

Projektnamn:	Strategic Workforce Planning Program
Projektägare:	KOMMUNALFÖRBUNDET PARTNERSKAP INLAND-AKADEMI N
RUS prioriterad område:	Prioritering 6: Västerbotten - en region rik på kompetenser
RUS delprioritering:	6.3 Kompetensförsörjning i företag och verksamheter
Berörda län	Norrbotten, Jämtland, Västernorrland, Västerbotten
Berörda kommuner	Storuman, Arvidsjaur, Kramfors, Norsjö, Arjeplog, Gällivare, Kiruna, Dorotea, Pajala, Strömsund, Åsele, Jokkmokk, Sorsele, Sollefteå, Skellefteå, Vilhelmina, Lycksele
Sökt belopp:	3 220 871 kr
Sökt projektkostnad:	14 003 791 kr
Projektperiod:	2026-08-03 - 2029-06-30

Sammanfattande beskrivning till Projektbanken

Med influenser från OECD:s ramverk och rekommendationer för att bygga framtidssäkrade offentliga organisationer erbjuder projektet ett utbildningsprogram i tre nivåer till ett stort antal nyckelpersoner ansvariga för strategisk kompetensförsörjning i norra Sverige. Efter genomförd insats ska deltagarna uppleva att de stärkt sin kompetens att jobba med strategisk kompetensförsörjning, att de blivit stärkta i sin yrkesroll, att de stärkt sin förmåga att identifiera och motverka bias i strategiska beslutsprocesser samt ökat sin kunskap om digitala- och AI-baserade verktyg. Genom att föra in internationella perspektiv och erfarenheter i processen skapas en ny höjd i det strategiska arbetet.

Förslag till beslut

AVSLAG:

REGION VÄSTERBOTTEN avslår ansökan från KOMMUNALFÖRBUNDET PARTNERSKAP INLAND-AKADEMI N, om stöd till ovan angivet projekt.

Beslutet har fattats med stöd av förordning (2003:596) om bidrag för projektverksamhet inom den regionala tillväxtpolitiken.

Ansökan avslås med motiveringen:

Projektet uppfyller kraven fastställda i Region Västerbottens Agenda för hållbar finansiering och bidrar i hög grad till prioritetshöjande aspekten Sammanhållen region samt delvis till en Hållbar regional tillväxt. 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 avslås i konkurrens med andra projektansökningar.

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

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.

Projektlogiken är tydlig och lätt att följa. Ansökan beskriver problemet på ett bra sätt, framför allt bristen på strategisk kompetens, den könssegregerade arbetsmarknaden och att arbetet idag ofta är reaktivt istället för långsiktigt. Det finns en klar koppling mellan problemen, projektets mål och de aktiviteter som ska genomföras. Utbildningsmodellen med tre nivåer är logisk och gör att deltagarna kan få rätt stöd beroende på roll och behov. Budget och tidsplan är överskådliga och hänger ihop med projektets upplägg. Om projektet får tydlig styrning tidigt, följs upp noggrant och säkrar deltagarengagemanget bedöms projektlogiken som både stabil och genomförbar.

Den sociala hållbarheten är tydligt integrerad i projektet. Jämställdhet lyfts genom köns mål och utbildningsmoment om bias, och projektet arbetar genomgående med inkludering. Tillgängligheten stärks genom digitala och hybrida upplägg som gör det lättare för fler att delta oavsett var de bor. Miljöaspekterna berörs mer indirekt digitala möten minskar resande, men de internationella inslagen innebär fortfarande viss klimatpåverkan som inte hanteras närmare.

Ekonomiskt är projektet väl beskrivet med tydliga kostnader och rutiner för uppföljning. Samtidigt är kostnaden per deltagare hög, och en stor del av budgeten går till externa tjänster. Det gör att upphandlingar och uppföljning av resultat blir extra viktiga för att säkerställa effektivt resursutnyttjande. Den ekonomiska hållbarheten bedöms utifrån detta vara någon av ett frågetecken i ansökan.

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

Projektet bidrar tydligt till en mer sammanhållen region. Det samlar många kommuner över flera län och skapar gemensamma arbetssätt och lärande över organisationsgränser. Det är väl förankrat både hos regioner och kommuner. De internationella inslagen kan ge värdefulla metoder som kan spridas brett i hela regionen. En risk är att mindre kommuner kan ha svårare att avsätta deltagare, men projektets digitala upplägg minskar den tröskeln. Projektet ligger i linje med flera regionala strategier genom att stärka kompetensförsörjningen, vilket är en central faktor för utveckling inom bland annat innovation, vård, omsorg och näringsliv. Det säger sig komplettera pågående satsningar och skapar ett regionalt mervärde som motiverar den offentliga finansieringen. Det regionala mervärdet i förhållande till den regionala finansieringen bör tas i beaktande innan beslut tas då de är ett relativt dyrt projekt.

Genom att stärka den strategiska kompetensen i offentlig sektor förbättras möjligheterna att matcha kompetensbehov, hålla välfärden stabil och samarbeta bättre med näringslivet i den gröna och digitala omställningen. Det minskar viktiga flaskhalsar och gör att kommuner och regioner kan planera långsiktigt. Effekten är indirekt men betydelsefull när offentlig sektor får bättre verktyg för att hantera kompetensfrågor stärks hela länets förmåga att växa hållbart. Detta gör att ansökan bedöms bidra på ett indirekt sätt till den regionala tillväxten.

Sammanfattningsvis en ansökan som föreslås avslag i konkurrens med andra projektansökningar.

Ersätter beslutet ett tidigare/annat beslut?

-

Resurser och finansiering

-

Bilagor

-

Beslut expedieras till

Verksamhetschef: Nils Enwald

Projekt-PM

ÄrendelD
20379844**Diarie-nr**
REGAC 161-2026

Sammanfattning

Med influenser från OECDs ramverk och rekommendationer för att bygga framtidssäkrade offentliga organisationer erbjuder projektet ett utbildningsprogram i tre nivåer till ett stort antal nyckelpersoner ansvariga för strategisk kompetensförsörjning i norra Sverige. Efter genomförd insats ska deltagarna uppleva att de stärkt sin kompetens att jobba med strategisk kompetensförsörjning, att de blivit stärkta i sin yrkesroll, att de stärkt sin förmåga att identifiera och motverka bias i strategiska beslutsprocesser samt ökat sin kunskap om digitala- och AI-baserade verktyg. Genom att föra in internationella perspektiv och erfarenheter i processen skapas en ny höjd i det strategiska arbetet.

Vilket/vilka problem vill projektet lösa?

Ansökan avser medfinansiering i ett ESF-projekt.

Detta projekt svarar upp mot ESFs utlysning inom POA1, Kompetensutveckling för anställda i Norrbotten och Västerbotten (25-043). Det huvudsakliga problemet som projektet vill lösa är att nyckelpersoner hos offentliga aktörer i vår region saknar kompetens inom strategisk kompetensförsörjning som beaktar både lokala, regionala, nationella och internationella erfarenheter och perspektiv.

Projektet svarar även upp mot de utmaningar som nämns i de regionala utvecklingsstrategierna för Västerbotten och Norrbotten, där kompetensförsörjning ses som en central utvecklingsfråga för hela Övre Norrlands långsiktiga konkurrenskraft och sociala hållbarhet. Trots strategiska ambitioner präglas det offentliga kompetensförsörjningsarbetet i verkligheten ofta av att lösa akuta problem snarare än långsiktig metodutveckling.

Vi har identifierat följande delproblem:

- Brist på verktyg och möjlighet till gemensam fortbildning. Nyckelpersoner som arbetar med och ansvarar för strategisk kompetensförsörjning i de deltagande organisationerna saknar ofta både verktyg och möjlighet till fortbildning. Ansvaret faller på många olika yrkesroller, vilket försvårar samordnade kompetensutvecklingsinsatser. Många saknar specifika utbildningsinsatser på temat strategisk kompetensförsörjning, trots sina arbetsuppgifter och ansvar.
- Homogena perspektiv och bias. Strategiska funktioner besitts ofta av personer med liknande bakgrund, vilket leder till omedvetna fördomar och svårigheter att bryta den djupt rotade könssegregeringen på arbetsmarknaden eller att fullt ut inkludera utrikesfödda. Vi behöver vara säkra på att designade insatser baseras på faktiska behov snarare än antaganden.
- Från data till handling: Det saknas inte statistik, men det saknas kompetens att tolka och agera på den.

- Från lokalt till globalt: Den lokala referensramen är för snäv. Vi behöver utveckla former för att integrera internationella erfarenheter i det dagliga arbetet. Vi behöver sluta "uppfinna hjulet på nytt".

- Från reaktivt till proaktivt: Den nuvarande kulturen av att lösa akuta behov här och nu behöver förändras till att bygga robusta system som håller över tid. Detta kräver att strategiska funktioner får avsatt tid och mandat för metodutveckling.

Förväntat resultat av projektet på kort och lång sikt

På kort sikt förväntar vi oss att 200 nyckelpersoner från målgruppen ska ha (totalt 300 utbildningsplatser):

- blivit stärkta i sin yrkesroll
- stärkt sin förmåga att identifiera och motverka bias i strategiska beslutsprocesser
- ökat sin kunskap om digitala verktyg och AI
- ökat sin kompetens om globala perspektiv avseende kompetensförsörjning

Projektet erbjuder målgruppen ett processinriktat utbildningsprogram framtagen utifrån de behov som identifierats, uppdelat i tre nivåer. Det är möjligt för deltagare att ta del av olika insatser beroende på förkunskaper eller yrkesroll. Vi antar vi att en del personer kommer delta vid fler än en insats. Totala antalet utbildningsplatser uppskattar vi till 265.

Grund (Strategic Awareness). En digital start som ger kunskap om strategisk kompetensförsörjning, digitala verktyg och AI. Detta ger deltagarna en gemensam förståelse för olika begrepp, samtidigt som den digitala mognaden höjs snabbt för många. (150 + 50 platser)

Fördjupning 1 (Strategic Specialist). Fokus ligger på nationella frågor rörande strategisk kompetensförsörjning och innebär att deltagarna kan diplomerar/certifieras. Detta bidrar till att stärka deltagarens mandat att hantera frågorna i den egna organisationen. (75 platser)

Fördjupning 2 (International Lead). En mer intensiv och nätverksbaserad insats för deltagarna, där deltagarna ses fysiskt. En av höjdpunkterna är deltagandet vid Lillehammer Lifelong Learning ICDE Conference 2027. På det här sättet bryts organisatoriska silos, vilket direkt bidrar till målet om lärande över gränser, både landsgränser och organisatoriska gränser. (40 platser)

Vi ser följande primära långsiktiga effekter:

- Arbetsmiljön för personer som arbetar med och ansvarar för långsiktigt kompetensförsörjning stabiliseras, personalomsättning sjunker. "Kunskaper" blir mindre personberoende och har större möjlighet att stanna kvar inom en organisation även om en person försvinner.

- När offentliga aktörer blir mer effektiva och samordnade kring kompetensförsörjningsfrågor kan de bättre bidra till hållbar samhällsomvandling. Arbetsmarknaden blir mer balanserad, och sannolikheten ökar att industrins utveckling går hand i hand med utveckling av välfärdens verksamheter (skola, vård, omsorg). Det kommer bidra till fortsatta investeringar i både Västerbotten och Norrbotten.

- Genom att integrera internationella perspektiv skapas nya idéer. Ökad innovationskraft och en breddad referensram gör regionen som helhet mer attraktiv för dem som väljer att flytta hit. Vissa saker har redan testats med framgång, och på det här viset ökar sannolikheten att vi snabbare kan implementera lösningar från regioner som har liknande utmaningar, oavsett var de finns i världen.

- Att utbilda nyckelpersoner tillsammans ger en samsyn. Genom att ifrågasätta nuvarande situation, öppna ögonen för bias och hitta flera sätt att bryta mönster på vår arbetsmarknad ökar sannolikheten till breddad rekrytering. Det kan på sikt bidra till att det blir lättare att bemanna yrken inom välfärdsyrkena, samtidigt som det stärker sammanhållningen i regionen. När vi tillvaratar alla kompetenser på ett bättre sätt stärker vi också människors möjlighet att bidra till samhället, och samtidigt minska trycket på de offentliga bidragssystemet.

Målgrupp

Målgruppen är minst 200 nyckelpersoner (65% kvinnor och 35% män) anställda av offentliga aktörer som arbetar med strategisk kompetensförsörjning. De är tjänstepersoner anställda vid olika avdelningar och med olika yrkestitlar. Majoriteten av deltagarna har sin arbetsplats i Västerbotten eller Norrbotten. Ett begränsat antal har sin arbetsplats i antingen Jämtland eller Västernorrland.

Roller kan variera beroende vilken organisation det handlar om. Vi har särskilt identifierat:

- HR-strateger och kompetensförsörjningsansvariga inom regioner och kommuner
- Ledare och handläggare vid kommunala näringslivskontor som arbetar med matchning och inflyttarservice.
- Ansvariga vid Lärcentra, yrkeshögskolor (YH) och universitetens avdelningar för extern samverkan.
- Strateger vid Region Västerbotten och Region Norrbotten, eventuellt även Länsstyrelserna och Arbetsförmedlingen

De flesta strateger inom HR och näringsliv har en svensk högskoleutbildning och ett starkt lokalt nätverk som grund för sin roll, även om vi ser en försiktig ökning av utrikesfödda strateger, framförallt inom inflyttarservice och liknande. Majoriteten bekräftar att de inte har någon specifik teoretisk utbildning att luta sig mot, utan att de snarare vuxit in i sina roller på olika sätt. De tar oftast väldigt stort eget ansvar för att lära sig mer om metoder och verktyg, men skillnaderna är stora. De har både behov och intresse att stärka sina egna förmågor, samtidigt som de menar att de då kan göra den organisation de är anställda hos mer kompetenta att hantera kompetensförsörjningsutmaningar på både kort och lång sikt.

Kompetensbehoven kan delas in i olika nivåer:

BEHOV AV RÄTT KOMPETENS FÖR RÄTT ANSVAR - Personer med ansvar i vardagen behöver kompetensutveckling inom strategisk kompetensförsörjning på lite olika sätt, beroende på roll. Det handlar dels om mer grundläggande kunskaper för de som just börjat sitt jobb, dels de som behöver mer specifika fördjupningar efter att ha jobbat ett tag eller som komplement till sin utbildning/tidigare erfarenhet.

Många behöver lära sig mer om digitala stödverktyg och AI oavsett vilken roll de har. Vi ser att målgruppen har både begränsad och ojämn erfarenhet av digitala verktyg. Att stärka den digitala mognaden är inte bara en fråga om teknik, utan en förutsättning för att kunna arbeta strategiskt och proaktivt.

INTERNATIONELL HORISONT I ARBETET - Organisationerna som nyckelpersonerna är anställda hos behöver fler perspektiv och erfarenheter som breddar den lokala och regionala referensramen. Det behöver inarbetas i strategier, verktyg och metoder behöver testas och utvecklas. Personerna som är anställda för att göra jobbet behöver ha med sig perspektivet i sitt arbete. Alla kanske inte behöver fördjupa sin kunskap, men några har roller där de kan påverka andra, och gå lite före de andra. De har ofta mer beslutsfattande roller, och möjlighet att påverka organisationernas verksamhet på en mer övergripande nivå.

SAMVERKAN OCH LÄRANDE ÖVER ORGANISATIONSGRÄNSER - Både organisationerna och personerna som arbetar med frågorna, oavsett nivå, behöver tid och utrymme för gemensamt lärande, erfarenhetsutbyte och utveckling bortom operativ brandsläckning.

Vi ser företag som en sekundär målgrupp för projektet. Vi är övertygade om att de offentliga organisationernas samlade och stärkta kompetens på sikt kommer kunna generera positiva effekter även för privata företag, då det ger bättre dialog kring attraktivitet, strategiska insatser som rör allt från etablerande och genomförande av kompetensförstärkande insatser och olika samarbeten som involverar företag.

Projektets hållbarhetsaspekter

I ansökan till ESF har vi tagit hänsyn till de tre hållbarhetskriterierna Jämställdhet, Tillgänglighet och Icke-diskriminering. Genom dessa tre kriterier bidrar projektet till de globala målen 5. Jämställdhet, 10. Ökad jämlikhet och 8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt.

Hur vi designat projektet för att främja för inkludering (samtliga hållbarhetskriterier):

- Vi har skapat en utbildningstrappa i tre nivåer för att möta deltagarnas olika förutsättningar och yrkesroller.
- Vi har satt tydliga indikatorer för deltagande män resp kvinnor, att följa upp löpande.
- Vi varierar digitala, hybrid och fysiska möten för att överbrygga avstånd och fysiska hinder.
- Vi arbetar med löpande uppföljning och utvärdering av insatserna, reflekterar kring resultat och omarbetar innehållet efter målgruppens behov i det fall det behövs.

Hur vi bidrar till och påverkar de globala målen vid genomförande av utbildning:

- Vi genomför moduler om inkluderande strategier och motverka omedvetna bias. Vi tränar deltagarna i att identifiera hur normer skapar barriärer vid rekrytering och strategiska beslut. De får sedan göra självskattningar för att vi ska kunna se om de upplever stärkt förmåga. (Mål 5, 10)
- Genom att deltagare får lära av varandra och bygga nätverk minskar vi stressen på den enskilde. Arbetssituationen blir tryggare och hållbar. (Mål 8)
- Genom utbildning i digitala verktyg och AI får deltagarna "nya" kompetenser som krävs, vilket kommer vara avgörande för att kunna bidra till framtidens samhälle i en region av tillväxt. (Mål 8)

Kostnadsbudget

Kostnadsslag	Totalt
Personal	4 978 791
Externa tjänster	7 925 000
Resor och logi	1 100 000
Summa kostnader	14 003 791
Projektintäkter	
Summa faktiska kostnader	14 003 791
Bidrag annat än pengar	
Summa bidrag i annat än pengar	0
Summa totala kostnader	14 003 791

Finansieringsbudget

Finansiär	Totalt
Total offentligt bidrag annat än pengar	0
SVENSKA ESF-RÅDET	7 562 048
REGION NORRBOTTEN	3 220 872
Total offentlig kontantfinansiering	10 782 920
Total offentlig finansiering	10 782 920
Total privat bidrag annat än pengar	0
Total privat kontantfinansiering	0
Total privat finansiering	0

Finansiering	Totalt
Region Västerbotten	3 220 871