

Projektnamn:	Stay Up North AC
Projektägare:	SORSELE KOMMUN
RUS prioriterad område:	Prioritering 6: Västerbotten - en region rik på kompetenser
RUS delprioritering:	6.3 Kompetensförsörjning i företag och verksamheter
Berörda län	Norrbotten, Västerbotten
Berörda kommuner	Storuman, Arvidsjaur, Malå, Norsjö, Arjeplog, Dorotea, Åsele, Sorsele, Vilhelmina, Lycksele
Sökt belopp:	6 016 000 kr
Sökt projektkostnad:	18 800 000 kr
Projektperiod:	2026-10-01 – 2029-06-30

Sammanfattande beskrivning till Projektbanken

Projektet genomförs av tio kommuner i norra Sveriges inland, som alla kämpar med glesbygdens utmaningar. De inkluderar långa avstånd, brist på arbetskraft och kompetens. Projektmålet är att skapa en hållbar kompetensmodell som stärker Region 10s förmåga att attrahera och bibehålla arbetskraft över tid. Målet ska möta problemen med den långsiktiga kompetensförsörjningen där våra kommuner har brist på arbetskraft med rätt kompetens. Projektet handlar om att bidra till att utveckla strukturer för att matcha inflyttande med relevanta arbetstillfällen, öka samverkan i kommunerna gällande mottagarkapaciteten och utveckla samverkande attraktionskraft. Projektet stärker genom dessa strukturella förändringar individers möjligheter på arbetsmarknaden.

Förslag till beslut

BIFALL:

SORSELE KOMMUN beviljas **6 016 000** kr, dock högst **32,00** % av godkända kostnader uppgående till 18 800 000 kr för projektet *Stay Up North AC* för projektperioden 2026-10-01 – 2029-06-30. Beslutet har fattats med stöd av förordning (2003:596) om bidrag för projektverksamhet inom den regionala tillväxtpolitiken. Medel disponeras ur anslaget 1:1.

REGION VÄSTERBOTTEN beviljar stöd av följande skäl:

Projektet uppfyller kraven fastställda i Region Västerbottens Agenda för hållbar finansiering och bidrar i hög grad till prioritetshöjande aspekterna Sammanhållen region och Positiva hållbarhetseffekter. Projektet följer intentionerna också i RUS prioriterat område 6. Västerbotten - en region rik på kompetenser och mer specifikt delprioritering 6.3 Kompetensförsörjning i företag och verksamheter.

Bedömda resultat och konsekvenser

Urvalskriterier och prioriteringar

I nedanstående två tabeller framgår hur projektet uppfyller Region Västerbottens krav och prioritetshöjande aspekter fastställda i Agenda för hållbar regional finansiering.

KRAV fastställda i Agenda för hållbar regional finansiering	Nej	Ja
Projektet är avgränsad från den sökandes ordinarie verksamhet i fråga om tid, ekonomi och arbetsinsats		X
Projektet har en projektlogik som visar vilka problem ska lösas, vad ska uppnås, genom vilka åtgärder projektets mål uppnås och med vilka resurser detta görs		X
Jämställdhet är integrerad i projektet		X
Mångfald inklusive integration och andra sociala aspekter är integrerad i projektet		X
Ekologisk hållbarhet är integrerad i projektet		X
Ekonomisk hållbarhet är integrerad i projektet		X

PRIORITETSHÖJANDE ASPEKTER fastställda i Agenda för hållbar finansiering	Inte alls	I låg grad	Delvis	I hög grad	I mycket hög grad
Projektet bidrar till att Västerbotten är en sammanhållen region				X	
Projektet bidrar till hållbar regional tillväxt				X	
Projektet bidrar till positiva hållbarhetseffekter genom insatser som i huvudsak syftar till att hantera regionala hållbarhetsutmaningar inom jämställdhet, mångfald inklusive integration och andra sociala dimensioner och miljö och klimat.					

Sammanfattande bedömning

Ansökan om projektet Stay Up North avser ett samverkansprojekt inom Region 10 som syftar till att stärka kommunernas gemensamma arbete med att attrahera, matcha och behålla arbetskraft. Projektet bygger vidare på erfarenheter från projektet "Move up North" och riktar sig främst till inlandskommuner i Västerbotten och Norrbotten med långsiktiga kompetensförsörjningsutmaningar.

Projektet följer intentionerna i RUS prioriterat område 6. Västerbotten - en region rik på kompetenser och mer specifikt delprioritering 6.3 Kompetensförsörjning i företag och verksamheter.

Ansökan uppvisar en i huvudsak tydlig projektlogik där identifierade problem kopplade till kompetensbrist, demografisk utveckling och bristande samordning kopplas till övergripande mål om stärkt kompetensförsörjning. Det finns en logisk koppling mellan mål, planerade aktiviteter och indikatorer, och projektet bygger vidare på befintliga strukturer och erfarenheter från tidigare arbete. Samtidigt är kopplingen mellan vissa aktiviteter och önskade långsiktiga effekter, särskilt avseende kvarstannande lite mindre tydligt konkretiserad.

Hållbarhetsperspektiven beaktas i ansökan, främst genom fokus på social hållbarhet i form av inkludering, integration och mottagarkapacitet för inflyttad arbetskraft. Jämställdhet och mångfald adresseras på en övergripande nivå, men kopplingen till konkreta aktiviteter och uppföljningsbara indikatorer är stundtals lite svag. Miljö- och klimatperspektivet berörs i begränsad omfattning och främst indirekt, exempelvis genom digitala arbetssätt och minskat resande, snarare än genom tydligt formulerade mål eller uppföljning.

Ansökan bedöms beakta en ekonomisk hållbarhet där man säkerställer en god ekonomisk hushållning med goda resultat utifrån tillgängliga resurser. Med utgångspunkt i aktivitetsplanen är bedömningen att kostnaderna är logiska och rimliga i ansökan.

Projektet är avgränsad från sökandes ordinarie verksamhet i fråga om aktivitet, tid och resurser.

Projektet bidrar i hög grad till prioriteringen Sammanhållen region genom att omfatta flera kommuner i Västerbottens inland och bygga vidare på etablerad samverkan inom Region 10. Samverkan mellan kommuner och med angränsande initiativ är central i projektets upplägg vilket ger ett tydligt regionalt mervärde i förhållande till den regionala finansieringen. Projektet är förankrat hos deltagande kommuner och bygger på tidigare gemensamt arbete men verkar i ett projektlandskap där liknande initiativ pågår vilket ställer krav på tydlig avgränsning och koordinering för att säkerställa mervärde och undvika överlapp mot andra pågående satsningar.

Projektet kan bidra till hållbar regional tillväxt genom att stärka kommunernas gemensamma förmåga att attrahera, matcha och behålla arbetskraft, vilket är en grundförutsättning för näringslivets och den offentliga sektorns utveckling i gles- och inlandskommuner. Bidraget till tillväxt är främst indirekt och långsiktigt, genom förbättrade strukturer och samverkan snarare än genom direkta näringslivsinsatser. I vilken utsträckning projektet leder till varaktiga tillväxteffekter är beroende av att arbetssätten implementeras och lever vidare efter projektslut.

Sammanfattningsvis en ansökan som föreslås bifall.

Ersätter beslutet ett tidigare/annat beslut?

-

Resurser och finansiering

-

Bilagor

-

Beslut expedieras till

Verksamhetschef: Nils Enwald

Projekt-PM

ÄrendelD
20379921**Diarie-nr**
REGAC 171-2026

Sammanfattning

Projektet genomförs av tio kommuner i norra Sveriges inland, som alla kämpar med glesbygdens utmaningar. De inkluderar långa avstånd, brist på arbetskraft och kompetens. Projektmålet är att skapa en hållbar kompetensmodell som stärker Region 10s förmåga att attrahera och bibehålla arbetskraft över tid. Målet ska möta problemen med den långsiktiga kompetensförsörjningen där våra kommuner har brist på arbetskraft med rätt kompetens. Projektet handlar om att bidra till att utveckla strukturer för att matcha inflyttande med relevanta arbetstillfällen, öka samverkan i kommunerna gällande mottagarkapaciteten och utveckla samverkande attraktionskraft. Projektet stärker genom dessa strukturella förändringar individens möjligheter på arbetsmarknaden.

Vilket/vilka problem vill projektet lösa?

Kommunerna som ingår i Region 10 har strukturella utmaningar som bidrar till kompetens- och arbetskraftsbrist. Problemet förstärks av den demografiska utvecklingen med befolkningsminskning, åldrande befolkning, gles geografi och konkurrens om arbetskraften till den gröna omställningen. Både privat och offentlig sektor har stora behov av rätt kompetens och för att möta dessa utmaningar behöver kommunerna arbeta mer samordnat och träffsäkert än idag.

Region Västerbotten beskriver i sin Regionala Utvecklingsstrategi att det behövs kompetens för att hantera omvärldstrender och att samarbete mellan samhälle och näringsliv behövs. Ett steg i kompetensförsörjningen är att stärka civilsamhället. Utan attraktiva livsmiljöer vill inte människor bo i regionen. Även Region Norrbotten beskriver vikten av attraktiva livsmiljöer och en väl fungerande kompetensförsörjning där matchning krävs för tillväxt.

Huvudproblemet är att kommunerna saknar gemensam struktur för långsiktig kompetensförsörjning gällande att attrahera, matcha och behålla kompetens. För individen innebär dagens brister svårigheter att hitta relevanta arbetstillfällen, få syn på karriärmöjligheter och etablera sig socialt. I projektet Move Up North har fyra problemområden identifierats: 1) Bristande samverkan och struktur, 2) brist på systematiskt arbete med jobbmatchning, 3) otillräcklig mottagarkapacitet, 4) begränsad samordning av attraktionskraft. Problemområdena hänger ihop och förstärker varandra. Bristen på samordnad struktur innebär risk för att arbetsgivare tappar kompetens, internationell kompetens inte rekryteras, inflyttad kompetens flyttar inom 1-3 år, civilsamhällets potential inte tas tillvara, förutfattade meningar hindrar kompetens och kommunikationen inte får genomslag, vilket bidrar till kompetensförlust.

Bristande samverkan och struktur

Kommunerna saknar samordnade strukturer för kompetensförsörjning och arbetet sker ofta lokalt och parallellt, vilket leder till sårbarhet, låg effektivitet och begränsad förmåga att möta arbetsgivarnas behov. Små kommuner har begränsad kapacitet att attrahera, matcha och behålla arbetskraft över tid. Move Up North har skapat struktur för inflyttarservice och metoder för att stödja personer att flytta till regionen. Samtidigt finns

behov av robust långsiktig samordning för inflyttarservice, styrning, analys, arbetsgivarialoger och jobbmatchning.

Brist på systematiskt arbete med jobbmatchning

Det finns svårigheter att matcha arbetsgivares kompetensbehov med potentiell kompetens. Matchningen påverkas av brist på systematiskt arbetssätt och att arbetsgivarnas behov inte fångas upp i ett samlat aktuellt behov. Rekryteringsbarriärer för internationell kompetens finns, då lokala annonser och informella nätverk inte når utanför regionen. Språkbarriärer leder till kompetensförlust och risk för negativ särbehandling. Kommunerna har även problem att rekrytera studenter som inte känner till karriärmöjligheter i regionen.

Otillräcklig mottagarkapacitet

Problem finns när mottagarkapaciteten via enbart inflyttarservice inte räcker för individernas behov, vilket ökar risken att arbetskraft lämnar kommunerna inom de första åren. Stöd behövs för att rota sig i lokalsamhället, navigera på arbetsmarknaden och skapa sociala nätverk. Brist på nätverk och samordning i civilsamhället påverkar negativt och skapar risk för exkludering. Tillfälliga boendelösningar påverkar också mottagarkapaciteten.

Begränsad samordning av attraktionskraft

Kommunerna har attraktiva egenskaper som natur, trygghet, fritidsutbud och livsmiljö, men dessa når inte fram på grund av brist på samordnade långsiktiga kommunikationssätt. Arbetsutbudet upplevs begränsat, vilket minskar attraktiviteten och kompetensförsörjningen.

Förväntat resultat av projektet på kort och lång sikt

Projektmålet är att skapa en hållbar kompetensmodell som stärker Region 10s förmåga att attrahera och bibehålla arbetskraft över tid. Målet ska möta problemen med den långsiktiga kompetensförsörjningen där våra kommuner har brist på arbetskraft med rätt kompetens. Projektet handlar om att bidra till att utveckla strukturer för att matcha inflyttande med relevanta arbetstillfällen, öka samverkan i kommunerna gällande mottagarkapaciteten och utveckla samverkande attraktionskraft. Projektet stärker genom dessa strukturella förändringar individens möjligheter på arbetsmarknaden.

Indikatorer:

Delmål 1 - Gemensam struktur och samverkan.

* En arbetsbeskrivning för en kompetens-/inflyttarkoordinator tas fram och används som stöd i arbetet som stärker samverkan och jobbmatchning.

* Minst 8 av 10 kommuner uppger att samverkan kring kompetensförsörjning (gällande attrahera, matcha och behålla kompetens) har förbättrats i Region 10 under projektiden.

* 1 konkret insats per år tillsammans med annan organisation eller projekt som har med näringsliv/kompetensförsörjning att göra.

* 1 etablerad rutin för samverkan med ERUF-projektet FRAM och näringslivskontoren i Region 10.

Delmål 2: Systematiskt arbete med jobbmatchning

Minst 40 arbetsgivare deltar totalt under projektiden på arbetsgivarialoger för att öka jobbmatchningen mellan kompetens och arbetsgivare.

* 20 fördjupade studentkontakter per år via rekryteringsmässor, studentmässor, besök, eller annan insats.

- * 40 % av studenterna som nåtts av insats uppger ökad kännedom om möjligheter i Region 10.
- * 20 arbetsgivare per år som deltar i insatser för ökad internationell rekrytering. (ex. via dialog, workshops, inspirationsträffar)
- * 40 jobbmatchningar per år mellan kompetens och arbetsgivare.
- * Utveckla struktur för att synliggöra arbetsgivares kompetensbehov för potentiella inflyttare.

Delmål 3: Samordnad långsiktig mottagarkapacitet i samverkan

- * 50 inflyttarkontakter per år bjuds in till inflyttarträffar för att skapa långsiktig etablering och ökad mottagarkapacitet.
- * Minst 1 inflyttararrangemang per kommun per år för att testa metoder för ökad trivsel som gör att kompetens stannar.
- * 1 inspirationsträff med civilsamhället per kommun per år.
- * 40% av deltagande föreningsaktiva civilsamhällesaktörer uppger ökad kunskap om faktorer som påverkar inflyttning och viljan att stanna kvar.
- * En etablerad struktur som gör det enklare för potentiella inflyttare att hitta boendelösningar.

Delmål 4: Långsiktig struktur för samordnad attraktionskraft i Region 10

- * 50 fördjupade kontakter per år med nationell eller internationell bakgrund efter insatser (exempelvis mässa eller digitalt) för att attrahera kompetens.
- * Att vid 2 tillfällen per år strategiskt samordna kommunikationsinsatser där flera kommuner synliggör Region 10 gemensamt, exempelvis för ökad
- * synlighet som stärker attraktion och trivsel i kommunerna.
- * Besök till gemensam inflyttningsplattform moveupnorth.se ökar med minst 20% vid minst 2 mättillfällen per år efter kommunikationsinsatser, deltagande på mässor, eller liknande.
- * 3 enkom kommunikationsinsats totalt under projekttiden som utmanar normer eller speglar jämställd och inkluderande arbetsmarknad.

Projektmålet är att skapa en hållbar kompetensmodell som stärker Region 10s förmåga att attrahera och bibehålla arbetskraft över tid. Målet ska möta problemen med den långsiktiga kompetensförsörjningen där våra kommuner har brist på arbetskraft med rätt kompetens. Projektet handlar om att bidra till att utveckla strukturer för att matcha inflyttande med relevanta arbetstillfällen, öka samverkan i kommunerna gällande mottagarkapaciteten och utveckla samverkande attraktionskraft. Projektet stärker genom dessa strukturella förändringar individens möjligheter på arbetsmarknaden.

Genom att utveckla gemensamma strukturer mellan kommunerna så stärks möjligheterna för arbetsgivare att hitta kompetens och för potentiella kompetens att hitta arbete. Det blir ett effektivare arbete med jobbmatchningen mellan kompetens och arbetsgivare som minskar risken för kompetensförlust och rekryteringshinder. Projektet bidrar även till att samverkan med och initiativ av civilsamhället utvecklas och ökar kapaciteten för att ta emot och behålla kompetens. Effekten på långt sikt är bibehållen arbetskraft med kompetens, fler inflyttade som kommer i kontakt med föreningslivet och ökad attraktionskraft för kommunerna.

Delmål 1

- * Kompetens-/inflyttarkontakterna samordnas på ett mer effektivt och målinriktat sätt än tidigare med hjälp av en koordinationfunktion som skapar sig en övergripande kännedom kring arbetsgivare, kontakter, EURES, kompetensbehov i hela Region10.
- * Utvecklat gemensamma arbetssätt för kompetensförsörjning gällande attrahera, integrera och behålla.
- * Region 10 har en aktuell sammanställning från arbetsgivarialoger som kan uppdateras eftersom.
- * Region 10 har en ökad träffsäkerhet gällande aktiviteter kopplade till att attrahera, matcha och behålla kompetens genom testade metoder för samordnade aktiviteter med andra organisationer och projekt.
- * Framgångsrika arbetsmetoder och arbetssätt dokumenteras och implementeras i kommunernas ordinarie verksamheter.

Delmål 2

- * Region 10s inflyttarfunktion har ökad information om vilket aktuellt behov av kompetens som arbetsgivarna har behov av.
- * Arbetsgivarna har ökad kunskap om vilken kompetens som finns hos personer som är intresserade av att flytta hit samt arbetsgivarnas behov av kompetens idag delas i större utsträckning med potentiella inflyttare.
- * Matchningen mellan arbetsgivare och arbetstagare är strukturerad och metodisk.
- * Studenter har fått information om vilka möjligheter som finns i norra Sveriges inland.
- * Förutsättningarna för internationell rekrytering är förbättrade genom utvecklat arbete med hindren för rekryteringen.
- * Region 10 har utvecklat metoder för att öka matchningen mellan kompetens och arbetsgivare vid rekryteringsmässor eller liknande aktiviteter.

Delmål 3

- * Metoderna för inflyttare och medföljande förbättras vilket gör att de får fler möjligheter till att rota sig i kommunerna.
- * Civilsamhället har fått kännedom i hur de kan bidra till inflyttning och kvarstanning vilket ökar mottagarkapaciteten och nätverken i samhället.
- * Inflyttade får kontakt med föreningslivet för att öka välkommandet och kvarstanningsgraden.
- * Tillgång till tillfälliga boendelösningar som underlättar för inflyttning har kartlagts och synliggjorts.

Delmål 4

- * Kommunernas kommunikation för att attrahera kompetens är mer samordnad och strategisk än innan projektet och det finns utvecklade former för hur kommunerna kan förstärka varandras kommunikation.
- * Stärka och bygga vidare med det gemensamma platsvarumärket Move Up North för Region 10.
- * Målgruppen har nåtts av budskapet om att Region 10 är en attraktiv plats för karriär och livsstil.
- * Bilden av arbetsmarknaden upplevs mer jämställd och inkluderande.

Målgrupp

Interna målgrupper

Den huvudsakliga målgruppen är den interna målgruppen som består av kommunerna som ingår i Region 10. Kommunerna är i behov av att arbeta mer med samverkan kring strukturer och arbetssätt och är mottagare av resultatet från projektet. Vidare finns det ett

behov av samverkan mellan kommunorganisationerna och civilsamhället och näringslivet för att öka kapaciteten i kommunerna.

Externa målgrupper

Den externa består av;

- potentiella inflyttare och personer som flyttat in senaste 3 åren i främst arbetsför ålder.
- arbetsgivare som nås av insatser i projektet och rekryterar personer i arbetsför ålder som tar steget att flytta och stanna kvar i våra kommuner.

Projektets hållbarhetsaspekter

I projektet så är social hållbarhet väldigt integrerad. Genom projektets olika insatser främjas social hållbarhet. Inom projektet skapas förutsättningar för mångfalden genom att arbeta för att minska rekryteringshinder för internationell kompetens. Med utvecklade metoder för jobbmatchning och ökad kunskap hos arbetsgivare kan fler personer med relevant kompetens nå kommunernas arbetsgivare, vilket bidrar till en mer tillgänglig och inkluderande arbetsmarknad. Vidare kommer projektet jobba med social integrering i samhället genom inflyttarträffar och ökat engagemang från civilsamhället.

För att ekologisk hållbarhet ska följas i projektet har vi till stor del våra projektmöten på distans via videosamtal. Det är i undantagsfall vi kommer att träffas fysiskt för att utveckla metoder för att kunna nå projektmålen eller om det är projektaktiviteter som kräver att man är fysiskt på plats.

För att ekonomisk hållbarhet ska följas kommer vi säkerställa att god ekonomisk hushållning uppnås genom att inte genomföra onödiga inköp utan använda oss av de resurser som redan finns i kommunerna och från projekt Move Up North. Vi kommer fortsätta använda monterväggar, monterdisk, rollup-baser, beachflaggans bas med mera.

Projektet bidrar till att uppfylla mål 8 om anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt; mål 10 om att minska ojämlikhet samt mål 16 om fredliga och inkluderande samhällen i Agenda 2030.

Kostnadsbudget

Kostnadsslag	Totalt
Personal	17 514 992
Externa tjänster	850 000
Resor och logi	350 000
Investeringar, materiel och lokaler	85 008
Summa kostnader	18 800 000
Projektintäkter	
Summa faktiska kostnader	18 800 000
Bidrag annat än pengar	
Summa bidrag i annat än pengar	0
Summa totala kostnader	18 800 000

Finansieringsbudget

Finansiär	Totalt
Total offentligt bidrag annat än pengar	0
SORSELE KOMMUN	282 000
DOROTEA KOMMUN	282 000
LYCKSELE KOMMUN	282 000
MALÅ KOMMUN	282 000
NORSJÖ KOMMUN	282 000
STORUMANS KOMMUN	282 000
VILHELMINA KOMMUN	282 000
ÅSELE KOMMUN	282 000
ARVIDSJAURS KOMMUN	282 000
ARJEPLOGS KOMMUN	282 000
REGION NORRBOTTEN	1 504 000
SVENSKA ESF-RÅDET	8 460 000
Total offentlig kontantfinansiering	12 784 000
Total offentlig finansiering	12 784 000
Total privat bidrag annat än pengar	0
Total privat kontantfinansiering	0
Total privat finansiering	0

Finansiering	Totalt
Region Västerbotten	6 016 000