig sektor uttrycker starkt kundfokus

Kompetenshorisonter att uttala sig om



Consultants for Strategic Futures.



Kort sikt (0-5 år):
Känd bild,
Bristyrken

Medellångsikt (ca 5 år):
Delvis känd bild,
Individfaktorer, "skills"

Längre sikt (ca 10 år):
okänd bild,
Roller

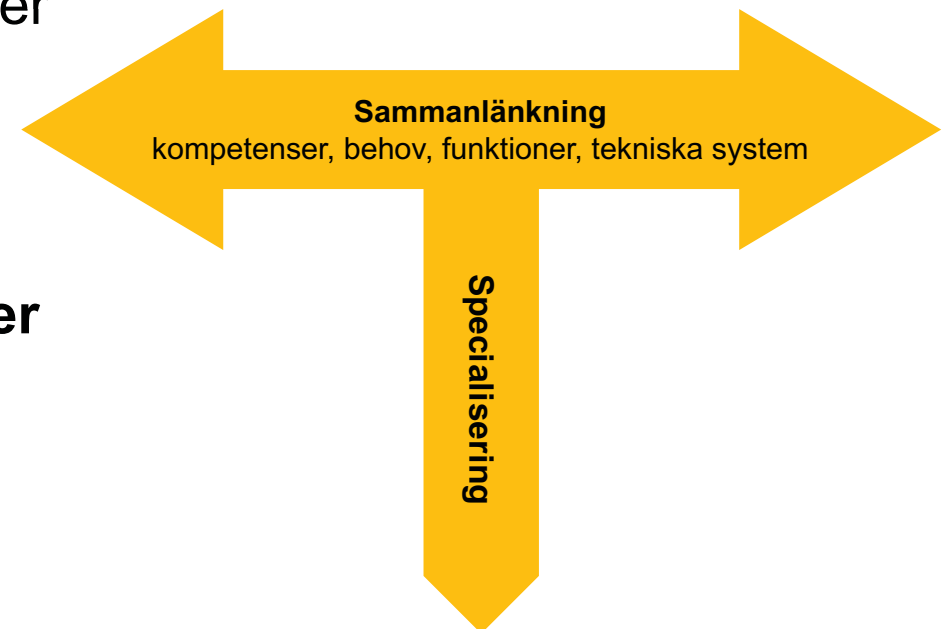
På längre sikt: T-logik och roller för framtiden

- **Ökad specialisering**

... i samklang med andra yrkesroller
och teknikens utveckling

- **Länkande professioner och roller**

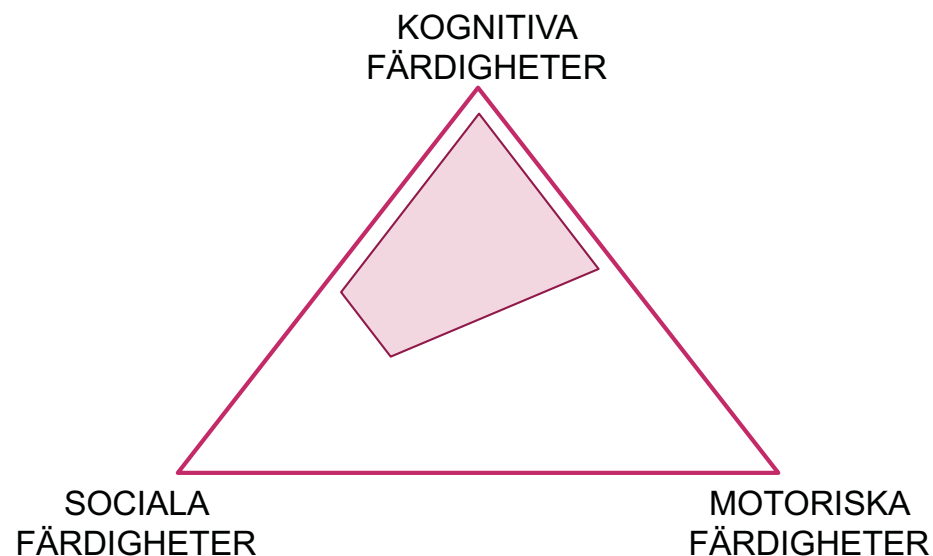
.... blir viktigare när samhället
kopplas upp och integreras



Framtidsroll 1: Konceptuell & kreativ tänkare

Bakgrund:

- Produktivitetsskiftet i tankesamhället
- Digitalisering omdanar värdeskapande och marknadslogiker
- Behov av syntes och begriplighet, lösa öppna frågor i fragmenterad verklighet.



Roll

Tänka fram lösningar och nya systemlogiker. Syntetisera idéer till färdiga koncept av värdeskapande produkter, tjänster, processer och system

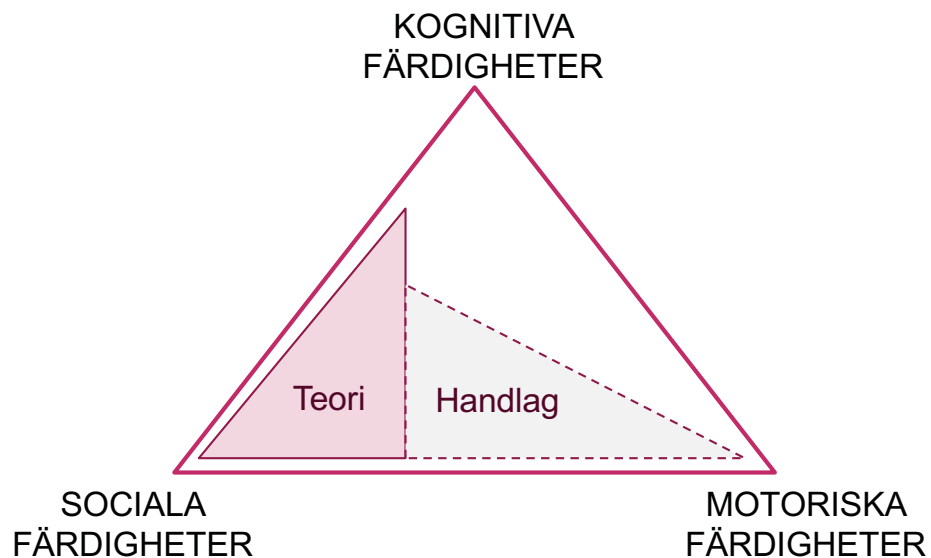
Egenskaper

Allmänbildad, kreativ genialitet, förmåga att tänka i koncept och modeller och att kommunicera

Framtidsroll 2: Praktiska pedagogen

Bakgrund:

- Automatisering rationaliserar bort jobb
- Vikten av att lära nytt och lära om ökar
- Kompetensbrist långt från arbetsmarknad



Roll

Hjälpa människor att lära in och lära om. Genom traditionell rumspedagogik och i digitala lärsystem.

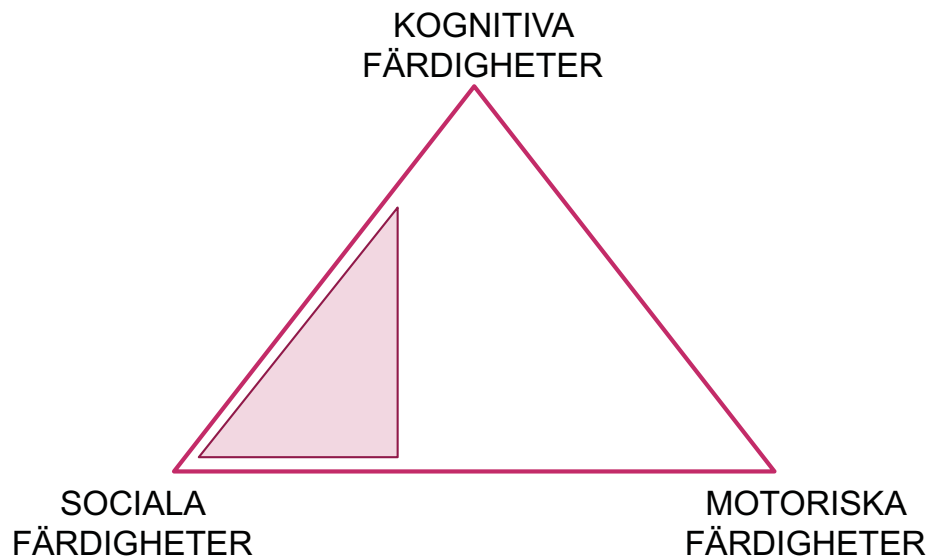
Egenskaper

Pedagogisk, socialt och kulturellt kompetent, tålmodig, bra ledare och coach

Framtidsroll 3: Upplevelsemakare

Bakgrund

- Upplevelsenäring, handel och kundtjänst är exempel på verksamheter där många arbetsmoment kommer kunna automatiseras.
- Men att förstå hur upplevelser kan förbättras och förstärkas på ett sätt som passar kundernas behov och plånbok är en nyckelkompetens.



Roll

Att öka värdet i upplevelser.
Få kunder att känna friktionsfrihet, energi, magi och uniktet.

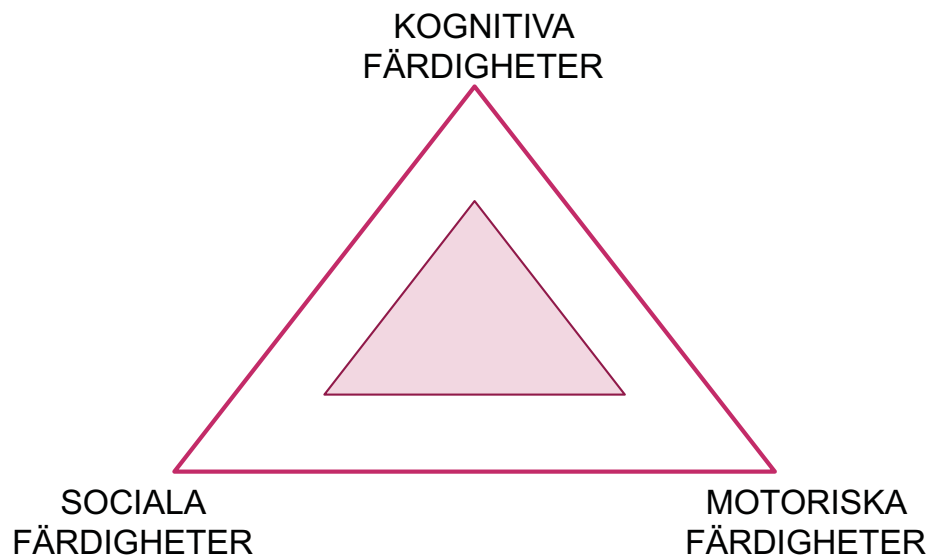
Egenskaper

Kreativ människokännare,
serviceintresserad, energisk,
socialt och kulturellt kompetent

Framtidsroll 4: Interaktionsdesigner

Bakgrund

- Alla organisationer står inför en ökad digitalisering och automation av olika arbetsmoment.
- Behov att dra fördel av såväl maskiners som människors styrkor på bästa sätt, sammanlänkningen av människa och maskin



Roll

Att få människor och maskiner (såväl mjukvaror som robotar) att fungera i produktiv symbios, istället för att vara varandras problem

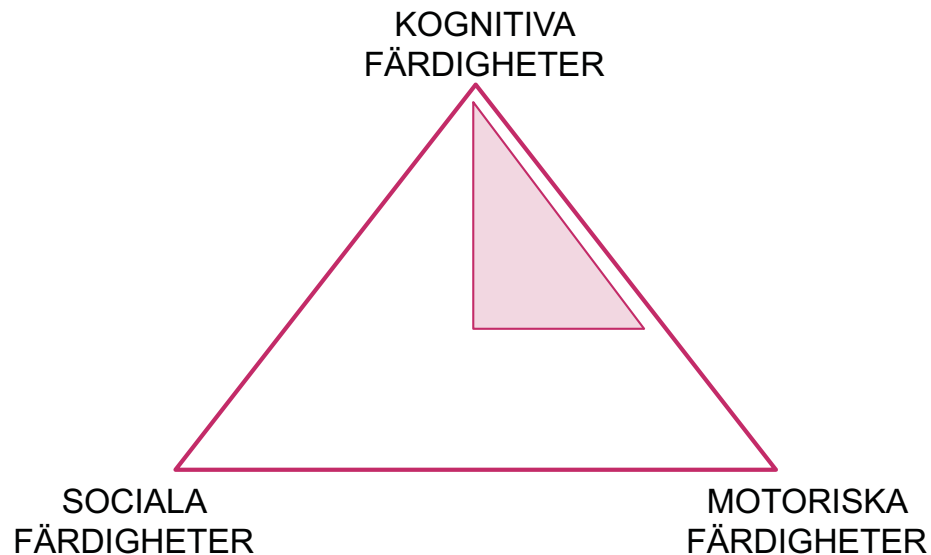
Egenskaper

att förstå både människans och teknikens olika förutsättningar och behov, och anpassa tekniska lösningar efter användarnas mänskliga sinnen och intuition

Framtidsroll 5: Systemintegrerare

Bakgrund

- Med sammanlänkningar mellan olika databaser och analysverktyg kommer allt större, och mer komplexa problem beräknas och automatiseras av datorer.
- Informationsflöden och processer idag digitaliseras i avgränsade verktyg och plattformar integreras alltmer.



Roll

Att knyta samman digitala verktyg, databaser, informationsflöden och analysverktyg i alltmer avancerade system av system.

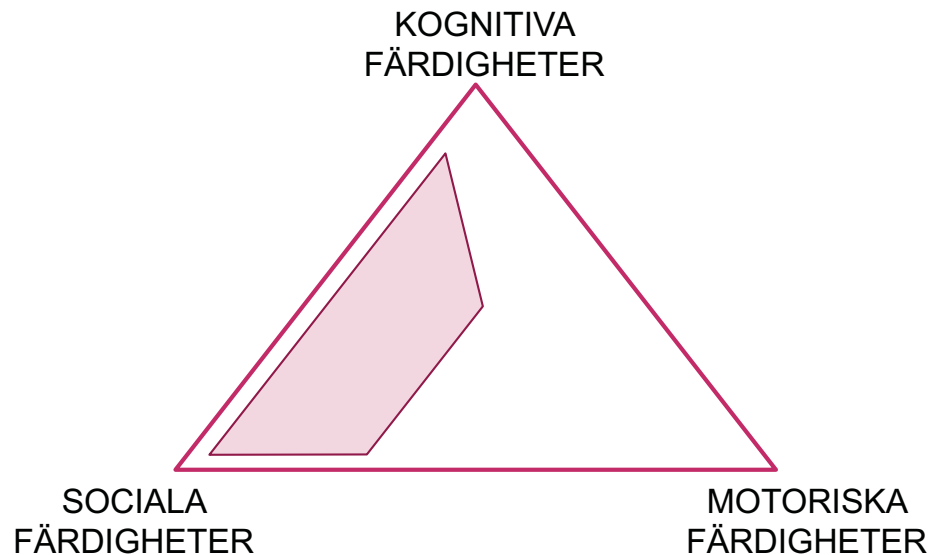
Egenskaper

Att kunna förstå hela den digitala floran och faunan av systemlogiker, och länka dessa i välfungerande och värdeskapande helheter

Framtidsroll 6: Facilitatorn

Bakgrund

- I en komplex och föränderlig värld är det en stor utmaning att få människor med olika kompetenser, roller och identitet att tänka och agera tillsammans.
- Att dra nytta av mångfaldens olika perspektiv och samtidigt sätta upp och navigera mot gemensamma mål och resultat



Roll

Att hjälpa grupper av medarbetare att gemensamt sätta upp mål, och arbeta effektivt tillsammans för att nå ömsesidigt önskvärda resultat.

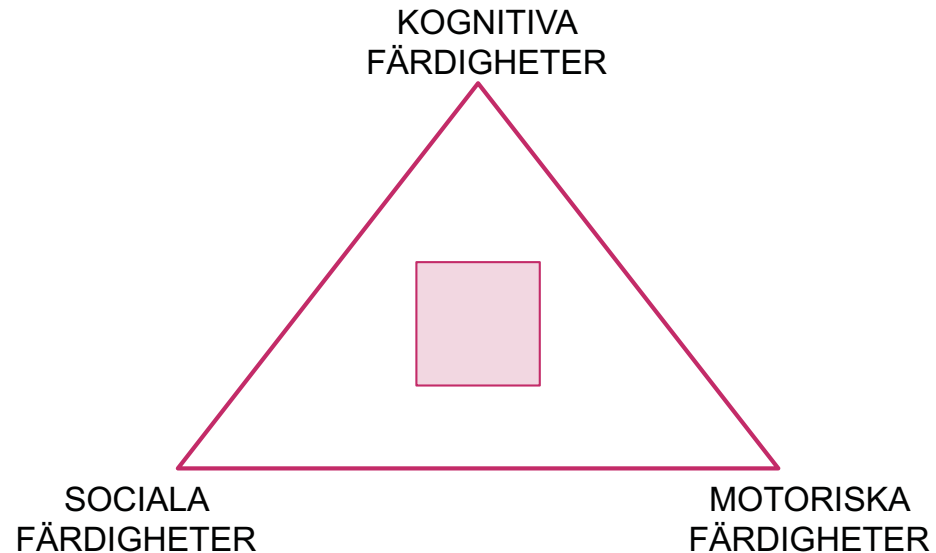
Egenskaper

Att kunna lyssna in och motivera grupper. Ta bort hinder för kommunikation och leda strukturerade tankeprocesser utan att själv ta aktiv del av beslutsfattandet.

Framtidsroll 7: Klippan

Bakgrund:

- Utvecklingen mot ett tjänstesamhälle med mer lösa kanter och raplexa miljöer driver fram efterfrågan på "klippor" som skapar lugn och ordning i organisationer.



Roll

Skapa struktur, ordning och lugn i kaoset, och agera stöd som andra kan lita sig mot när de blåser. Håller kursen på målet.

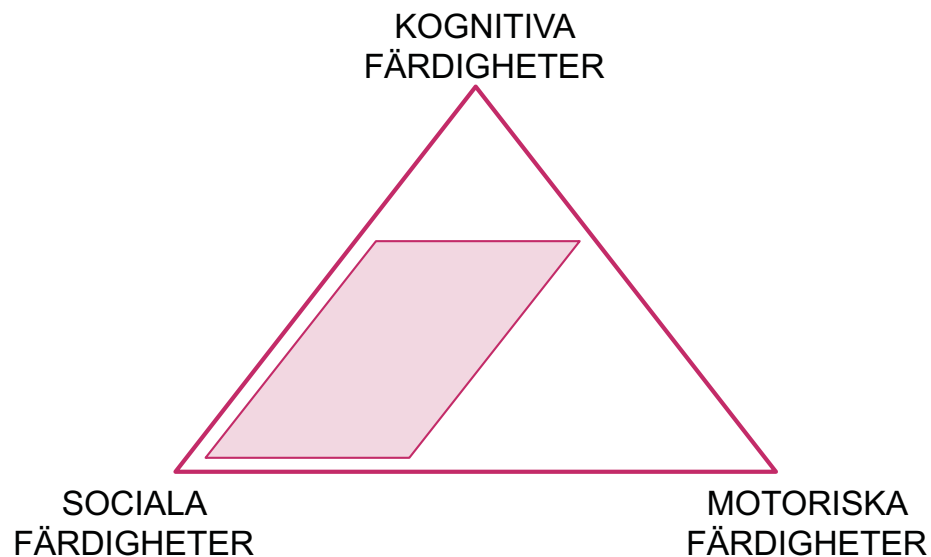
Egenskaper

Erfaren, lugn och ordningsam. Tålmodig och kommunikativ kollega som alltid finns där för att ge stöd och råd.

Framtidsroll 8: Diplomaten

Bakgrund

- Nytt värdeskapande och raplexitet driver på att aktörer söker nya roller, branscher ändrar form, kommuner samverkar pragmatiskt.
- Interorganisatoriska relationer och samarbeten behöver identifieras, inledas, omförhandlas och avslutas.



Roll

Att företräda sin organisations roll och intressen i samtal och förhandlingar och avtalsprocesser med andra aktörer.

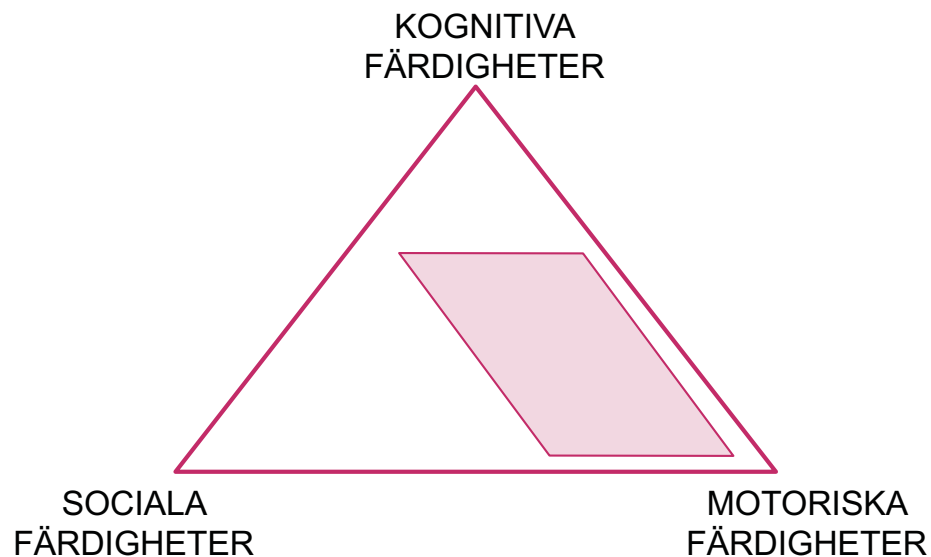
Egenskaper

Empatisk relationsbyggare som kan förstå, påverka och spela med (ut?) andra aktörer, till fördel för den egna organisationen.

Framtidsroll 9: Specialisthantverkaren

Bakgrund

- Allt kan inte automatiseras och skalas upp i volym.
- Vissa jobb kräver anpassningar till unika behov och krav.
- Det kommer finnas arbeten som kräver gedigen hantverksskicklighet och specialistkunskap.



Roll

Tillverkning av specialprodukter, installation av anpassade lösningar. (ex. högteknologiska robotar och verktyg, el, snickeri, metallarbeten, design, hantverkstradition)

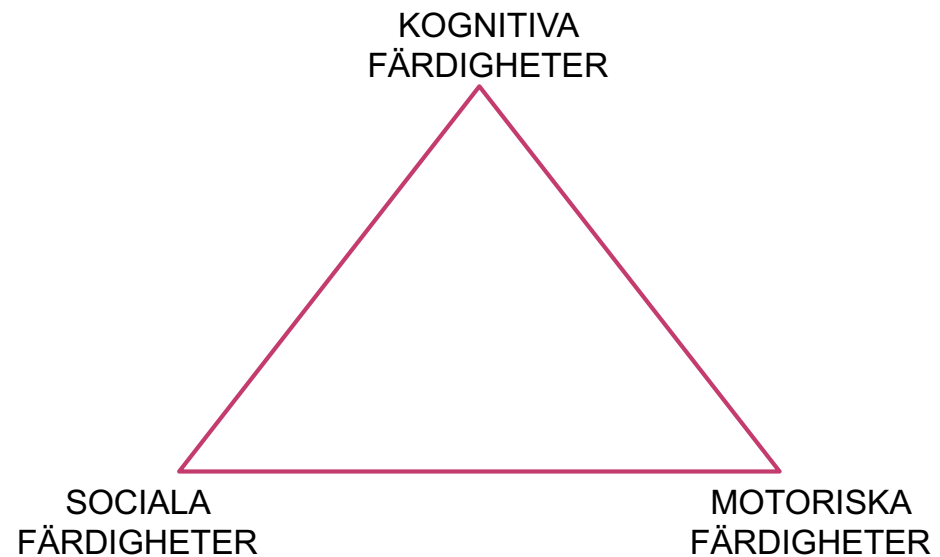
Egenskaper

Praktisk expert inom sitt område. Stor erfarenhet av att hantera verktyg, konstruktioner, mekanik och material. "Det sitter i knycken"

9 nyckelroller i framtidens arbetsliv

Alla former av värdeskapande specialiseringar, plus:

1. Kreativ och konceptuell tänkare
2. Praktisk pedagog
3. Upplevelsemakare
4. Interaktionsdesigner
5. Systemintegrerare
6. Facilitator
7. Klippan
8. Diplomat
9. Specialisthantverkare



Slutsats 7:

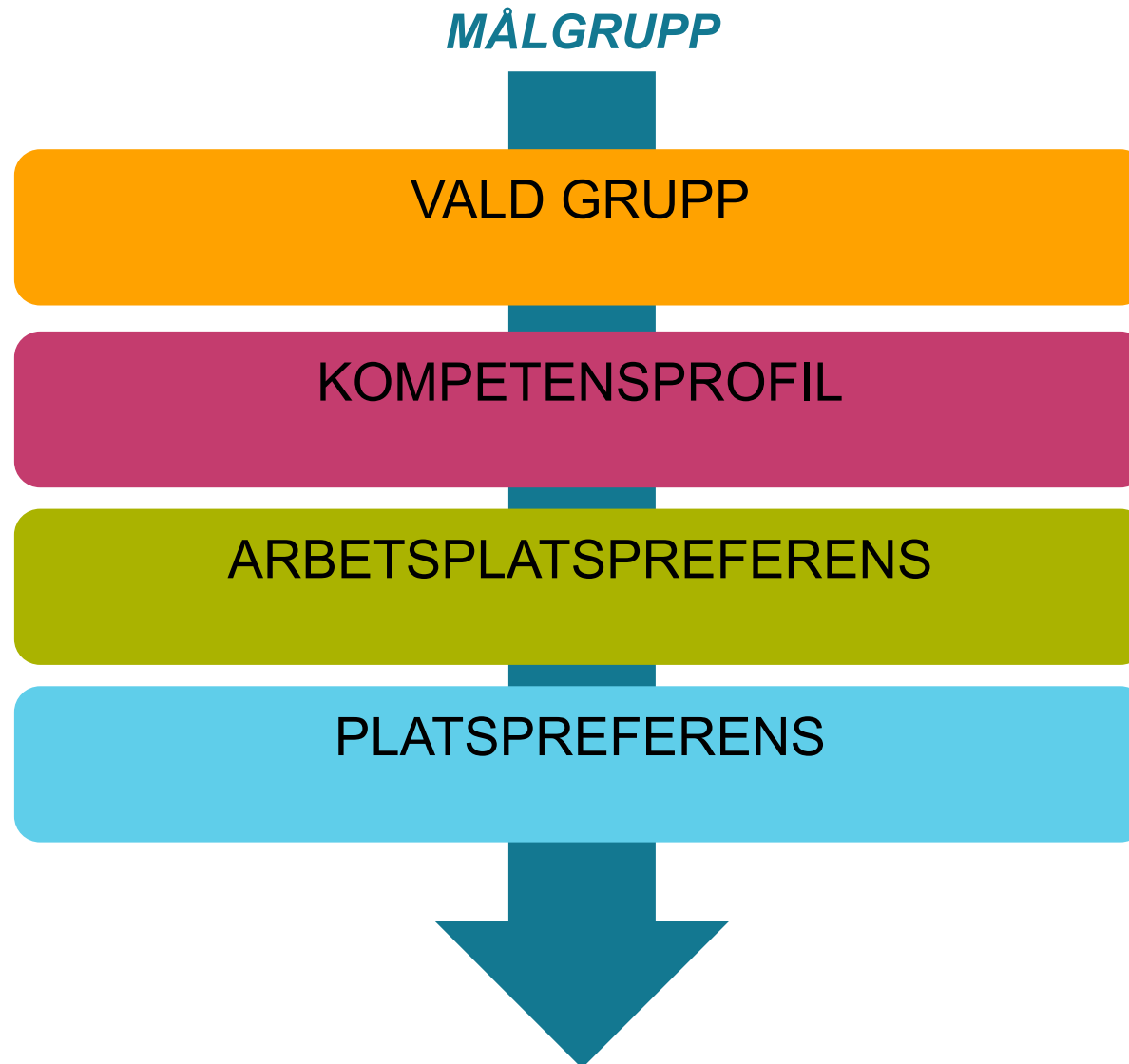
5 nyckelkompetenser för Härnösands framtida arbetsliv

- På längre sikt har Härnösand behov av kompetenser och förmågor som speglar arbetslivets utveckling, såsom:
 - Avancerade tekniker
 - Ung Omsorgspersonal
 - Upplevelsemakare
 - Bank- och försäkringspersonal
 - IT-folk

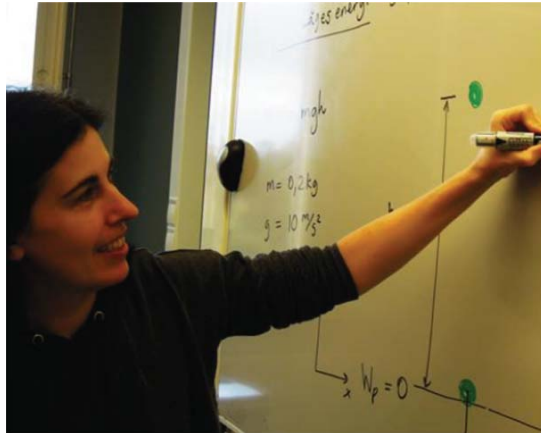
Hur attrahera den kompetens som krävs?



Målgruppsmaskinen



5 målgrupper för Härnösand – hur når vi dem?



Avancerade tekniker



Bank/försäkringspersonal



Upplevelsemakare

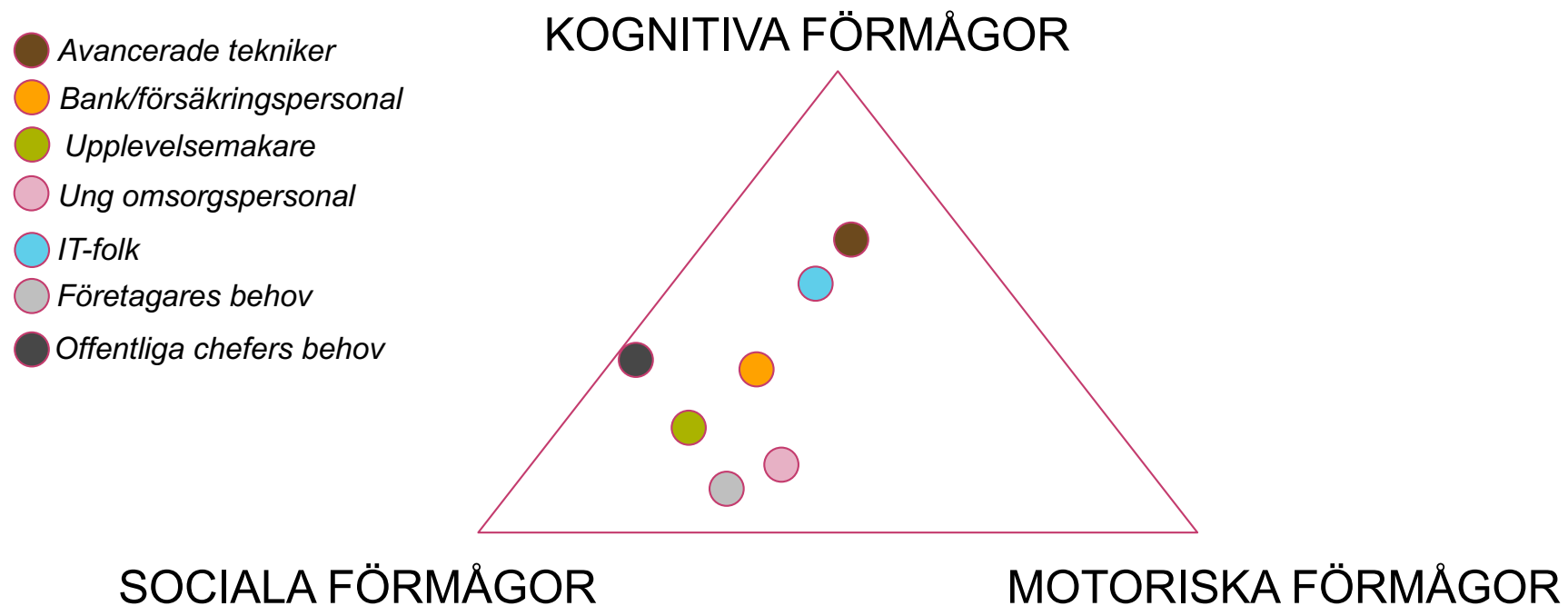


Ung omsorgspersonal

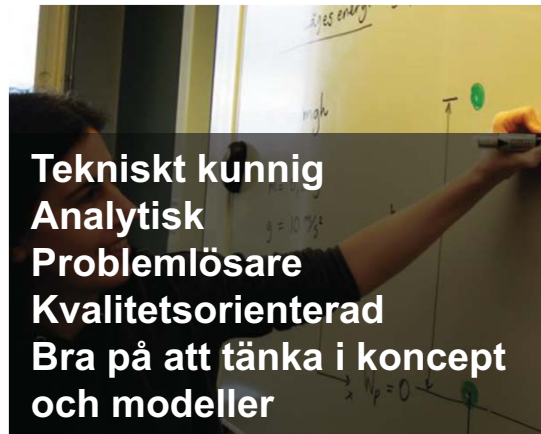


IT-folk

Färdighetstriangeln och målgruppernas position



Förmågor som sticker ut



Tekniskt kunnig
Analytisk
Problemlösare
Kvalitetsorienterad
Bra på att tänka i koncept och modeller

Avancerade tekniker



Bra på adm. uppgifter
Resultatinriktad
Effektiv
Analytisk
Bra på planering och framförhållning

Bank/försäkringspersonal



Kreativ
Bra på att kommunicera
Socialt kompetent
Pedagogisk
Sinne för estetik

Upplevelsemakare



Omhändertagande
Empatisk
Bra på att samarbeta
Bra på att skapa ett positivt klimat
Lyhörd

Ung omsorgspersonal

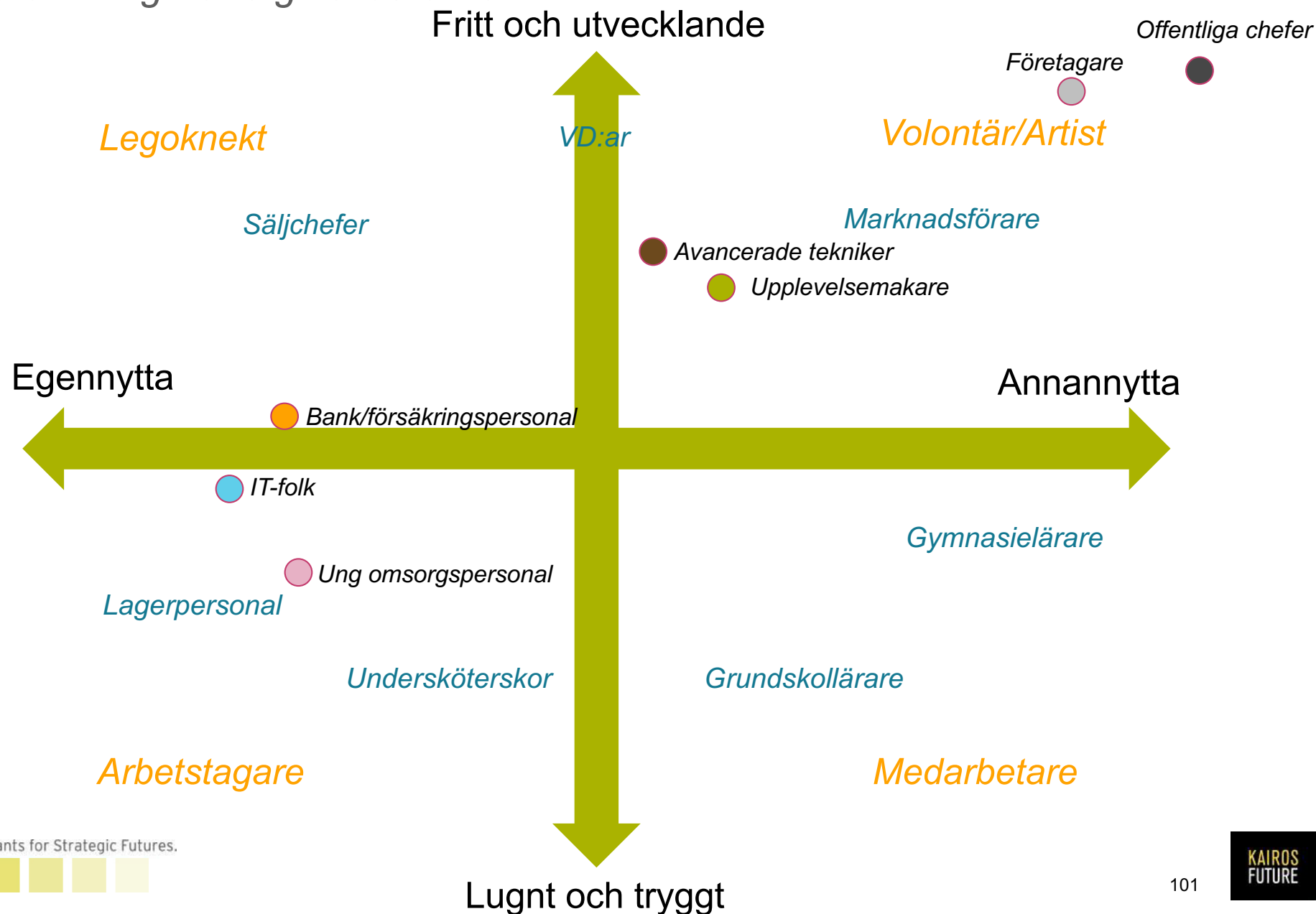


Tekniskt kunnig
Analytisk
Problemlösare
Kvalitetsorienterad
Bra på att tänka i koncept och modeller

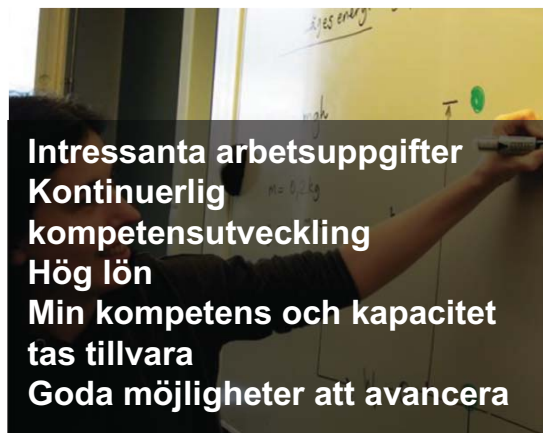
IT-folk

Vad attraherar olika grupper?

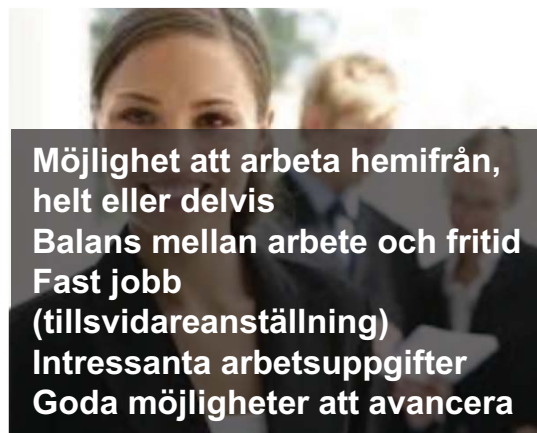
Vad är viktigt för dig i arbetslivet?



Faktorer som sticker ut



Avancerade tekniker



Bank/försäkringspersonal



Upplevelsemakare

Kommentar: Trots placeringen i föregående gröna korset skattar Ung omsorgspersonal *Samhällsnyttigt arbete* (och ett antal andra kvaliteter) högre än andra jobbkvaliteter som finns i korsets övre högra sida. Därav paradoxen att gruppen hamnar lågt på *Annannytta* men samtidigt har *Samhällsnyttigt arbete* i topp på sin lista.



Ung omsorgspersonal



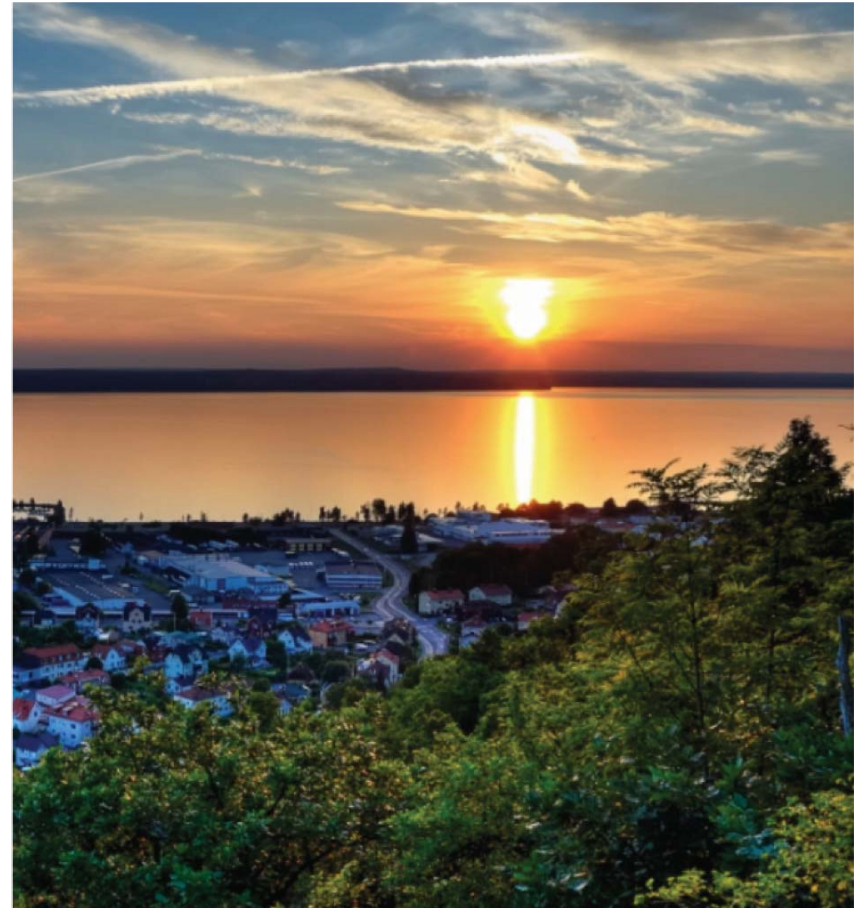
IT-folk

Platsen då?

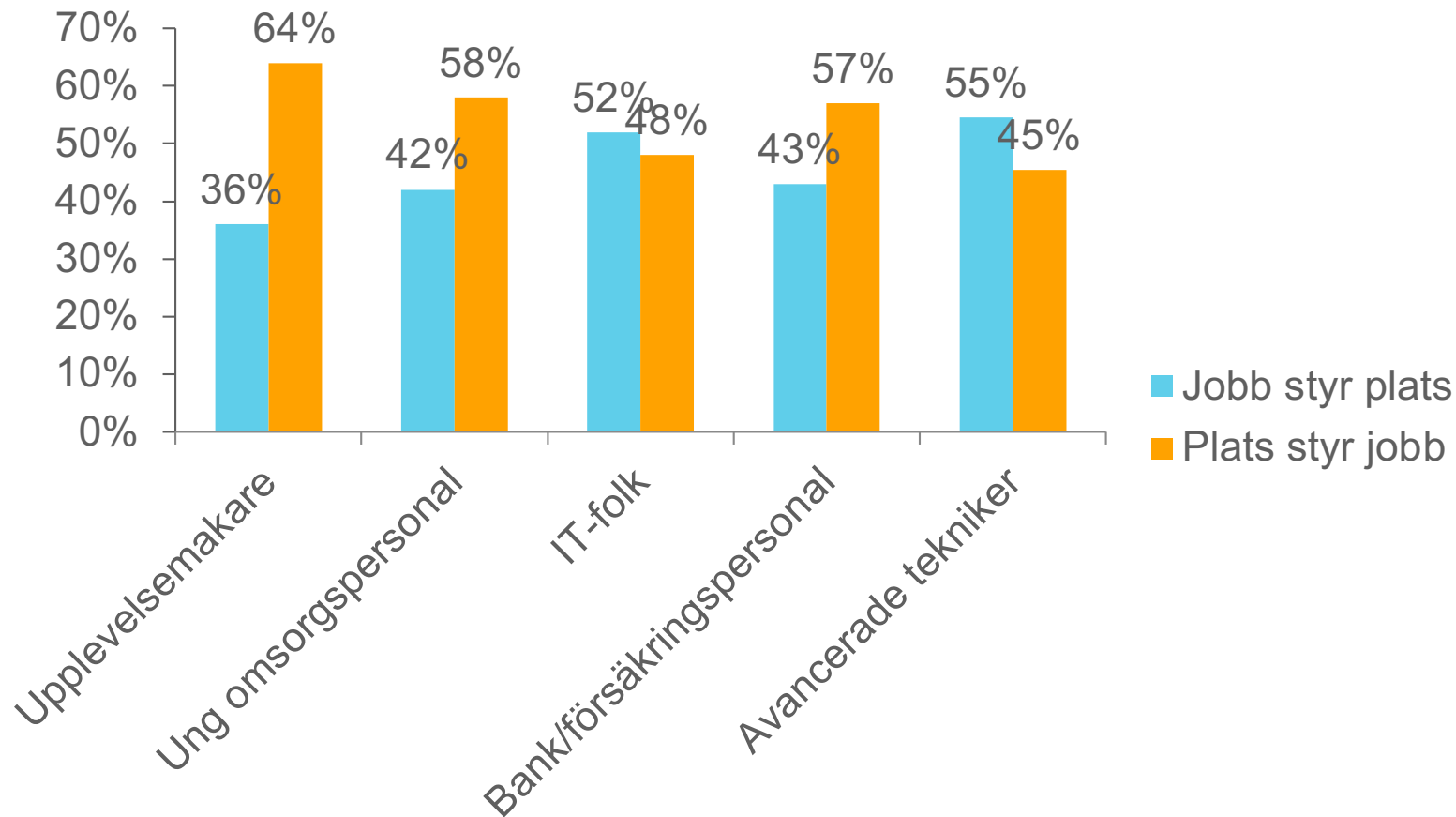


Faktorer som är viktigare än bra arbetsmöjligheter för att man ska vilja bo på en plats

- Tryggt/låg brottslighet
- Att det är nära till naturen
- Att det är lugnt
- Bra bostäder
- Nära till vatten, hav eller sjö
- Att det är bra kommunikationer
- Att det är rent och snyggt
- Nära till affärer
- Att det är vackert
- Mycket parker/grönområden



Styr plats vilket jobb man väljer eller styr jobbet vilken plats man väljer?



Sex skiljande platsvärden

Landets lugn

Stadens puls



Frihetsliv

Barnliv



Funktion

Gemenskap



Landets lugn kontra stadens puls



Landets lugn

- Att det är lugnt
- Att det är nära till naturen
- Att det är billigt att bo där
- Tryggt/låg brottslighet
- Att det är barnvänligt

Stadens puls

- Stort nöjesutbud
- Känslan att "det är där det händer"
- Att det är mycket liv och rörelse
- Många restauranger och caféer
- Bra shopping



Frihetsliv kontra barnliv



Frihetsliv

Att det är rent och snyggt
Att det är vackert
Att det är lugnt
Tryggt/låg brottslighet
Kulturutbud

Barnliv

Nära till förskolor/skolor
Bra skolor/förskolor
Att det är barnvänligt
Bra utbildningsmöjligheter
Bra arbetsmöjligheter



Funktion kontra gemenskap

Funktion

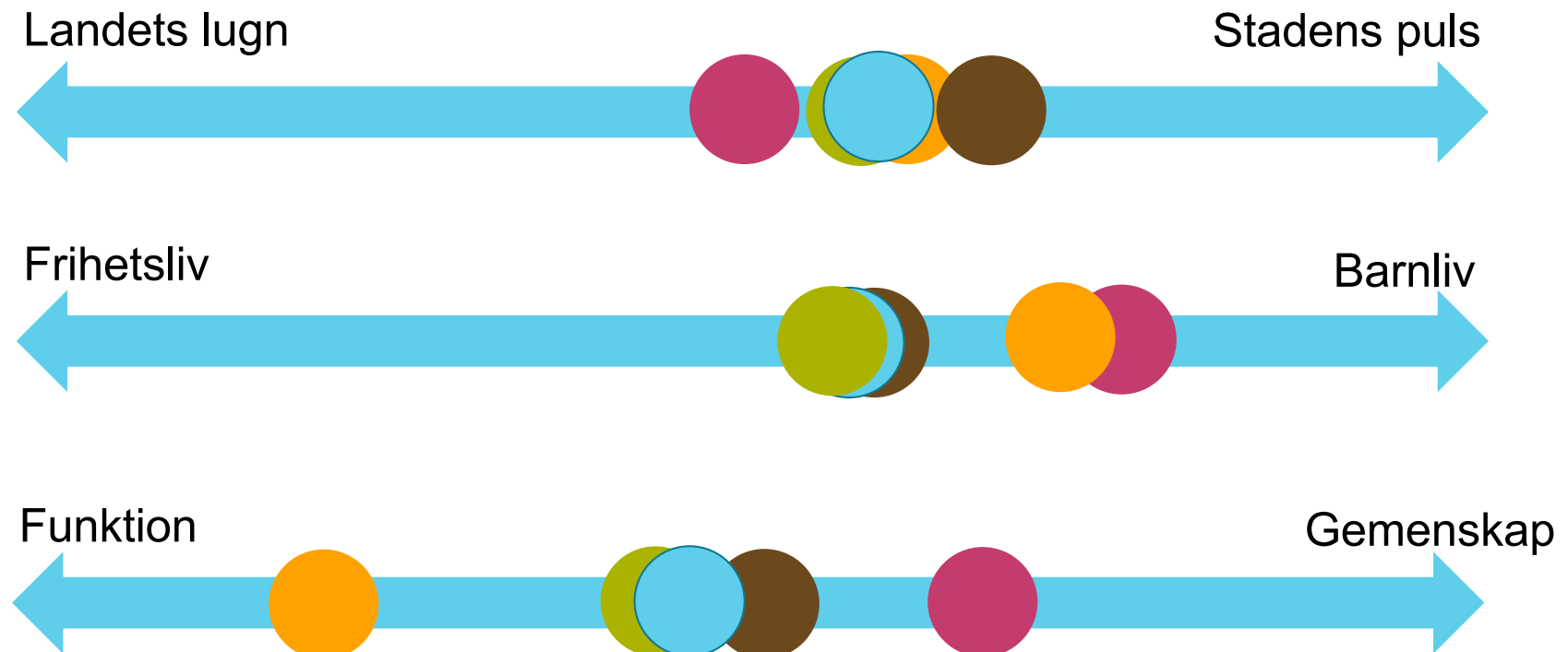
Att det är bra kommunikationer
Bra arbetsmöjligheter
Bra bostäder
Många restauranger och caféer
Nära till affärer

Gemenskap

Känner gemenskap
Samma kulturella/etniska
bakgrund
Att man kan identifiera sig
med boendeplatsen
Många i min ålder



Positioner längs platsdimensionerna



Ung omsorgspersonal Upplevelsemakare Bank/Försäkringspersonal

Faktorer som sticker ut



Bra kommunikationer
Bra utbildningsmöjligheter
Att det är vackert
Bra bostäder
Bra möjlighet till sport/fritidsaktiviteter

Avancerade tekniker



Bra bostäder
Bra skolor/förskolor
Att det är rent och snyggt
Nära till förskolor/skolor
Att det är bra kommunikationer

Bank/Försäkringspersonal



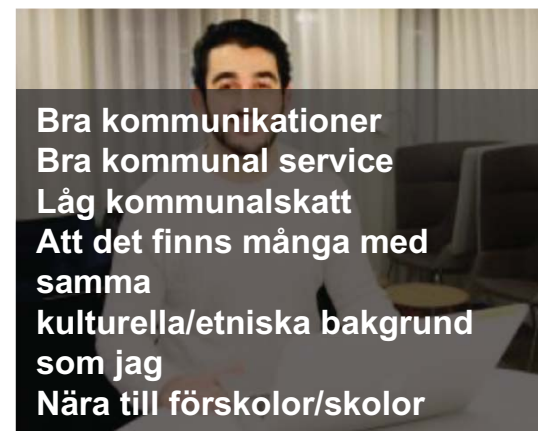
Att det är vackert
Att det finns platser där människor möts
Stort kulturutbud
Mycket parker/grönområden
Bra skolor/förskolor

Upplevelsemakare



Barnvänligt
Nära till affärer
Billigt att bo
Mycket parker/grönområden
Bra arbetsmöjligheter

Ung omsorgspersonal

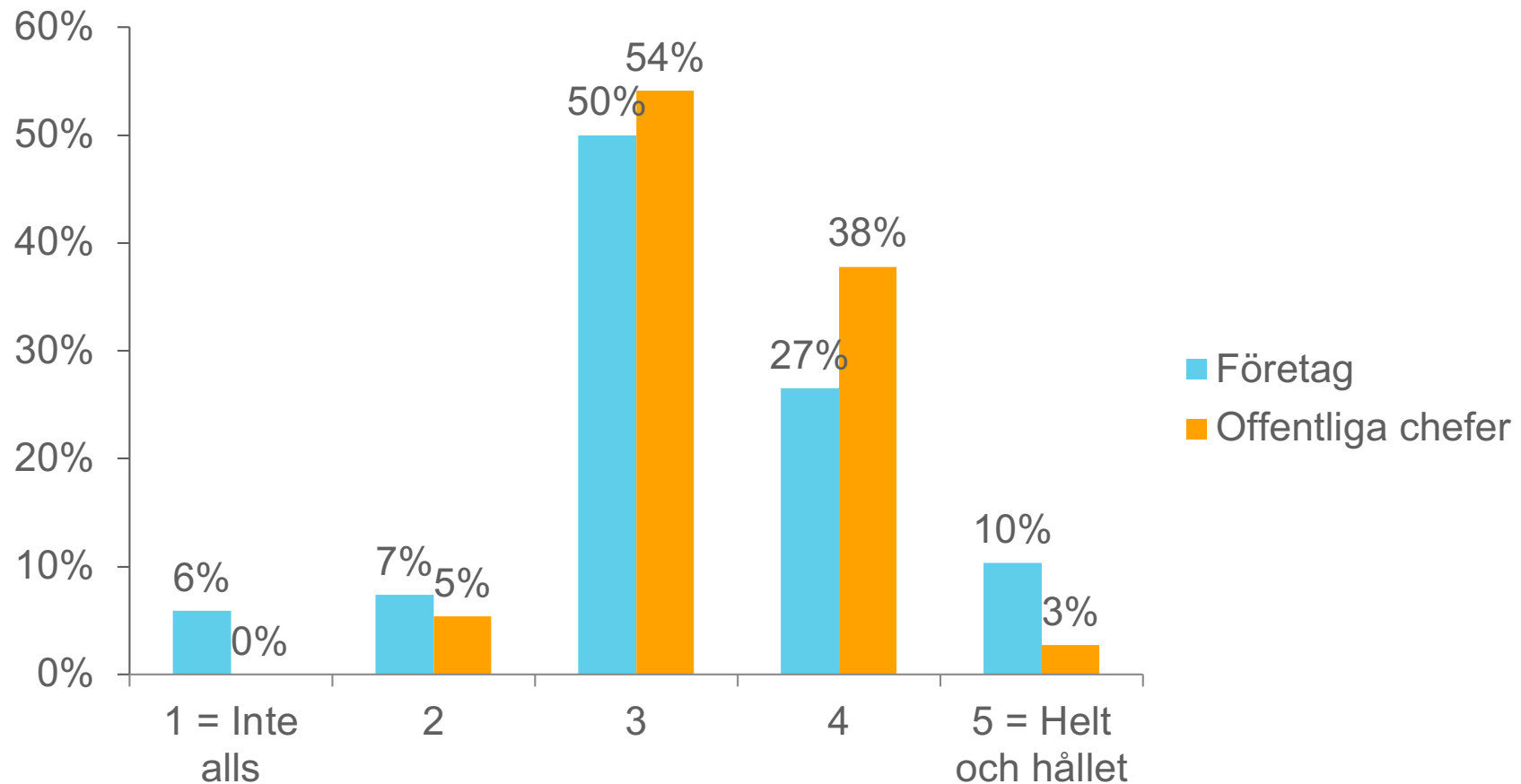


Bra kommunikationer
Bra kommunal service
Låg kommunalskatt
Att det finns många med samma kulturella/etniska bakgrund som jag
Nära till förskolor/skolor

IT-folk

Vad säger arbetsgivarna?

I vilken grad anser du att Härnösand erbjuder de kvaliteter hos platsen som du tror efterfrågas av personerna ni söker?



Kan Härnösand vara något?

- Andel som kan tänka sig bo i Härnösand:
 - Alla: 5%
 - Avancerade tekniker: 8%
 - Bank/försäkringspersonal: 6%
 - Upplevelsemakare: 5%
 - Ung omsorgspersonal: 10%
 - IT-folk: 4%



Sammanfattning

Enligt målgruppsmaskinen

- Avancerade tekniker lockas med
 - Utveckling i alla dess former
- Upplevelsemakare lockas med
 - Egenutveckling och mysiga platser
- Bank/försäkringspersonal lockas med
 - Funktionella platser och arbetsplatser
- Ung omsorgspersonal lockas med
 - Trygghet att kunna hjälpa
- IT-folk lockas med
 - Ett väldigt bra svar på frågan "What's in it for me?"



Samlade slutsatser och vägen framåt

1. Mot T-samhället och nya sammankopplade system!
2. Härnösand är en mellanlägeskommun som behöver en starkare dragare
3. Härnösand är en av flera regionhubbar i regionen
4. Härnösand behöver bli mer uppkopplat mot en starkare motor för att ta fart
5. Hantera teknik och människor heta yrkesroller i Härnösand
6. Sociala förmågor huvudförmågor i Härnösands framtida arbetsliv
7. Fem kompetenser för Härnösands framtida arbetsliv
 - Avancerade tekniker, Bank/Försäkringspersonal, Upplevelsemakare, Ung omsorgspersonal, IT-folk