

REGION GOTLAND

Pilotprojekt – kvalitativ undersökning angående näringslivets kompetensbehov

Region Gotland – Arbetsförmedlingen

Jörgen Wessman

2014-09-09



Innehåll

| | |
|--|----|
| 1. Sammanfattning | 4 |
| 2. Bakgrund till uppdraget..... | 6 |
| 3. Syfte med uppdraget..... | 6 |
| 4. Uppdraget..... | 6 |
| 5. Organisation för uppdraget..... | 7 |
| 6. Metodval | 7 |
| 7. Genomförande av pilotprojektet | 7 |
| 8. Uppföljningsmöte..... | 9 |
| 9. Resultat och analys utifrån uppdraget | 9 |
| 10. Deltagare i framtida dialogforum..... | 11 |
| 11. Förslag till modell för dialogforum | 12 |
| 12. Resultat gällande kompetensförsörjningsbehov på Gotland | 13 |
| 13. Övriga resultat och lärdomar | 14 |
| 14. Koppling till InterCom..... | 14 |
| 15. Processledarens reflektioner gällande dialogforum | 15 |
| 16. Återföring från dialogforumen till andra förvaltningar och myndigheter | 16 |
| 17. Resursåtgång | 17 |
| Bilaga 1 | 18 |
| Sammanställning av samtliga kompetensförsörjningsbehov som identifierades..... | 18 |
| Bilaga 2 | 22 |
| Bilaga 3 | 24 |
| Inbjudan och beskrivning av dialogforumen..... | 24 |
| Bilaga 5 | 26 |

**Pilotprojekt,
kvalitativ undersökning angående näringslivets kompetensbehov**

Region Gotland – Arbetsförmedlingen

Denna rapport skrivs i syfte att avrapportera det genomförda pilotprojektet samt att fungera som en handledning inför kommande dialogforum. Av den anledningen innehåller rapporten detaljerade beskrivningar.

Resultatet och rekommendationer inför framtida dialog mellan näringslivet och de offentliga stödstrukturerna beträffande kompetensförsörjningsbehov finns i sammanfattningen först i rapporten.

1. Sammanfattning

Uppdrag

Utgångspunkten för uppdraget är:

- att näringslivet har behov av rätt kompetenser
- de offentliga aktörerna har strukturer och resurser att stötta med
- de arbetssökande behöver arbete

Den grundläggande frågeställningen för uppdraget är: Hur ska aktörerna hitta en form för att på bästa sätt få alla delar i systemet att samverka?

Genom fyra dialogforum med olika målgrupper och storlek på grupperna syftar pilotprojektet till att hitta en modell för hur näringslivet, Region Gotland och Arbetsförmedlingen kan samverka för att gemensamt säkra kompetensförsörjningen i näringslivet, skapa ökad sysselsättning på Gotland och få fler i arbete. De tre parterna har haft dialog om detta med stöd av en processledare.

Genomförande

Fyra dialogforum har genomförts:

- Den 23 april 2014 med Utvecklingsbolaget Nygarn
- Den 24 april 2014 med boendeanläggningar på Gotland (hotell, pensionat och stugbyar)
- Den 25 april 2014 med branschorganisationer
- Den 7 maj 2014 med mikroföretagare

Vid varje dialogforum deltog mellan sex och nio företagare, projektgruppen på tre personer samt ett regionråd och en tjänsteman från näringslivsenheten vid Region Gotland.

Resultat

Slutresultat av analysen efter de fyra dialogforumen är att dialogmöten med branschföreträdare och representanter från en och samma bransch, då representanterna företräder verksamheter med liknande förutsättningar, är det som ger mest kunskapsunderlag om kompetensförsörjningsbehovet på Gotland.

Förslag till modell för dialogforum

Efter det genomförda pilotprojektet föreslås följande modell för dialogforum:

Genomför dialoger en gång om året, eller vartannat år, med branschföreträdare i ett dialogforum och företag från samma bransch i ett annat forum. För att deltagarna ska kunna mötas på samma nivå i dialogen bör företagen ha liknande förutsättningar gällande storlek på företag. Det kan vara en fördel att ha ett fokusområde inom kompetensförsörjningsbehov under ett år.

- Genomför på samma sätt som i pilotprojektet beträffande lokal, möblering, skapande av atmosfär, längd på mötet, inledning och avslutning samt storlek på grupp.
- Fördelningen av deltagare rekommenderas vara övervägande deltagare från näringslivet, ca 8-10 deltagare samt 3-4 personer som offentliga företrädare. Att det finns representanter från fler än två olika offentliga strukturer skapar dynamik i dialogen.
- Välj deltagare som är motiverade och engagerade. Detta gäller både företag och de offentliga organisationerna. Rikta skriftlig eller digital inbjudan och säkerställ genom personliga samtal att deltagarna har sett inbjudan och avser att komma. Kontakta deltagarna dagen innan mötet för att förvissa sig om att alla kommer.
- Det är viktigt att i förväg säkerställa att mötet ska kännetecknas av en ömsesidig dialog mellan deltagarna för att undvika ett alltför inlyssnande förhållningssätt. En inledande

förklaring till att inga deltagare behöver utlova några konkreta åtgärder i sittande möte kan skapa en mer avspänd dialog.

- Se till att deltagande företag har liknande förutsättningar men att det är nya och oprövade konstellationer av deltagare.
- Ha en driven samtalsledare och några deltagare med uppdrag att efter dialogforumet genomförts gemensamt dokumentera resultatet.
- Sammanställ resultat, intryck och lärdomar i direkt anslutning till genomförandet av dialogforumet. Avsätt gott om tid till detta.
- Återkoppla resultatet till alla medverkande och berätta vad som kommer att ske med det.
- Samla deltagare till en uppföljning, både för att delge resultat och åtgärder, men också för att fånga upp fortsatta tankar och idéer efter dialogforumet.

2. Bakgrund till uppdraget

Kompetensförsörjning är en avgörande faktor för att bibehålla och stärka konkurrenskraft i företag. Företagarna Gotland har som ett av hindren för tillväxt angivit brist på arbetskraft med rätt kompetens. Tillgång till arbetskraft med rätt kompetens är således en förutsättning för att det gotländska näringslivet ska kunna utvecklas.

Den regionala kompetensplattformen på Gotland ska analysera utbud och efterfrågan av arbetskraft samt bidra till att generellt höja utbildningsnivån på Gotland. Analyserna ger underlag för respektive deltagande organisation att mer ändamålsenligt verka inom sina ordinarie uppdrag att matcha utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden. Även utbildningsanordnare, både privata och offentliga, samt branschorganisationer kommer att med hjälp av undersökningsresultatet kunna få stöd i sina avvägningar gällande utbildningsutbud.

Region Gotland har det regionala utvecklingsansvaret. En regional strategi har tagits fram där en av framgångsfaktorerna är kompetensförsörjning. Insatserna ska i så stor omfattning som möjligt bidra till en utveckling mot en hållbar tillväxt och sysselsättning i det gotländska näringslivet. Region Gotland har valt att via Kompetensplattformen göra en undersökning av behoven och hur det offentliga kan möta, stödja och hjälpa till i matchningsproblematiken. Resultatet av undersökningen förväntas visa vilka utmaningar som finns gällande kompetensförsörjningsbehov inom näringslivet. Därmed kan undersökningsresultatet användas som stöd för insatser från Region Gotlands håll gällande exempelvis riktade insatser mot branscher, kompetensutvecklingsinsatser, i utvecklingsprocesser och liknande.

Arbetsförmedlingens ingång i pilotprojektet är att fånga arbetsgivarnas behov av arbetskraft och kompetenser. Inom de branscher där det råder brist på arbetskraft kan Arbetsförmedlingen inom sitt uppdrag bidra till att lösa företagets kompetensförsörjningsbehov.

3. Syfte med uppdraget

Syftet med pilotprojektet är att hitta en dialogmodell för insamlande av kunskapsunderlag för att kunna anpassa insatser för att möta det gotländska näringslivets rekryteringsbehov samt för att öka kommunikationen mellan de offentliga stödstrukturerna och näringslivet på Gotland.

4. Uppdraget

Utgångspunkten för uppdraget är:

- att näringslivet har behov av rätt kompetenser
- de offentliga aktörerna har strukturer och resurser att stötta med
- de arbetssökande behöver arbete

Den grundläggande frågeställningen för uppdraget är: Hur ska aktörerna hitta en form för att på bästa sätt få alla delar i systemet att samverka?

Genom fyra dialogforum med olika målgrupper och storlek på grupperna syftar pilotprojektet till att hitta en modell för hur näringslivet, Region Gotland och Arbetsförmedlingen kan samverka för att gemensamt säkra kompetensförsörjningen i näringslivet, skapa ökad sysselsättning på Gotland och få fler i arbete. De tre parterna har haft dialog om detta med stöd av en processledare.

Modellen ska syfta till att ömsesidigt lärande gällande näringslivets angreppssätt för att säkra sin kompetensförsörjning, t. ex hur man arbetar med rekrytering, arbetsgivarvarumärke, kompetensutveckling och hur det befintliga systemet kan samverka processerna att skapa fler arbetstillfällen på Gotland.

5. Organisation för uppdraget

Beställare av projektet är Region Gotland via Kompetensplattform Gotland.

Projektets styrgrupp består av:

- Adam Ladebäck, Ung Företagsamhet UF, regionchef
- Andreas Unger, Företagarna Gotland, ordförande
- Lisa Stark, Region Gotland, enhetschef, enheten för folkhälsa och välfärd
- Stefan Persson, Region Gotland, näringslivschef
- Tina Ersson, Arbetsförmedlingschef Gotland

Styrgruppen och processledaren har träffats två gånger under projektiden.

För genomförandet av projektet har en extern processledare handlat upp, Jörgen Wessman från Gotlandsakademien.

Projektgruppen består, förutom processledaren, av:

- Therése Kullåker, Region Gotland, strateg arbetsmarknad och kompetensförsörjning
- Lena Broén, Arbetsförmedlingen, verksamhetssamordnare

Kompetensplattform Gotland utgör referensgrupp. Till projektet har Fredrik Rakar, RegLab, knutits som rådgivare och följeforskare.

6. Metodval

Pilotstudien har genomförts som ett dialogforum där en grupp, med i det här fallet deltagare från tre olika parter, diskuterat ett antal givna frågeställningar under en samtalsledares, processledares, ledning.

Gruppens storlek har bestämts utifrån att alla ska ha möjlighet att komma till tals men så många att det uppstår dynamik och olika infallsvinklar utifrån frågeställningarna.

Processledaren har haft en funktion att säkerställa att samtliga deltagare får ge uttryck för sina åsikter och att allas kompetenser blir en del av samtalet liksom att följdfrågor ställs för att de kvalitativa aspekterna ska tydliggöras.

7. Genomförande av pilotprojektet

Processledaren påbörjade sitt uppdrag den 6 januari 2014. Det första planeringsmötet med projektgruppen genomfördes den 15 januari 2014. Sedan dess har projektgruppen haft regelbundna möten och samarbete via e-mejl och telefon.

Vid styrgruppsmötet den 10 februari 2014 godkändes projektgruppens genomförandeplan för pilotprojektet. Möte mellan projektledaren och InterComs¹ projektledare Inger Svenserud har genomförts vid två tillfällen. Möte mellan projektledaren och rådgivaren och följeforskaren Fredrik Rakar har genomförts vid två tillfällen.

Fyra dialogforum har genomförts:

- Den 23 april 2014 med Utvecklingsbolaget Nygarn
- Den 24 april 2014 med boendanläggningar på Gotland (hotell, pensionat och stugbyar)
- Den 25 april 2014 med branschorganisationer
- Den 7 maj 2014 med mikroföretagare

¹ InterCom är ett projekt för att bidra till en förstärkt kompetensutveckling på Gotland. Det pågick under 2012-2014. 120 gotländska företag, tre företagsnätverk samt 70 anställda inom Region Gotland deltog. Projektet medfinansierades av Europeiska Socialfonden.

Vid varje dialogforum deltog mellan sex och nio företagare, projektgruppen om tre personer samt ett regionråd och en tjänsteman från näringslivsenheten vid Region Gotland. Deltagare finns angivna i bilaga 2.

Till de tre första dialogforumen skickades inbjudan till att delta i dialogforumet ut via e-mejl från organisationens ordförande. Det informerades också muntligt om dialogforumen vid organisationernas medlemsmöte. Den utskickade inbjudan resulterade inte i någon anmälan från Utvecklingsbolaget Nygarn eller Gotlands Hotell- och Pensionatsvärdar men i en anmälan från nätverket för boendeanläggningar. Med anledning av de få anmälningarna ringde processledaren de inbjudna företagen vilket resulterade i anmälningar. Några av de inbjudna hade läst inbjudan, andra hade sett att den kommit utan att läsa innehållet och många hade inte sett den bland all inkommen e-post. För att säkerställa att de som anmält sig också kom, valde processledaren att ringa alla anmälda dagen innan respektive dialogforum och påminna om mötet. På så sätt säkerställdes ett gott deltagande från företagen.

Dialogforumen genomfördes på förmiddagen. Kaffe och smörgås serverades från kl 08.00 och en halvtimme senare startade dialogforumet. Syftet var att inleda dagen genom att ge deltagarna möjlighet att träffas informellt innan själva dialogen påbörjades. Dialogforumen pågick som längst till kl 10.30 utan pauser. Den som exempelvis ville hämta mer dryck gjorde det under mötet. Vid start av mötet informerades om att alla var välkomna att göra detta.

Vid varje möte lades vikt vid

- trevliga lokaler
- möblering med kvadratisk bord så att alla kunde se varandra under dialogen
- nära mellan stolarna
- tillbehör som kaffe, smörgås och blommor

Block, pennor och frågeställningar var utlagda på bordet i syfte att få deltagarna att känna sig välkomna och notera att mötet var väl förberett.

Dialogforumen inleddes med att alla deltagare muntligt fick ge sin bild av vad kompetensförsörjningsbehov är och dialogforumen avslutades med en återkoppling kring hur deltagarna uppfattat mötet.

Inbjudan till företagen bestod av två korta dokument på vardera en sida, själva inbjudan och en beskrivning av syfte och mål med dialogforumet.

För att få företagare att vilja bidra med sin tid i dialogforumen bestämdes att vid de två första tillfällena bjuda deltagarna via befintliga organisationer och nätverk, utvecklingsbolaget Nygarn, Gotlands Hotell- och Pensionatsvärdar samt nätverket för boendeanläggningar. Efter varje dialogforum träffades projektgruppen och sammanställde information och intryck ifrån det genomförda mötet. Enligt en given struktur dokumenterades:

- det generella intrycket av dialogforumet, lärdomar och uppslag som förslag till modell
- kompetensförsörjningsbehov som tagits upp
- önskemål om dialog i framtiden mellan parterna
- uppkomna diskussionspunkter att föra vidare till andra förvaltningar och verksamheter
- övriga behov som tagits upp
- förbättringar till nästa dialogforum

På detta sätt både dokumenterades och processades dialogforumet i projektgruppen där närmare tre timmar togs i anspråk i direkt anslutning till varje dialogforum.

Ett förberedande möte innan dialogforumen och ett uppföljande möte genomfördes den 8 april respektive den 4 juni med de tjänstemän och politiker som deltog i dialogforumen för att ge en bakgrundsbild till projektet samt en återkoppling med resultat.

Ur ett jämställdhetsperspektiv kan vi inte se att kvinnor och män svarat olika på frågor. Vi har planerat möten på tider som vi tror passar både män och kvinnor. Totalt har 50 personer deltagit i de fyra dialogforumen. Det inkluderar även projektgruppen. Av deltagarna är 24 män och 26 kvinnor.

Referensgruppsmöte med presentation av projektets resultat genomfördes med Kompetensplattform Gotland den 4 juni 2014. Förslag till slutrapport presenterades för styrgruppen den 18 juni 2014.

8. Uppföljningsmöte

Under genomförandet av dialogforumen framkom intresse från mötesdeltagarna om ett uppföljningsmöte, dels för att få ta del av resultatet av dialogforumen och hur detta material ska användas i framtiden, dels för att få möjlighet komplettera med fler kompetensförsörjningsbehov. Ett uppföljningsmöte genomfördes den 8 september under en halvdag. 13 deltagare från tidigare dialogforum deltog utöver projektgruppen.

Följande punkter diskuterades under uppföljningsmötet:

- En presentation av pilotprojektet och dess resultat
- En dialog om ytterligare tankar och förslag om kompetensbehovsförsörjning från deltagarna
- En presentation av kommande steg och framtida dialoger

Mötet bekräftade och förstärkte det som framkommit i dialogforumen. Det visades intresse från några av mötesdeltagarna att engagera sig i ett fortsatt arbete. Det visade sig också att dialogforumen gett upphov till nya kontakter och samarbeten mellan företag. Det viktigaste enligt deltagande företag är att det arbetas vidare med de kompetensförsörjningsbehov som framkommit i dialogforumen. I ett första steg kommer de att presenteras för Kompetensplattformen som kommer att använda resultatet i kommande handlingsplan med förslag till insatser och åtgärder för att säkra både den kort- och långsiktiga kompetensförsörjningen på Gotland.

9. Resultat och analys utifrån uppdraget

Efter fyra genomförda dialogforum ses följande resultat:

- Pilotprojektet med dialogforum har resulterat i en modell för insamlande av kvalitativ data avseende näringslivets kompetensbehov på Gotland. En framgångsfaktor har varit att ses över traditionella verksamhetsgränser i en trepartsdialog.
- Dialogforumen gav ett gott resultat gällande information om kompetensförsörjningsbehov. En komplett listning av dessa finns i bilaga 1.
- Dialogforumen kompletterar den prognos som Arbetsförmedlingen gör. I dialogerna framkommer vad som är på gång i näringslivet och inom kompetensförsörjningsområdet och dialogerna skapar ett förtroende mellan aktörerna vilket underlättar kommande diskussioner och möten i denna fråga.
- Företagen framhöll det positiva med att mötas på den här nivån med de offentliga aktörerna. Företagen möter de offentliga aktörerna dels i enskilda ärenden på handläggarnivå, dels när

representanter för näringslivsorganisationer och det offentliga möts i Näringslivsrådet² med övergripande frågor i ett mer rapporterande forum. Den mellannivå som dialogforumen utgjorde uppskattades av deltagarna.

- Det är viktigt att i förväg säkerställa att mötet ska kännetecknas av en ömsesidig dialog mellan deltagarna för att undvika ett alltför inlyssnande förhållningssätt. En inledande förklaring till att inga deltagare behöver utlova några konkreta åtgärder i sittande möte kan skapa en mer avspänd dialog.
- Det framkom andra behov för att främja utvecklingen av näringslivet på Gotland än ren kompetensförsörjning, oftast näringslivsrelaterade frågor.
- Företagen kom med många "efterfråganden", de offentliga representanterna kom med få erbjudanden. De offentliga representanterna är duktiga på att lyssna in, men var mindre aktiva i dialogen under mötena.
- Bredden av deltagarna i ett dialogforum och mötet mellan företag ger en extra dimension. Det har varit nya konstellationer av mötesdeltagare vilket har gett dynamik i mötena.
- Utöver att ge kunskap skapar dialogforumen relationer och förtroende mellan företag och offentliga aktörer.
- Företagen vill att förslag och idéer som diskuteras omhändertas direkt i mötet. De vill att det direkt i mötet bestäms hur en fråga ska arbetas vidare med och av vem. Företagen önskar mer gemensamt projekttänk med deltagare från både det offentliga och näringslivet.
- Att kraftsamla aktörer kring större projekt diskuterades i två av dialogforumen. När större beslutade utvecklingsprojekt ska genomföras såsom byggande av kryssningskaj, utveckling av hamnområdet i Burgsvik eller ny idrottsarena, behöver kompetensförsörjningsbehoven lyftas in från början som en av parametrarna i projekten. Att kraftsamla kring stora projekt ser företagen som en framgångsmodell. Som önskemål på nya projekt framhölls byggandet av en bro till Fårö.
- Det var tydligt att plats, möblering, förtäring och storlek på gruppen är avgörande för ett givande resultat i dialogen. Det framkom att om deltagarna rent fysiskt sitter nära varandra så skapas ett nära och förtroendefullt samtal.
- Det är viktigt att bjuda in deltagare med liknande förutsättningar, t ex storlek på företag, för det ska uppstå en dialog som berör hela den samlade gruppen.
- Storleken på grupperna upplevdes som rätt för syftet. Det var totalt mellan 11 och 14 deltagare, varav fyra kom från de offentliga aktörerna och en var samtalsledare.
- Värdefullt med en samtalsledare som ställer följdfrågor, aktiverar dem som sitter tysta samt för tillbaka samtalet till frågeställningarna när det blir för generellt.

² Region Gotland har skapat ett näringslivsråd för samråd kring näringslivsutveckling och arbetet med genomförandet av Region Gotlands näringspolitiska program. Näringslivsrådet består av Region Gotland, breda intresseorganisationer inom näringslivet och ansvariga myndigheter samt närmast berörda organisationer.

- Den gemensamma dokumentationen och samtalet i projektgruppen direkt efter mötet upplevdes positivt och innebar ett processande av dialogen som förts. Det är viktigt att avsätta tillräckligt med tid till detta.
- Att förlägga dialogforumet med utvecklingsbolaget Nygarn till deras hemmaplan i Östergarns skola sågs mycket positivt av deltagarna.
- När personer lämnar mötet innan sluttiden avtog dialogen och samtalet tappade fart. En spelregel bör vara att alla deltagare ska delta hela tiden. Dialogforumen behöver sannolikt förläggas till en annan tid på året som är enklare för företagen att delta i än april och maj. Det är en intensiv period i två av Gotlands huvudnäringar lantbruket och besöksnäringen.
- Dialogforumen skapar en förväntan hos deltagarna på en uppföljning eller fortsättning. De önskar inte nya fasta forum men det behöver finnas någon form av uppföljande möte eller återkoppling.
- Att en inbjudan som kom från den egna organisationen skulle ha så litet genomslag var en överraskning. En lärdom är att arbetet med att säkerställa företagets deltagande var tidskrävande. Enbart utskick av inbjudan räcker inte.
- Gruppen hade en bra sammansättning av offentliga företrädare. De deltagande politikerna upplevde att det varit lärorikt att delta. Förslag framkom att komplettera med deltagande av Uppsala universitet Campus Gotland och Länsstyrelsen vid behov.
- En fråga som ställts i projektgruppen är vad som hänt om dialogforumen haft en "renodlad" dokumenterare och alla tjänstemännen fullt ut kunnat fokusera på dialogen utan att behöva fokusera på att föra stödanteckningar. Projektgruppen kom till slutsatsen att en person som endast skulle koncentrera sig på dokumentering skulle hämma dialogen.

10. Deltagare i framtida dialogforum

Efter de fyra genomförda dialogforumen var bedömningen att branschorganisationernas representanter som målgrupp hade en något större förmåga att lyfta sig ur det dagliga arbetet och göra strategiska bedömningar av kompetensförsörjningsbehov samt att också mer renodlat kunde skilja kompetensförsörjning från övriga utvecklingsbehov inom näringslivet. Denna målgrupp upplevdes ha stor mötesvana och vana vid dialog.

Initialt fanns en idé med pilotprojektet där fyra dialogforum skulle genomföras med de olika identifierade målgrupperna och sedan skulle en bedömning göras kring vilken målgrupp som upplevts som mest givande i dialogforumen. Därefter planerades att ett femte dialogforum skulle genomföras med nya företag från samma målgrupp för att säkerställa metoden. Det femte forumet genomfördes dock inte då de branschföreträdare som finns på ön redan ingått i ett av de första forumen.

Bedömningen var också att dialogforum med deltagare från samma bransch, likt boendeanläggningar, kunde skapa utmaningar i dialogen om deltagarna representerade företag med stor skillnad i storlek. Skillnaden i behov och förutsättningar mellan det största och det minsta företaget som deltog i dialogforumet var stora att det fanns få gemensamma nämnare. Deltagarna kände också till varandra från många tidigare möten och det kan finnas risk för invanda roller sedan tidigare och en informell hierarki i befintliga konstellationer, föreningar och nätverk som begränsar en helt fri dialog.

Slutresultat av analysen efter de fyra dialogforumen är att dialogmöten med branschföreträdare och representanter från en och samma bransch, då representanterna företräder verksamheter med liknande förutsättningar, är det som ger mest kunskapsunderlag om kompetensförsörjningsbehovet på Gotland. Att det deltar representanter från minst två offentliga verksamheter bidrar till en dynamik i dialogen.

11. Förslag till modell för dialogforum

Efter det genomförda pilotprojektet föreslås följande modell för dialogforum:

Genomför dialoger en gång om året, eller vartannat år, med branschföreträdare i ett dialogforum och företag från samma bransch i ett annat forum. För att deltagarna ska kunna mötas på samma nivå i dialogen bör företagen ha liknande förutsättningar gällande storlek på företag. Det kan vara en fördel att ha ett fokusområde inom kompetensförsörjningsbehov under ett år.

- Genomför på samma sätt som i pilotprojektet beträffande lokal, möblering, skapande av atmosfär, längd på mötet, inledning och avslutning samt storlek på grupp.
- Fördelningen av deltagare rekommenderas vara övervägande deltagare från näringslivet, ca 8-10 deltagare samt 3-4 personer som offentliga företrädare. Att det finns representanter från fler än två olika offentliga strukturer skapar dynamik i dialogen.
- Välj deltagare som är motiverade och engagerade. Detta gäller både företag och de offentliga organisationerna. Rikta skriftlig eller digital inbjudan och säkerställ genom personliga samtal att deltagarna har sett inbjudan och avser att komma. Kontakta deltagarna dagen innan mötet för att förvissa sig om att alla kommer.
- Det är viktigt att i förväg säkerställa att mötet ska kännetecknas av en ömsesidig dialog mellan deltagarna för att undvika ett alltför inlyssnande förhållningssätt. En inledande förklaring till att inga deltagare behöver utlova några konkreta åtgärder i sittande möte kan skapa en mer avspänd dialog.
- Se till att deltagande företag har liknande förutsättningar men att det är nya och oprövade konstellationer av deltagare.
- Ha en driven samtalsledare och några deltagare med uppdrag att efter dialogforumet genomförs gemensamt dokumentera resultatet.
- Sammanställ resultat, intryck och lärdomar i direkt anslutning till genomförandet av dialogforumet. Avsätt gott om tid till detta.
- Återkoppla resultatet till alla medverkande och berätta vad som kommer att ske med det.
- Samla deltagare till en uppföljning, både för att delge resultat och åtgärder, men också för att fånga upp fortsatta tankar och idéer efter dialogforumet.

12. Resultat gällande kompetensförsörjningsbehov på Gotland

Här nedan följer några exempel på kompetensförsörjningsbehov som framkom vid dialogforumen. En komplett förteckning finns i bilaga nr 1.

- Diskutera kompetensförsörjningsfrågan i projekt, som kryssningskaj i Visby och hamnen i Burgsvik.
- Behov av driftsledare och förmän inom lantbruket.
- Önskar bättre grundutbildning på Lövsta Naturbruksgymnasium.
- Behov av att kunna bygga på det treåriga teknikprogrammet på gymnasiet med ett fjärde år och specialinriktning för bygg- och anläggning. Alltså samma utbildning som den "gamla" fyraåriga tekniska utbildningen. Det skulle innebära gymnasiingenjörer som har förutsättningar att bli produktionsledare/chefer inom byggsektorn.
- Till det nuvarande tvååriga byggprogrammet på gymnasiet som utbildar hantverkare såsom snickare, murare, betong arbetare skulle det vara önskvärt med möjlighet till en termin eller halv termins påbyggnadsutbildning med inriktning på att ge eleverna begränsad behörighet att koppla i och ur elinstallationer, samt utföra enklare rör och ventilationsarbeten. Detta skulle medföra en förenkling på arbetsplatserna och inom ROT - sektorn. De här eleverna skulle bli oerhört attraktiva på arbetsmarknaden.
- Ett centrum för småskalig livsmedelsproduktion motsvarande det som finns i Jämtland.
- Paketerare av upplevelser inom besöksnäringen.
- Destinationsutvecklare.
- Praktikanter till företagen i Utvecklingsbolaget Nygarns på östra Gotland. När företagen i Nygarns ser att det är personer med "driv" och social kompetens kommer viljan att anställa.
- IT- kunskap.
- Affärsutveckling.
- Trainee-utbildning inom besöksnäringen under ett år i nära koppling till företagen.
- Skapa intresse för att arbeta inom lantbruket och besöksnäringen. Våldigt få sökande till gymnasieutbildningarna.
- Partnerort - vintersportort i tysktalande land för säsongsutbyte av arbetskraft inom besöksnäringen.
- Samarbeta med Uppsala universitet om forskning och utveckling kring ull.
- Affärsutveckling och stöd för att utveckla sysselsättning under vinterhalvåret för de företag som har huvudverksamhet under sommaren.
- Samarbeta med Visitas akademi för att genomföra deras utbildningar på Gotland.
- Branschöverskridande nätverk för olika yrkeskategorier såsom vaktmästare och husfruar.
- Validering av praktik.
- Exportmognad för besöksnäringen - språk, kulturer, digitala medier på olika marknader.
- Entreprenörskap – stötta dem som vill starta eget.

13. Övriga resultat och lärdomar

Under dialogforumen skapades en förväntan om fortsättning. Mötena satte igång tankar och idéer hos deltagarna som inte hann omhändertas under tiden dialogforumen pågick. Därför genomfördes en återsamling den 8 september 2014 under en halvdag, se under genomförande.

Pilotprojektet resulterade också i att Region Gotland och Arbetsförmedlingen kommer att ha möten om kompetensförsörjningsbehovet dels med byggmästarföreningen, dels med de större lantbruksföretagen under hösten 2014.

14. Koppling till InterCom

Parallellt till denna pilotstudie har kompetensutvecklingsprojektet InterCom gått in i sin avslutningsfas. Projektet är finansierat av Europeiska Socialfonden och har som deltagare haft gotländska företag och lärare vid Barn- och utbildningsförvaltningen på Region Gotland.

En del i InterComs uppdrag var att göra en noggrann analys av de deltagande företagens kompetensutvecklingsbehov. Under två möten har projektledaren för InterCom och projektledaren för denna studie träffats för att ta del av varandras lärdomar och erfarenheter. InterCom påtalade mikroföretagens betydelse inom det gotländska näringslivet och föreslog att ett av dialogforumen skulle ha dem som målgrupp (dialogforum 4).

I dialogforumen lyftes två gånger InterComs företagsanpassade utbildningsinsatser fram som ett föredöme.

Pilotprojektet hade möjlighet att lägga till en fråga i den utvärderingsenkät som via ALMI gick ut till i InterCom deltagande organisationer och företag på Gotland. Frågan var öppen och löd:

I vilken typ av forum anser du att det är lämpligt att diskutera framtida kompetensutvecklingsbehov och kompetensförsörjningsbehov på Gotland? Du får gärna också beskriva hur du skulle vilja att forumen läggs upp.

Svaren är mycket spridda, men flera svar pekar på vikten att de som möts har likartade förutsättningar och behov och att samtalen är konkreta. Det är något vi även i detta projekt tagit fasta på.

15. Processledarens reflektioner gällande dialogforum

Efter att under ca ett halvår arbetat med uppdraget - planerat, genomfört och utvärderat pilotprojektet med dialogforum som kvalitativ undersökning angående näringslivets kompetensbehov - gör processledaren följande reflektioner:

- Efter fyra möten à ca två timmar och med totalt 42 deltagande personer finns det ett gott material beträffande både kompetensförsörjningsbehov och näringslivsutveckling att arbeta vidare med. Dessutom har relationer skapats eller fördjupats mellan olika aktörer och förtroende har fördjupats. För ett förbättrat näringslivsklimat är detta centralt. Även om vissa delar i förberedelserna har varit arbetsintensiva är det processledarens tydliga uppfattning att det här har varit påtagligt kostnadseffektivt. Att genomföra liknande dialogforum årligen och utifrån olika tyngdpunkter kan vara en viktig byggsten i att skapa ett förbättrat näringslivsklimat på Gotland.
- Det är befriande att ingen vill ha nya fasta konstellationer eller forum. Deltagarna vill gärna ses en gång till för att följa upp de tankar som sattes igång under dialogforumet, men sedan är deltagarna nöjda med detta. Förslag och idéer förs vidare till andra befintliga strukturer och forum. Att det varit nya och tillfälliga konstellationer som har träffats har skapat en otvungen och fri atmosfär som sannolikt har bidragit till den stora öppenheten i dialogerna.
- De deltagande företagen har varit tydliga med att de vill att möten leder till konkreta aktiviteter. "Vi har för mycket möten på Gotland och det kommer ut för lite aktiviteter av dem." Det talades om projektifiering av idéer som kommer upp. Ett önskat läge vore att när det i dialoger kommer upp förslag som flera närvarande anser är bra och önskvärda skulle det vara effektivt om någon – kan vara både en offentlig aktör och en företagare eller organisation – direkt säger att "Det här verkar det finnas ett intresse för. Vem vill träffas igen och utveckla det? Jag tar på mig att sammankalla." Skulle en sådan kultur kunna skapas på Gotland skulle sannolikt både utvecklingen gå mycket snabbare och samarbetet mellan de olika aktörerna utvecklas kraftigt.
- En fråga som uppstår är hur de offentliga aktörerna ser på sin roll i en dialog. Man är goda handläggare av ärendet och att föra en dialog med de berörda företagen i dessa situationer, men hur ser man på sin roll i möten med grupper som dessa? Det har sagts att "vi är här för att lyssna in" och "vi kan inte lova under möten" men det finns ett stort utrymme att vara aktiv i ett möte, diskutera förslag, efterfråga form för vidare utveckling av förslag utan att göra utfästelser. Det har funnits exempel på goda dialoger under de genomförda dialogforumen, men genomgående har de offentliga aktörerna mer haft en inlyssnande roll än att aktivt föra dialog om de idéer som kommer upp. Synen på sin egen roll som politiker och tjänsteman i dialogforum med näringslivet kan behöva lyftas internt. Samtalsledaren har ett ansvar för att få alla att förstå vad det är som förväntas av var och en i mötet.
- I två av forumen påverkade företagens erfarenheter av tidigare kontakter med de offentliga aktörerna dialogen, i det ena fallet på ett negativt sett, i det andra fallet på ett mer nyanserat sett. Det kan även i framtiden bli så att deltagande företag lyfter andra tidigare frågor som berör de närvarande offentliga aktörerna och som också kan ha relevans för dialogforumets tema. Diskussionsledaren behöver ha en beredskap att hantera detta i stunden.

16. Återföring från dialogforumen till andra förvaltningar och myndigheter

Från dialogforumen finns följande att återföra till andra förvaltningar och verksamheter avseende kompetensförsörjning på Gotland:

Till Barn- och utbildningsförvaltningen:

- Det är för få sökande till gymnasieutbildningarna inom lantbruk och turism. Båda branscherna tillhör basnäringarna på Gotland, men det behöver arbetas med att skapa ett intresse för dessa båda näringar i grundskolan.
- Många ungdomar kan inte vanlig "hyfs och vett" när de lämnar skolan och möter arbetslivet.
- Prao på gymnasiet i stället för på högstadiet. Gymnasieelever har uppnått en sådan ålder att de kan erbjudas sommar- och extrajobb på de företag där de har haft sin prao.

Till Samhällsbyggnadsförvaltningen och Teknikförvaltningen:

- Att vatten- och avloppsfrågan för Östergarnslandet blir löst är en förutsättning för fler boende, vilket i sin tur är en förutsättning för fler arbetsplatser.
- Bostäder i Visby, speciellt hyreslägenheter och billigare boende är en förutsättning för att kunna rekrytera kompetens till Gotland.

Till Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen:

- Kvaliteten på grundutbildningen på Lövsta naturbruksgymnasium motsvarar inte behoven inom lantbruket.
- Behov av programråd i fler branscher utifrån modellen med byggföretagen.
- Utbildning av driftsledare och förmän inom lantbruket efterfrågas.
- Erbjud praktikplatser som en del av yrkesvägledningen för dem som är osäkra på sitt yrkesval.
- Praktik på livsmedelsföretag för elever på restaurangutbildningen.
- Utbildning inom charkuteri.
- Behov av att kunna bygga på det treåriga teknikprogrammet på gymnasiet med ett fjärde år och specialinriktning för bygg- och anläggning. Alltså samma utbildning som den "gamla" fyraåriga tekniska utbildningen. Det skulle innebära gymnasieingenjörer som har förutsättningar att bli produktionsledare/chefer inom byggsektorn.
- Till det nuvarande treåriga byggprogrammet på gymnasiet som utbildar hantverkare såsom snickare, murare, betong arbetare skulle det vara önskvärt med möjlighet till en termin eller halv termins påbyggnadsutbildning med inriktning på att ge eleverna begränsad behörighet att koppla i och ur elinstallationer, samt utföra enklare rör och ventilationsarbeten. Detta skulle medföra en förenkling på arbetsplatserna och inom ROT - sektorn. De här eleverna skulle bli oerhört attraktiva på arbetsmarknaden.

Inspiration Gotland:

- Vision och strategisk plan för besöksnäringen på Gotland behövs.
- Kompetens om kryssningsmarknaden.
- Exportmognad för besöksnäringen.
- Företag som paketerar upplevelser inom besöksnäringen.
- De branschorganisationer som deltog den 25 april träffar gärna Inspiration Gotland för att ha en dialog om kryssningsturismen.

Uppsala universitet Campus Gotland:

- Gör Gotland till huvudstad för akademiska utbildningar inom besöksnäringen i Östersjöregionen.
- De branschorganisationer som deltog den 25 april träffar gärna Uppsala universitet för att ha en dialog om forskning och utveckling inom besöksnäringen.

- Reklamutbildning på högskolenivå.
- Forskning och utveckling kring ull.

17. Resursåtgång

För att genomföra projektet har processledaren lagt ner 288 timmars arbete. Därutöver har projektledaren lagt 80 timmar i projektet, 55 timmar har lagts i projektet från den övriga projektmedlemmen.

Sammanställning av samtliga kompetensförsörjningsbehov som identifierades.

Utbildningar

Behov av:

- Utbildning för driftsledare och förmän lantbruk. Vidareutbildning behövs av befintlig personal.
- Rådgivarkompetens inom lantbruk. Certifiering för traktor eller liknande. Branschen löser detta själva.
- Bättre grundutbildning på Lövsta Naturbruksgymnasium.
- Ledarskapsutbildning för mellanchefsnivå inom hotell och pensionat.
- Praktisk grundutbildning reception, städ och restaurang med praktik. Små företag bland boendeanläggningarna behöver medarbetare som kan växla mellan dessa arbetsuppgifter.
- Specialistyrken, bland annat kockar.
- Utbildning för paketerare inom besöksnäringen – göra bokningsbara paket för besökare till ön.
- Skapa attraktion på högstadiet för yrken som lantbrukare, inom besöksnäring, byggbranschen.
- Turismlinjen på gymnasiet har för få sökande, bara nio elever som går i åk 3.
- Traineeutbildning inom besöksnäringen under ett år i nära koppling till företagen.
- Praktik på livsmedelsföretag för gymnasiets restaurangutbildning, inte bara på restauranger.
- Finns ingen utbildning på Gotland för de ca 600 som arbetar inom livsmedelsproduktion.
- Reklamutbildning på högskolenivå.
- Deltidsutbildning under vintern på halvfart och kunna jobba halvtid på det vanliga jobbet.
- Behov av att kunna bygga på det treåriga teknikprogrammet på gymnasiet med ett fjärde år och specialinriktning för bygg- och anläggning. Alltså samma utbildning som den "gamla" fyraåriga tekniska utbildningen. Det skulle innebära gymnasieingenjörer som har förutsättningar att bli produktionsledare/chefer inom byggsektorn.
- Till det nuvarande treåriga byggprogrammet på gymnasiet som utbildar hantverkare såsom snickare, murare, betong arbetare skulle det vara önskvärt med möjlighet till en termin eller halv termins påbyggnadsutbildning med inriktning på att ge eleverna begränsad behörighet att koppla i och ur elinstallationer, samt utföra enklare rör och ventilationsarbeten. Detta skulle medföra en förenkling på arbetsplatserna och inom ROT - sektorn. De här eleverna skulle bli oerhört attraktiva på arbetsmarknaden.

Yrkeskategorier

Behov av:

- Driftsledare och förman inom lantbruk.
- Kockar – yrkeshögskola för kockar. Kockar behöver lära sig livsmedelsförädling. Alla livsmedelsföretag som gör succé har kockar i botten.
- Fackpersonal inom charkuteri. Saknas på Gotland och finns enbart på fastlandet.
- Städare.
- Receptionister.
- Frukostvärdinnor.
- Elektriker.

- Partnerort i tysktalande land. Vintersportort. Utbyte av arbetskraft – kockar, receptionister, städ. Ger en större kompetensutveckling än utbyte med svenska fjällen och bidrar till den önskade internationaliseringen av branschen.
- Kunna ringa in folk per timme. Det kunde man för 10 år sedan, men idag finns inga att ringa som vill ställa upp och arbeta på timbasis.
- ”Jag behöver någon med goda IT-kunskaper. Både inom administration, inom marknadsföring och för försäljning via webbutik behövs det IT-kunskap. Och det behovet kommer bara att öka”.
- Social kompetens, kundfokus och eget driv det absolut viktigaste hos en medarbetare, enligt flera av arbetsgivarna.
- Arbeta för att få enmansföretagarna att anställa en person till. En deltagare beskriver hur hon anställde en person som var påstridig. Förslag att bjuda in enmansföretag till möte ”Så här anställer du en person”, informera om vad det innebär och vilka konsekvenser det får. Förslag på deltagare är Skatteverket, Region Gotland, ALMI, Arbetsförmedlingen, Företagarna och något enmansföretag som ”vittnar” om sina erfarenheter av att anställa den första personen till egna företaget.
- Ett av de deltagande konsultföretagen har själv löst sitt kompetensförsörjningsbehov. Företaget vill växa från nuvarande 15 till 30 personer på kort tid. Efter att ha genomfört den gotländska arbetsmarknaden kom de fram till att kompetens på den nivå de söker inte finns på ön. De har istället skapat en egen kö från fastlandet med 210 personer som vill jobba hos dem.

Kompetensutvecklingsbehov internt hos företagen

Behov av:

- Marknadsföring – att kunna locka kunder till sitt företag.
- IT-kunskap, hantera datorer och maskiner.
- Exportmognad för besöksnäringen. Språk, kulturer, digitala medier. Förstå sin produkt i ett internationellt perspektiv.
- Kunskap i att paketera upplevelser.
- Värdskap.
- Introduktionsutbildning för säsongspersonal inom besöksnäringen.
- Visitas nätverk för olika yrkeskategorier, husfruar, vaktmästare med mera, borde kunna etableras på Gotland. Även ihop med andra branschens husfruar, vaktmästare m fl. En fördel om det deltagare från flera branscher.
- Ekonomi – få medarbetare att tänka i lönsamhet som en företagare. Kompetensutveckla duktiga medarbetare med detta.
- Kunna formulera strategier och lära sig sitta i en ledningsgrupp.
- Kompetens för att sälja in idrottsanläggningar till externa kunder.
- Affärsutveckling. ”För att kunna anställa fler behöver jag hjälp att utveckla och driva, t ex av affärsutvecklare”.
- Lyfta de unga talangerna på företagen i besöksnäringen– puffa för dem så att de kommer i utbildning. De som ska vara kvar i företag, ha olika utbildningsmoduler att bygga på med. Kan Visitaakademien hjälpa till?
- Språkkunskaper – tyska, franska, italienska, mandarin. ”Varje gång vi på vårt hotell skriver något på vår hemsida på något av dessa språk så får vi bokningar från dessa länder”.
- En karriärstege inom besöksnäringen och boendeanläggningar. Här kan företagen på Gotland samverka så att de som är driftiga på ett litet företag kan få fortsätta sin karriär på ett av de större företagen.
- InterCom med skräddarsydd utbildning för enskilt företag lyftes fram som ett föredöme i stöd för kompetensutveckling.

Företag/kompetenser som behövs för att skapa fler arbetstillfällen

- Tre av företagen vill förädla råvaror. Ett centrum som "Jämtli" i Jämtland, som kan utveckla små livsmedelsproducenter, efterfrågas. Företagen vill få konkret kunskap om förpackningar och hur man gör etiketter exempelvis.
- Projektledare, en resursperson som har helhetsblicken och struktur, hittar finansiering, partners och också driver projekt. Företagen deltar aktivt men en projektledare koordinerar aktörerna och driver projektet. Små företag har inte möjlighet till detta. Vikten av projektledare på detta sätt finns beforskat bl a i samband med "Skärgårdssmak" i Stockholms skärgård.
- Destinationsdesign och destinationsutvecklare. Entreprenörer som paketerar lokala upplevelser som vandring, cykling, ornitologi. Sysselsättningar för vintern. Hjälp att tänka kring detta och stöd i affärsutveckling. Finns många med tankar och idéer, vi behöver få hjälp att komma igång och se vad som är möjligt. Kan en ALMI-konsult vara på plats?
- Hitta lösningar som innebär att inte behöva anställa på heltid.
- Behov av större projekt att fokusera på och kraftsamla många aktörer kring, exempelvis bro till Fårö och kryssningskajen i Visby.
- Förädling av ull – lammuppfödare behöver ha kunskap om ullsortering och ulltvättning.
- Branschförhöjande kunskaper behövs med stödfunktioner som ekonomer.
- Ullförädlingsprojektet återkommer till de offentliga aktörerna när de kommit längre i sin utveckling. Behöver samarbeta med Uppsala universitet kring forskning och utveckling av råvaran ull.

Övriga behov

- "För att kunna anställa fler behöver vi ha fler lunchgäster året runt. För att få fler lunchgäster året runt behöver vi ha fler fast boende här. För att det ska bli fler fast boende måste fler bygglov för permanentus beviljas. För att fler bygglov ska beviljas måste v/a-frågan lösas. Om den frågan löses så anställer vi fler."
- Utvecklingsbolaget Nygarns i Östergarn skulle gärna ta emot praktikanter/lärlingar som är arbetsökande. I det före detta skolhuset i Östergarn bedriver flera företag verksamheter. Idag får de inga praktikanter från Visby då praktikanterna själva måste betala sina bussresor mellan Visby och Östergarn. Då är det billigare för den enskilde att ta en praktikplats precis där denne bor. Nygarns tar gärna emot praktikanter när de ser att det är personer med driv. De ser det f d skolhuset som ett bra "växahus". Det finns möjligheter till jobb i pizzeria, jobb i pastoratet, jobb i restaurangen, vaktmästartjänster, övriga företag i skolhuset samt diverse funktioner för att snygga upp vandringsleder och liknande. Kan transporten lösas utan kostnad? Arbetsuppgifter för praktikanter finns, men de behöver också handledas. Erfarenhet att när praktiktiden tar slut hittar man de kreativa lösningarna för att behålla personer man vill ha kvar i företagen. När man finns väldigt nära varandra skapas möjligheter för lösningar. Skulle gärna starta med tre praktikanter. Arbetsförmedlingen och Nygarns ordförande har fortsatt dialog kring detta
- Validering – omdömen från praktik. Få ett konkret underlag från praktiken. Detta ger
- besöksnäringen en stöttning som talar om något om den som varit på en praktik och som underlättar en anställning.
- Två olika tankar om karriärutveckling inom boendeanläggningar, satsa på att utveckla de personer som finns på ön, som har egen bostad på ön då bristen på bostäder, speciellt under sommarsäsongen är stor, säger det ena företaget. Precis tvärtom hävdar ett annat företag som betonar vikten av att det flyttar in nya personer med nya kunskaper.
- Utbildningar som berör företag i besöksnäringen måste läggas tidsmässigt så att de passar med sommarsäsongen.

- Idrotten - satsa på att utveckla tränarna. Behålla ledarkompetenserna inom idrotten – idag utbildas föräldrar som ideella tränare och när de är på topp går deras barn vidare och föräldrarna slutar.
- Praktikplatser för ungdomar i ett vägledande syfte - få lov att pröva på olika yrken för att underlätta det egna yrkesvalet.
- Mycket intressant med partnerort i Tyska alperna. En av golfklubbarna säger: "Får vi tag på kockar och serveringspersonal under högsäsong så utökar vi! Men var ska de bo under sommaren?" Golfen har ett väl fungerande utbyte med banskötare från Skottland.

Deltagarförteckning för dialogforumen.

23 april, utvecklingsbolaget Nygarns

| | |
|-------------------------------|--------------------|
| Borgviks Pensionat | Björn Håkansson |
| Hälsa & Relax | Kerstin Rosenkvist |
| "Här för dig" frisör | Maja Östman |
| Katthammarsviks rökeri | Ulrika Jakobsson |
| Nygarn Utveckling AB | Gunnar Bendelin |
| Skags Gård | Johan Hellgren |
| Trädgårdscaféet | Tina Lundström |
| Trädgårdscaféet | Maria Pettersson |
| Wallins praliner och hantverk | Thomas Wallin |

| | |
|--------------------|------------------|
| Arbetsförmedlingen | Lena Broén |
| Region Gotland | Therése Kullåker |
| Gotlandsakademien | Jörgen Wessman |
| Region Gotland | Meit Fohlin |
| Region Gotland | Peter Bloom |

24 april, boendeanläggningar

| | |
|-------------------------|-------------------|
| Gotlands Media | Carin Sjöberg |
| Grå Gåsen | Håkan Ahlsten |
| Kappelshamns semesterby | Katarina Skoglund |
| Kneippbyn | Eva Werkelin |
| Mallas B&B Stenstugu | Jenny Andersson |
| Maven | Anne Lundgren |
| Strand Hotell | Petra Nilsson |
| Suderbys Herrgård | Lena Pålsson |
| Åminne semesterby | Ewa Hallgren |

| | |
|--------------------|------------------|
| Arbetsförmedlingen | Lena Broén |
| Region Gotland | Therése Kullåker |
| Gotlandsakademien | Jörgen Wessman |
| Region Gotland | Åke Svensson |
| Region Gotland | Stefan Persson |

25 april, branschorganisationer

| | |
|---------------------------------------|-------------------|
| Byggmästarföreningen | Håkan Ohlsson |
| Goda Gotland | Olof Ansén |
| Gotlands Hotell- och pensionatsvärdar | Lena Pålsson |
| Krögarföreningen/ LRF | Magnus Larsson |
| Tillväxt Gotland | Jan Ekedahl |
| Visby Centrum/Visby Handel | Roger Hammarström |
| Arbetsförmedlingen | Lena Broén |
| Region Gotland | Therése Kullåker |
| Gotlandsakademien | Jörgen Wessman |
| Region Gotland | Åke Svensson |
| Region Gotland | Peter Blom |

Enskilt möte efter dialogforumet med Boendeanläggningar, Magnus Larsson ALMI.

7 maj, mikroföretag

Bröderna Wikström

Friskis o Svettis

Hill Marketing

Ladan Hemse

Lomakka

Ryggakuten

Visby Tennisklubb

Dan Wikström

Frida Engström

Daniel Hillström

Berit Onsjö

Barbro Lomakka

Eddie Dubrehed

Simon Röcklinger

Arbetsförmedlingen

Region Gotland

Gotlandsakademin

Region Gotland

Lena Broén

Therése Kullåker

Jörgen Wessman

Leif Dahlby

Inbjudan och beskrivning av dialogforumen.

Information om vårens dialogforum om att få fram rätt kompetenser för att öka det gotländska näringslivets konkurrenskraft och tillväxten på Gotland

Under våren 2014 kommer Region Gotland och Arbetsförmedlingen att genomföra fyra dialogforum med olika definierade målgrupper inom det gotländska näringslivet. Syftet med dessa fyra forum är att hitta en metod för hur näringslivet, Region Gotland och Arbetsförmedlingen i framtiden kan samverka för att skapa ökad sysselsättning på Gotland och få fler i arbete. Målgrupperna för de fyra dialogforumen – som blir pilotgrupper - är utvecklingsbolaget Nygarn, boendeanläggningar, branschorganisationer och mikroföretagare.

Utgångspunkten för arbetet är att näringslivet har behov av rätt kompetenser för att säkra sin konkurrenskraft och skapa ökad sysselsättning, de offentliga aktörerna har strukturer och resurser att stötta med och de arbetssökande behöver arbete. Hur ska det privata näringslivet och de offentliga aktörerna hitta formen för att på bästa sätt få alla delar i systemet att samverka – det hoppas vi de fyra dialogforumen ska ge svar på.

Vårens dialogforum är en del av arbetet i Kompetensplattform Gotland.

Kompetensplattform Gotland har etablerats för att samverka kring bland annat rekrytering och utbildningsbehov. Kompetensplattform Gotland är ett samarbete mellan Uppsala universitet Campus Gotland, Länsstyrelsen, Företagarna, LRF, LO, Arbetsförmedlingen och Region Gotland. Tillsammans arbetar vi för att Gotland är det goda valet för alla. Här kan vi bo, leva, arbeta och utvecklas.

INBJUDAN



Företagen på Gotland har behov av att anställa fler, arbetssökande behöver jobb och de offentliga aktörerna har resurser att stötta med. Vi bjuder därför in till ett forum där vi pratar om hur vi kan samverka.

Den konkreta frågan är: Hur kan näringslivet och det offentliga samverka för att få fram rätt kompetenser och öka tillväxten?

Du är varmt välkommen att delta i dialogen. Medverkande i detta forum är representanter från branschorganisationer på Gotland, näringslivsstrateg Peter Bloom från Region Gotland och verksamhetsamordnare Lena Broén från Arbetsförmedlingen. Detta är ett av fyra forum som genomförs under åren 2014.

Datum: 25 april 2014

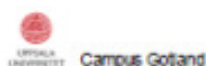
Tid: Vi börjar med kaffe och smörgås kl 8.15.

Dialogen startar kl 8.30 och slutar senast kl 11.00.

Plats: Gotlandsakademin, Hamngatan 3, Visby.

Anmälan och frågor: : Jörgen Wessman, e-post: jorgen@gotlandsakademin.se eller per telefon 0702-17 95 08. Anmäl dig senast 17 april.

Kompetensplattform Gotland har etablerats för att samverka kring bland annat rekrytering och utbildningsbehov. Tillsammans arbetar vi för att Gotland är det goda valet för alla. Här kan vi bo, leva, arbeta och utvecklas.



företagarna



Frågeställningar till dialogforumet.

1. Inledning

Hur viktig är det att anställa nya personer i framtiden i ditt företag och att hitta rätt kompetenser för dig?

Vad innebär kompetensförsörjning för dig?

Vad gör ni var och en själva i detta med att hitta rätt personer att anställa och vad behöver ni som är företagare och ni från det offentliga mötas och samarbeta kring?

2. Centrala frågor

Hur ska vi få fram vad ni företag här på Gotland har för behov av framtida arbetskraft?

Hur ska vi komma fram till hur vi ska samarbeta för att fler ska få jobb här på Gotland och i vilka forum ska vi mötas?

Vad krävs för att ni företagare ska anställa fler, både i era egna företag och era tankar om företagen på Gotland i stort?

3. Fortsättning

Hur skapar vi ett forum för det informella samtalet efter själva dialogforumet? Det är ofta efter ett möte de flesta idéerna och tankarna kommer.