

Projektnamn:	Umeå Talent Lab (UTL)
Projektägare:	UMEÅ KOMMUN
RUS prioriterad område:	Prioritering 6: Västerbotten - en region rik på kompetenser
RUS delprioritering:	6.3 Kompetensförsörjning i företag och verksamheter
Berörda län	Västerbotten
Berörda kommuner	Bjurholm, Robertsfors, Vännäs, Umeå, Vindeln, Nordmaling
Sökt belopp:	1 500 000 kr
Sökt projektkostnad:	11 222 506 kr
Projektperiod:	2026-08-03 - 2029-06-30

Sammanfattande beskrivning till Projektbanken

Umeåregionen befinner sig i en expansiv fas med låg arbetslöshet, men hämmas av en akut kompetensbrist. Utmaningen förvärras av att vi saknar träffsäkra, datadrivna bedömningar av och prognoser för arbetskraftsbehovet.

Genom Umeå Talent Lab (UTL) bygger vi kapacitet och ersätter dagens fragmenterade system med en sammanhållen, mer träffsäker och medveten struktur. Vi kommer att utveckla metoder för en mer korrekt och datadriven bild av kompetensbehov och tillgång, optimera bransch- och utbildningsråd för att proaktivt synkronisera utbildningsutbudet med arbetsmarknaden, samt etablera en helt ny arena för att matcha studenter och elever med lokala arbetsgivare. Arbetet genomsyras av ett datadrivet förhållningssätt och innovativa processer som utgår ifrån principer för livslångt lärande och tjänstedesign, med fokus på målgruppens verkliga behov och upplevelser.

Förslag till beslut

BIFALL:

UMEÅ KOMMUN beviljas **1 500 000** kr, dock högst **13,37 %** av godkända kostnader uppgående till 11 222 506 kr för projektet *Umeå Talent Lab (UTL)* för projektperioden 2026-08-03 - 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 Hållbar regional tillväxt samt Sammanhållen region. Projektet följer intentionerna i RUS prioritering 6. Västerbotten en region rik på kompetenser, särskilt 6.3 Kompetensförsörjning i företag och verksamheter. Den ligger även i linje med Agenda för kompetensförsörjning, framför allt utvecklingsområde 4.1 Sammanhållet kompetensförsörjningsarbete.

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

Umeå Talent Lab är ett regionalt utvecklingsprojekt som syftar till att stärka Västerbottens långsiktiga kompetensförsörjning genom bättre samverkan mellan utbildning, arbetsgivare och offentliga aktörer. Projektet vill utveckla datadrivna arbetssätt och gemensamma strukturer för att fler ska kunna utbilda sig, matchas och etablera sig på arbetsmarknaden i länet. Man söker medel från ESF rådet utöver regionens 1:1 medel.

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.

Projektet har en i grunden tydlig logik där man beskriver vilka problem som ska lösas, vad man vill uppnå och vilka aktiviteter som ska genomföras. Det framgår hur arbetspaketen ska bidra till bättre kunskap om kompetensbehov, starkare samverkan och ökad etablering av studenter, men kopplingen mellan insatserna och de långsiktiga effekterna är delvis indirekt. Sammantaget finns en tydlig tanke i projektet, men resultatet är beroende av att arbetssätten faktiskt tas över och används efter projektslut.

Projektet tar tydligt upp jämställdhet, inkludering och ickediskriminering i planeringen och beskriver hur dessa perspektiv ska beaktas i arbetssätt, samverkan och uppföljning. Arbetet med social hållbarhet är väl integrerat på policynivå, men många av de konkreta effekterna är beroende av hur metoder och strukturer faktiskt används av arbetsgivare och aktörer efter projektslut. Miljö- och klimatperspektivet finns med, men har en mer begränsad och indirekt roll jämfört med de sociala hållbarhetsaspekterna.

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 utsträckning till en mer sammanhållen region genom att samla kommuner i Umeåregionen och Region Västerbotten kring gemensamma arbetssätt för kompetensförsörjning och genom att koppla samman utbildning och arbetsmarknad på regional nivå. Samverkan inom länet är central och projektet är tydligt förankrat i regionala strategier för kompetensförsörjning, men flera liknande initiativ har genomförts eller pågår, vilket innebär att det regionala mervärdet delvis beror på hur väl projektet lyckas samordna och bygga vidare på befintliga strukturer. Sammantaget finns ett regionalt mervärde i ambitionen att skapa gemensamma modeller och strukturer, men detta behöver vägas mot omfattningen av regional finansiering och risken för överlapp med andra satsningar.

Projektet kan bidra till hållbar regional tillväxt genom att stärka länets långsiktiga förutsättningar för kompetensförsörjning, särskilt genom bättre samverkan mellan utbildning och arbetsmarknad samt mer kunskapsbaserade beslut. Bidraget till tillväxt är dock i huvudsak indirekt och bygger på att de framtagna modellerna, strukturerna och arbetssätten faktiskt används och får genomslag efter projektslut. På kort sikt skapar projektet främst förutsättningar för tillväxt snarare än direkta tillväxteffekter.

Ersätter beslutet ett tidigare/annat beslut?

-

Resurser och finansiering

-

Bilagor

-

Beslut expedieras till

Verksamhetschef: Nils Enwald

Projekt-PM

ÄrendelD
20379928Diarie-nr
REGAC 174-2026

Sammanfattning

Umeåregionen befinner sig i en expansiv fas med låg arbetslöshet, men hämmas av en akut kompetensbrist. Utmaningen förvärras av att vi saknar träffsäkra, datadrivna bedömningar av och prognoser för arbetskraftsbehovet.

Genom Umeå Talent Lab (UTL) bygger vi kapacitet och ersätter dagens fragmenterade system med en sammanhållen, mer träffsäker och medveten struktur. Vi kommer att utveckla metoder för en mer korrekt och datadriven bild av kompetensbehov och tillgång, optimera bransch- och utbildningsråd för att proaktivt synkronisera utbildningsutbudet med arbetsmarknaden, samt etablera en helt ny arena för att matcha studenter och elever med lokala arbetsgivare. Arbetet genomsyras av ett datadrivet förhållningssätt och innovativa processer som utgår ifrån principer för livslångt lärande och tjänstedesign, med fokus på målgruppens verkliga behov och upplevelser.

Vilket/vilka problem vill projektet lösa?

1: Saknas datadrivna prognoser för behov och tillgång till arbetskraft:

Idag har vi egentligen inte svaret på grundläggande behovs- och tillgångsdata. Exakt hur ser kompetensbristen i Umeåregionen och Västerbotten ut? Var finns tillgången på arbetskraft (i befintlig och potentiellt tillkommande)? Vad behöver vi göra för att fler ska välja att flytta hit och etablera sig?

Datadriven utveckling och analysbaserade metoder skulle stärka städernas kapacitet att adressera dessa samhällskritiska utmaningar. Tillgång till och effektivt utbyte av information och data är en grundförutsättning för att nå framgång, och ett av de områden som också SKR lyfter fram som centralt för samhällsutveckling. Att skapa förutsättningar för att använda data som en strategisk resurs, genom att nyttja data för att fatta beslut, styra utvecklingen, förbättra verksamheter och tjänster. Genom att använda data för att identifiera mönster och trender, förbättra rutiner och processer, samt mäta och följa upp resultaten av verksamheten kan kommuner och regioner skapa förutsättningar att bli mer effektiv och mer anpassad till användarnas behov.(SKR)

2. Fragmenterat system för livslångt lärande

Idag saknas ett på djupet behovsdrivet utbildnings och etableringsutbud i Umeåregionens som arbetsmarknadsregion. Detta ger ett fördjupat gap mellan arbetsgivares behov av arbetskraft, kontakt med möjlig arbetskraft, strukturen för det livslånga lärandet och därmed arbetskraftens förutsättning att vara rätt rustad för arbetsmarknadens behov. För att förhindra diskriminerande strukturer behöver vi bygga regionala robusthet som väl möter arbetsmarknadens behov av kompetens och kunnande (skills). Detta är särskilt viktigt för att minska risker för särskilt sårbara grupper på arbetsmarknaden såsom personer med funktionshinder och kortutbildade.

Det saknas men behövs en effektiv regional struktur för upp- och omskolning som säkerställer att kunnande och arbetskraft tas tillvara och åter tas i bruk vid arbetsbrist eller ohälsorelaterat omställningsbehov, det är särskilt viktigt för det livslånga lärandet

och säkerställande av förutsättningar för äldre arbetskraft. Att motverka diskreminering utifrån ålder, kön och funktionsvariation, genom förutsättningar till rätt utbildning, i rätt tid, i samspel med arbetsgivare är en grund i projektets modellbygge. En regional struktur för att kunna ställa om och tillgängliggöra befintlig regional arbetskraft, är samtidigt avgörande för att snabbt etablera och komplettera med kunskaper som kan behövas hos tillkommande arbetskraft till regionen.

3: För få (studenter och elever) etablerar sig i Umeåregionen:

Västerbotten och Umeåregionens arbetskraftsbehov möts inte av befintligt regionalt arbetskraftsutbud. För att säkerställa tillväxt och bidra till konkurrenskraft måste arbetskraft tillkomma och etableras i regionen. En stor och viktig tillkommande grupp är studenter som idag i för låg grad etableras på den regionala arbetsmarknaden under sin studietid i Umeå och Västerbotten. Umeåregionens tillväxt har länge hängt starkt ihop med studenter som kommer hit, men vi har en för låg kvarstanningsgrad. Varje år läser ca 35 000 studenter vid Umeås två universitet, en majoritet vid Umeå universitets campus. Befolkningstillväxten i Västerbotten är för liten, och Umeå är numera den enda kommunen som växer, dock för lite i förhållande till behoven. Umeå behöver ta en ledande roll för i regionen med att kapacitetsförstärka lokala och regionala strukturer, för att klara utmaningarna med demografi, stora avstånd och den stora kompetensbristen som väntar.

Förväntat resultat av projektet på kort och lång sikt

Projektets övergripande mål: utveckla en framtidssäkrad samverkansmodell för ökad etablering av arbetskraft i regionen, som bygger på en mer träffsäker och datadriven matchning mellan arbetsgivares kompetensbehov och det regionala utbildningssystemets utbud.

Resultatmål:

- Utvecklat datadrivna metoder för att få en mer korrekt bild av det verkliga kompetensbehovet i Västerbotten och arbetsmarknadsregionen Umeå, samt en metodguide mer träffsäker behovs- och tillgångsvärdering och analys av kompetensbristen i offentlig och privat sektor.
- En tillgänglig och aktuell kartläggning av bransch- och utbildningsråd i regionen, med tillhörande analys och förslag på metodik, för att mer optimerat, träffsäkert och kvalitetssäkrat dimensionera utbildningsutbud i arbetsmarknadsregionen.
- Utvecklat och etablerat en arena för etablering av studenter och elever i regionen, genom stärkt matchning mellan studenter/elever och arbetsgivare.

Kompetensförsörjning är en gemensam utmaning och gemensamt ansvar för alla arbetsgivare, utbildare, privata och offentliga intressenter, som genom samverkan kan ta fram rätt insatser som svarar mot de verkliga kompetensbehoven. Behovet av en gemensam struktur och förhållningssätt för påverkan, samverkan och informationsutbyte är en av de viktiga framgångsfaktorerna i regionen, där vi vet att stärkt samverkan och samarbete ger resultat på både kort och lång sikt.

Det finns redan idag en stor enighet hos deltagande aktörer om att projektets övergripande mål och resultatmål är avgörande för att klara tillväxt och välfärd i regionen. Målen kan inte uppnås var och en för sig, utan endast om vi skapar en strukturell förändring, med gemensam metodutveckling och kunskap. Vår bedömning är att projektet har en unik möjlighet att facilitera den förflyttningen, eftersom det nu finns både krisinsikt och förändringsmognad hos projektdeltagande organisationer.

Att ta fram en datadriven prognosmetod för kompetensförsörjningsbehov och tillgång i Västerbotten och arbetsmarknadsregionen Umeåregionen är på många sätt en innovation, eftersom det saknas träffsäkra metoder för detta i dagens Sverige, och ligger i linje med Västerbottens regionala innovationsstrategi 2022-2030 (RIS) vars övergripande vision är En nytänkande och smart region.

Region Västerbottens Agenda för strategiskt lärande kommer att följas i projektet. Agendan beskriver ett strukturerat arbetssätt för uppföljning, utvärdering och lärande av de önskvärda förändringarna i RUS 2020-2030 - från insatser till hållbar samhällsförändring i en effektkedja.

Målgrupp

Projektets målgrupper är

Umeåregionens arbetsgivare - sju kommuner och näringsliv

Region Västerbotten, ledning och tjänstepersoner

Umeå universitet, ledning, tjänstepersoner och studenter

Umeåregionens kommuners funktioner för näringslivsutveckling, utbildnings- och arbetsmarknadsverksamheter.

Arbetsmarknadsaktörer såsom branschorganisationer, företagsfrämjande aktörer, fackliga organisationer, utbildningssamordnare och civilsamhälle

Umeå kommun tar ett huvudansvar som projektägare, i nära samarbete med Region Västerbotten som samverkanspart, och övriga intressenter i form av målgrupps- och samarbetsaktörer i systemet. Båda parternas organisationer är också målgrupp för projektet.

Projektiden bygger på en dialog som förts i flera år, i alla de forum som beskrivs om tidigare insatser som är gjorda. Kommuner, Region Västerbotten, branschorganisationer och arbetsgivarkluster, Umeå universitet och andra utbildningsanordnare har alla återkommande bekräftat att projektets fokus stämmer överens med konkreta utvecklingsbehov. Den samlade bilden som delresultaten i projekten DBK och Gateway Umeå har gett, tillsammans med de referens- och branschgrupper kopplade till DBK, Umeå kommun Näringsliv, Gy/vux och UMU-utbildningar, har ytterligare förstärkt behovsbilden. Att utarbeta en metodik som kopplar samman behovsanalys med systematik i dialog och vägledning till arbetsgivare och branscher om bästa insatser för att möta kompetensbehov är avgörande för att kompetensförsörjningen ska kunna ta nästa steg i Umeåregionen. Att även koppla samman detta med konkretisering, målgruppsanpassning och utveckling av insatser för att etablera studenter och inkommande arbetskraft genom vägledning, komplettering och övriga etableringsinsatser måste till för att tillväxten inte ska hotas - vilket är en behovsbild som det råder stor medvetenhet och enighet kring hos alla aktörer i Umeåregionen idag.

Projektets hållbarhetsaspekter

För att säkerställa jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering kommer vi att: Det är viktigt att vi arbetar systematiskt med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering i detta projekt. Vi kommer i inledningen av projektet gemensamt ta fram en plan för hur projektet ska arbeta med dessa tre horisontella principer. Det innebär bland annat att aktiviteterna planeras och genomförs utifrån dessa tre perspektiv, att vi löpande dokumenterar, följer upp och analyserar statistik för att säkerställa att vi tagit hänsyn till kriterierna, och att vi utmanar befintliga strukturer och fördomar om och hindrande faktorer på den regionala arbetsmarknaden - inte minst diskriminering p.g.a.

ålder och bakgrund hos talanger, och inkluderar branscher och grupper som saknar tongivande företrädare i kompetens- och utbildningssystemet - enligt utmaningarna som beskrivs i projektets problemformulering.

Genom att synliggöra ojämställda och diskriminerande mönster i det regionala systemet, vill vi använda projektresultaten för att skapa lärande, medvetenhet och bidra till förändrade arbetssätt.

Aktiviteter med jämställdhetsperspektiv:

Det ska vara tydligt hur jämställdhet och mångfald bidrar till och är en viktig pusselbit i det strategiska kompetensförsörjningsarbetet. Alla planer, aktiviteter, kartläggningar, metodutvecklingar och systemutvecklingsförslag inom projektet ska inkludera jämställdhetsperspektiv och aktivt arbeta för en nyanserad och varierad representation hos deltagare i möten och processer.

Alla kommunikationsinsatser ska utgå ifrån målgruppsperspektiv och särskilt beakta jämställdhet och mångfald för att inte falla in i normbefästade mönster i exempelvis visualiseringar, formuleringar och bildval. Det innebär att sträva efter balanserade och verklighetsnära beskrivningar och illustrationer av kompetensbrist och systemhinder, där målgruppen ska känna igen sig - oavsett bransch, könsidentitet, ålder, etnicitet eller bakgrund.

Tillgängliggöra aktiviteter digitalt och vid olika tidpunkter: underlättar deltagande oavsett geografisk plats, familjesituation eller funktionsvariation.

Säkra jämn könsfördelning i styrgruppen och arbetsgrupper för att säkerställa att olika perspektiv tas tillvara.

Kunskapshöjande insatser för arbetsgivare inkluderar utbildningsinslag om jämställd rekrytering, normkritik och skapa medvetenhet om vikten av metoder för att motverka diskriminering p.g.a ålder och bakgrund - för både rekrytering av unga och internationella talanger, och att använda potentialen i befintlig, äldre arbetskraft.

Karriärfokuserade aktiviteter för studenter och elever ska erbjuda parallella teman som möter olika behov för den identifierade målgruppen. Arenan för etablering vid Umeå campus ska utformas så att både kvinnor och män känner sig välkomna, med aktiviteter som tilltalar en bredd av intressen. Digital tillgänglighet kan vara särskilt viktigt för de som inte har nätverk eller förutsättningar att alltid närvara på plats.

Spridning av modellen: när vi delar resultat till andra kommuner lyfter vi fram hur jämställdhet och inkludering integrerats som en del av metoden.

Kostnadsbudget

Kostnadsslag	Totalt
Personal	9 372 506
Externa tjänster	1 250 000
Resor och logi	300 000
Investeringar, materiel och lokaler	300 000
Summa kostnader	11 222 506
Projektintäkter	
Summa faktiska kostnader	11 222 506
Bidrag annat än pengar	
Summa bidrag i annat än pengar	0
Summa totala kostnader	11 222 506

Finansieringsbudget

Finansiär	Totalt
Total offentligt bidrag annat än pengar	0
SVENSKA ESF-RÅDET	4 855 406
UMEÅ KOMMUN	4 172 000
REGION VÄSTERBOTTEN	695 100
Total offentlig kontantfinansiering	9 722 506
Total offentlig finansiering	9 722 506
Total privat bidrag annat än pengar	0
Total privat kontantfinansiering	0
Total privat finansiering	0

Finansiering	Totalt
Region Västerbotten	1 500 000