



Koordinerad kraftsamling YH – att gå från behov till beställning

Ett operativt samverkansarbete kring
framtagning av yrkeshögskoleutbildning

Akademi Norr

Akademi Norr är en gränsöverskridande samverkan mellan tretton kommuner från Norrbottens-, Västerbottens-, Jämtlands- och Västernorrlands län.

Kommunerna Arjeplog, Arvidsjaur, Dorotea, Kramfors, Lycksele, Malå, Norsjö, Sollefteå, Sorsele, Storuman, Strömsund, Vilhelmina, Åsele har gått samman i ett kommunalförbund i syfte att initiera, samordna och genomföra högre utbildning. Utbildningen skall tillfredsställa behov av både grundläggande service och innovativ tillväxt. Inom denna samverkan har varje deltagande kommun ett lärcentrum kopplat till Akademi Norr, vilket verkar som ett nav för det övergripande samarbetet.

Vår vision är att i vår region skapa ett nätverk av samverkan kring högre utbildning som har högsta kvalitet, inspirerar och vägleder och spelar en avgörande roll för regionens kompetensutveckling, ekonomiskt, socialt och kulturellt.



I samarbete med



Innehåll

1 Bakgrund

Stora investeringar i Övre Norrland ger stora möjligheter
Kompetensförsörjningens utmaningar
Yrkeshögskolan som verktyg för kompetensförsörjningen
Akademi Norr som intermediär

2 Om projektet

Ingångsvärde 2021
Syfte och mål
Aktiviteter

3 Resultat

Kartläggning
Utfall – Ansökningar

4 Slutsatser

Utmaningar
Framgångsfaktorer
Lärdomar
Nästa steg
Avslutningsvis



1

Bakgrund

Stora investeringar i Övre Norrland ger stora möjligheter

I Skellefteå byggs nu Europas största batterifabrik, Northvolt. Världens största vätgasanläggning, Hybrit, kommer att byggas i Gällivare. Boden och H2 Green Steel satsar på fossilfritt stål och lika så gör Luleå och LKAB. Piteå bygger vindkraftparken i Markbygden och i Umeå bygger SCA världens största kraftlinermaskin samtidigt som Komatsu får en helt ny fabrik.

Förutom denna satsning på grön teknologi kommer stora infrastrukturprojekt att äga rum. Norrbottenregionens utbyggnad med en stäckning mellan Skellefteå och Luleå har fått grönt ljus av regeringen i och med att det europeiska stomnätet

för järnvägen förlängs med sträckorna Kiruna–Narvik och Haparanda–Uleåborg. Luleå hamn muddrar och bygger ut för att kunna frakta tre gånger så mycket gods som idag för att möta regionens utveckling och industriella tillväxt.

Alla dessa satsningar kommer också att generera en generell tillväxt och positiva effekter för övrigt näringsliv då bland annat bostadsbyggandet ökar och besöksnäringen utvecklas och de stora bolagen kommer att köpa in lösningar och tjänster från små och medelstora företag.

Sammantaget gör detta att kompetensförsörjning kommer att vara viktigt för alla oavsett offentlig- eller privat sektor.

Kompetensförsörjningens utmaningar

Det kommer att finnas ett stort rekryteringsbehov i Norrland kommande år, mycket kopplat till förnybar energi, elektrifiering och fossilfritt stål och denna gröna industri kommer att rekrytera från regionernas arbetskraft, vilket gör att en brist uppstår i andra sektorer och branscher.

Branscher och företag som inte är attraktiva kommer att få svårt att behålla personal när man ska konkurrera med den nya "gröna" industrins högre löner och processoperatörsyrken. Man kan exempelvis befara att en redan skör offentlig

sektor med mycket kvinnor kan få det tufft att behålla personal.

Andelen personer i arbetsför ålder (20–65) har minskat med 1–15 procent de senaste fem åren och man beräknar att det kommer att vara stora anställningsbehov till följd av pensionsavgångar. I Norrbotten kommer cirka 21 000 personer inom två stora sektorer att gå i pension fram till 2030 varav cirka 60 procent av dessa är kvinnor inom vård, omsorg och utbildning.¹ Det totala anställningsbehovet för att kompensera för pensionsavgång

1 Rapport: 51 000 anställningar i Norrbotten till och med 2030. Analys av behovet av rekrytering för vård och omsorg samt industrin, Region Norrbotten och Länsstyrelsen i Norrbottens län

ar i Norrbotten beräknas till 56 000.² I Västerbotten beräknar man att ca 3 000 personer per år kommer att gå i pension fram till 2025. Flest pensionsavgångar för kvinnor sker inom vård och omsorg och bland männen är pensionsavgångarna störst inom tillverkningsbranschen.³

Både Norrbotten och Västerbotten är län med en lägre arbetslöshet än snittet för riket, i april 2021 var 6,1 procent arbetslösa i Västerbotten, motsvarande siffrorna för riket var 8,2 procent⁴. Sammantaget innebär detta att inflyttning av människor till regionerna kommer att vara avgörande för att vi ska klara av kompetensförsörjningen. Samtidigt måste vi förhindra utflyttning av arbetskraft och kompetens.

För att öka länens attraktivitet som en plats att bo och verka i är det viktigt att förlägga fler utbildningar och utbildningsplatser i länet. Det måste finnas fler möjligheter till distansutbildning och att utbilda sig samtidigt som man arbetar och samhälle och aktörer inom utbildningsväsendet måste samverka för att aktivt fylla de utbildningsplatser som redan finns genom att matcha utbildningsalternativ och individer.⁵

Globalisering och omstruktureringar på arbetsmarknaden gör att individen kommer att behöva kompetensutvecklas genom hela livet och att arbetsgivare måste kunna erbjuda detta för att förbli konkurrenskraftiga. Det livslånga lärandet och att fler får möjlighet att yrkesväxla är en förutsättning för tillväxt.

Utvecklingen av ny teknik som rör hållbarhet kräver även ny kompetens – kompetens som ännu inte finns och där utbildningar måste tas fram. Många små och medelstora företag har ett stort behov av kompetensutveckling, cirka 65 procent av alla anställda mellan 45–54 år har behov av bransch/yrkesutbildning och IT och digitala kunskaper.⁶

Samtidigt är tillgången och tillgängligheten till utbildning för liten i stora delar av regionerna, främst i inlandet. Avstånden till lärosäten är långa vilket gör att det är viktigt att ha tillgängliga distans- och hybridutbildningar för att kunna studera och vidareutbilda sig.

För inland och glesbygd vars näringsliv ofta består av små företag är det svårare att rekrytera, speciellt senior personal, och man har problem att göra sin röst hörd vad gäller behov av kompetensförsörjning, därför blir det också viktigare att samverka kring dessa frågor.

Det är få kommuner i Norrbotten och Västerbotten som skriver och söker egna yrkeshögskoleansökningar. Ett vanligt förfarande är att yrkeshögskoleaktörer kontaktar kommuner och erbjuder befintligt utbildningsutbud från aktörens egen portfolio.

Det som behövs för att säkra kompetensförsörjningen är samordning och samverkan mellan utbildningsanordnareaktörer med ett länsperspektiv i fokus och mellan arbetsgivaraktörer och utbildningsanordnareaktörer.⁷

Yrkeshögskolan som verktyg för kompetensförsörjningen

Yrkeshögskola är en eftergymnasial utbildningsform där utbildningarna är lite kortare än traditionell högskola, ofta ett till två år långa och ger direkt yrkeskompetens för en specifik yrkesroll. De flesta utbildningar varvar teori med praktik ute

på en eller flera olika arbetsplatser, så kallad LIA (Lärande i arbete).

De flesta som läser via yrkeshögskolan har jobbat några år eller studerat på högskolan tidigare. Medianåldern på YH-studerande är över 30 år och utbild-

2 Rapport: Behovet av kompetenser när industrin blir grön – Vilka utbildningsinsatser krävs? Region Norrbotten

3 Rapport: 40 000 nya medarbetare behövs fram till 2025 – Strategisk kompetensförsörjning i Västerbotten, Region Västerbotten

4 SCB

5 Rapport: Kompetensbehov i Norrbotten kopplade till Yrkeshögskolan – Branschernas behov av YH Region Norrbotten

6 Rapport: Vägar till kompetenslyft – Företagarens syn på behovet av kompetensutveckling, Företagarna

7 Rapport: Kompetensbehov i Norrbotten kopplade till Yrkeshögskolan – Branschernas behov av YH Region Norrbotten



”YH-utbildningar hävdar sig väl jämfört med högskoleingenjörsutbildningar. Resultaten indikerar att de som genomgått en tvåårig YH-utbildning är minst lika produktiva som sina högskoleutbildade kollegor”

Källa till citat: myh.se produktivetsstudie från RATO:s forskningsprogram Näringslivets kompetensförsörjning

ningsformen attraherar en bred skara av deltagare från olika sociala bakgrunder.

Utbildningsformen lämpar sig väl för människor som vill yrkesväxla och för arbetsgivare som vill kompetensutveckla befintlig personal.

Utbildningarna ska svara mot arbetslivets behov av aktuell yrkeskompetens och drivs i samverkan med företag och arbetsgivare. Representanter från arbetslivet medverkar aktivt i ledningsgrupp, som föreläsare, medverkar i projekt och erbjuder LIA-platser.

Yrkehögskolan är den snabbaste växande utbildningsformen i Sverige. Av dem som påbörjade en eftergymnasial utbildning under 2021 startade en tred-

jedel en YH-utbildning. De senaste fem åren har antalet behöriga sökanden ökat med 82% och totala andelen sökande uppgår till över 215 000.⁸

Regeringen pekar ut YH som en viktig utbildningsform då den ger goda resultat, 9 av 10 av de examinerade är i jobb inom ett år efter utbildning, och 52% jobbar hos den arbetsgivare som man har gjort LIA-praktik hos.⁹

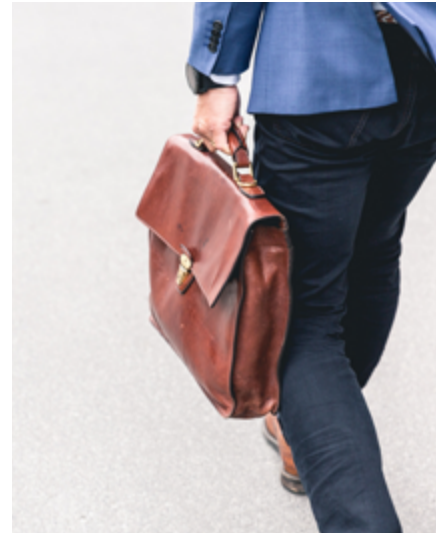
En statlig utredning: Framtidens yrkehögskola – stabil, effektiv och hållbar har tillsatts för att bland annat titta på möjligheterna för en gemensam ansökan för yrkehögskolan, utredningen skall vara klar i juni 2023.

8 SCB

9 Rapport om studerandes sysselsättning, Myh.se

”Det behövs fler initiativ i regionen för att göra yrkeshögskoleutbildningarna mer attraktiva och kända samt att involvera fler företrädare för näringslivet under utbildningarnas framtagande och genomförande”

Källa: Rapport 40 000 nya medarbetare behövs fram till 2025 – Strategisk kompetensförsörjning i Västerbotten, Region Västerbotten



För att hantera kompetensförsörjningens alla utmaningar i det expansiva utvecklingskedet som Övre Norrland befinner sig i så kommer vi att behöva insatser inom alla utbildningsformer i vårt utbildningssystem. Undersökningar bland branschorganisationer visar att de största

kompetensbehoven kan tillgodoses med gymnasiala utbildningar och/eller Yrkes Vux men att det även finns stora behov av vidareutbildning inom exempelvis specialroller såsom bygglovshandläggare och IT-projektledare.

Akademi Norr som intermediär funktion

I november 2019 tog Akademi Norrs direktion beslutet att förstärka det gemensamma arbetet med högre utbildning i medlemskommunerna. Uppdraget var att tillgodose kompetensbehovet för näringsliv och offentlig sektor – både att entusiasmera till högre studier, och att säkerställa att utbildningar tillgängliggörs på plats, på distans eller i hybridform.

Arbetet ställer höga krav på våra kommuner och vårt arbetssätt med behovsinventering, analyser och beställningar av utbildning.

Under perioden 2020 till 2021 identifierade Akademi Norr att underlagen för näringslivets behov är bristfälliga, och att de dessutom ser väldigt olika ut, vilket gör det svårt att skapa sig en överblick över hela regionen. Det fanns prognoser att tillgå, men i många fall saknades det faktiska kompetensbehovet hos offentlig sektor och näringsliv i Akademi Norrs

kommuner som behövs som underlag för konkret utbildningsarbete.

Yrkeshögskoleutbildning identifierades som ett viktigt arbetsverktyg för Akademi Norr i tillgängliggörandet av utbildningsbehov från näringsliv och offentlig sektor. Generellt sett är tillgången på YH-utbildningar i glesbygd bristfällig¹⁰. De senaste åren har utbudet av YH-utbildningar ökat något, men det är bristfällig kännedom om vilka YH-utbildningar som finns tillgängliga i regionen och hur man kan arbeta och samverka kring YH.

Vi tror att det finns förutsättningar för att Norrbotten och Västerbotten gemensamt kan skapa starka ansökningar som gör att fler människor i våra kommuner vill utbilda sig. Det i sin tur tror vi skapar bättre förutsättningar för näringsliv och det offentliga att säkra kommande kompetensbehov där lärocentrum är ett nav i verksamheten. Med de begränsade resurser som finns

¹⁰ Källa: TCO:s årliga rapport på tillgång till all högre utbildning i Sverige, utbildningsplatser/kommuninvånare

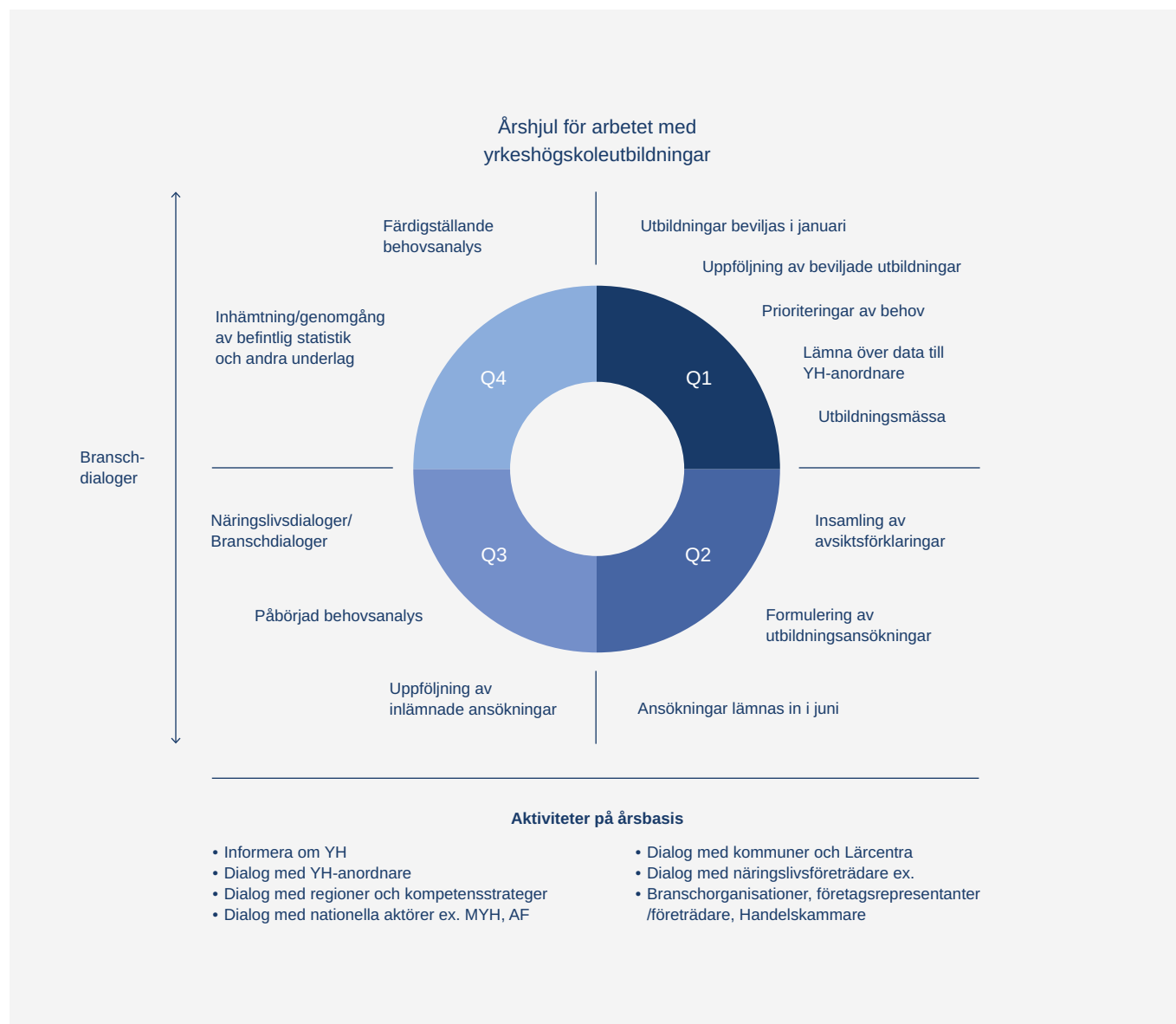
att arbeta med frågan så ser vi ett trans-regionalt samarbete där Norrbotten och Västerbotten gemensamt skapar bästa möjliga förutsättningar för YH-utbildningar i vår region.

Akademi Norr är bara en aktör av många i detta viktiga samarbete. Vi tror på en fortsatt gemensam samverkansmodell där region, företagorganisationer och utbildningsaktörer samverkar för att kunna tillgodose befintliga och kommande kompetensbehov. Ett arbetssätt där vi tillsammans hjälps åt – stor som liten.

Akademi Norr har inspirerats av en modell som heter Semaforen som Region Gävleborg arbetar med där man sam-

arbetar med Arbetsförmedlingen och länets kommuner. Där jobbar man aktivt tillsammans med arbetsgivare, arbetsförmedling, utbildare, branschorganisationer, fackliga organisationer med flera.

För att skapa bra underlag, arenor för mötesplatser och för att aktivt skapa förutsättningar för arbetet med att ta fram yrkeshögskoleutbildningar som matchar arbetslivets kompetensbehov har vi tagit fram ett årshjul som åskådliggör processen.





2

Om projektet

Ingångsvärde 2021

Akademi Norr identifierade att det saknades verkliga underlag att jobba med för framtagning av utbildningar och genomförde en gemensam kartläggning i Akademi Norrs 13 medlemskommuner tillsammans med näringslivskontor och YH-aktörer. Kartläggningen syftade till att ta fram kommunernas och näringslivets kompetensbehov för att jobba fram nya yrkeshögskoleutbildningar som matchade dessa behov. Satsningen föll väl ut och flera utbildningar blev tillgängliga för kommunerna, bl.a YH-utbildningen Redovisningskonsult med utbildningsanordnaren Företagsekonomiska Institutet – FEI som vid utbildningsstart fick 125 sökande från Akademi Norr kommuner.

Under våren 2021 togs initiativet att med Lapplands Kommunalförbund och Campus Skellefteå göra ett fortsatt samverkansprojekt där en liknande kartläggning skulle göras i en större omfattning för att sedan samverka kring resultatet, namnet på projektet blev **Koordinerad Kraftsamling YH**¹¹. Initialt var det 18 kommuner som deltog i projektet men vid en rundringning i både Norrbotten och Västerbotten visade det sig att hela 29 kommuner¹² såg nyttan med att samverka

kring gemensam kartläggning och framtagandet av nya yrkeshögskoleutbildningar.

Projektet Koordinerad Kraftsamling YH består av två delar:

1. Kartläggning av rekryteringsbehov på 3–5 års sikt hos befintligt näringsliv och offentliga arbetsgivare inom medverkande kommuner. En kompetenskartläggning av arbetsmarknadsbehovet kopplat till utbildningar inom Yrkeshögskola.
2. Beställning/framtagning av nya yrkeshögskoleutbildningar utifrån kartlagda behov.

Samverkansorganisationer i projektet: Akademi Norr, Lapplands kommunalförbund, Campus Skellefteå, branschorganisationerna Företagarna i Norrbotten och Företagarna i Västerbotten samt Norrbottens Handelskammare och Västerbottens Handelskammare.

11 Samverkansprojektet Koordinerad Kraftsamling YH är en kompetens- och rekryteringskartläggning som genomfördes under hösten 2021 med kommuner i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland. Denna kartläggning kommer att agera grund för ansökningarna av nya och förnyade YH-utbildningar som ska lämnas in till MYH (Myndigheten för Yrkeshögskolan) för 2023. Projektet finansieras av LINN – Lärcentrum i Norra Norrland.

12 Medverkande kommuner: Kiruna, Jokkmokk, Gällivare, Pajala, Arjeplog, Arvidsjaur, Älvsbyn, Boden, Luleå, Piteå, Kalix, Övertorneå, Haparanda, Övertorneå, Sorsele, Malå, Storuman, Lycksele, Vilhelmina, Norsjö, Dorotea, Åsele, Skellefteå, Robertsfors, Vindeln, Umeå. Strömsunds kommun, Sollefteå kommun samt Kramfors kommun i samverkan.

Syfte och mål

Projektet syftar till att bidra till kompetensförsörjningsutmaningen i Övre Norrland. Det övergripande målet är att skapa en hållbar och accepterad process som man kan jobba med över tid, där kompetensbehov inom länen samlas in, prioriteras och arbetas med på ett strukturerat sätt. Delmål har varit att;

1. Visa på hur projektet Koordinerad Kraftsamling YH kan bidra till en större samverkan mellan län, regioner, kommuner, näringsliv och myndigheter när det gäller framtagningen av nya yrkeshögskoleutbildningar för att täcka regionala kompetensbehov gällande eftergymnasial utbildning.
2. Redogöra för de rekryteringsbehov på 3–5 års sikt som näringslivet i Norrbotten och Västerbotten har rapporterat in via en gemensam kartläggning där 29 kommuner medverkat.
3. Bidra med underlag för att stärka de rapporter som Region Norrbotten och

Region Västerbotten årligen lämnar in till Myndigheten för Yrkeshögskola där man redogör för de regionala behoven av YH-utbildningar och tar ställning till områdesanalyser som sammanställts av myndigheten.

4. Öka utbudet och tillgängliggöra yrkeshögskoleutbildningar på distans och/eller som hybridlösningar genom samverkan med utbildningsanordnare i YH-ansökningar.
5. Skapa ett nätverk och agera samordnare för arbetsgivare inom kommun och näringsliv som har behov av kompetens och utbildningsanordnande aktörer som står för framtagandet av nya YH-utbildningar.
6. Skapa en ökad förståelse för vad Yrkeshögskola är och hur kommuner och företag kan använda utbildningsformen som en del av sin kompetensförsörjningsplan.



Aktiviteter

Förankring av projektet

Under projekttiden har flera aktiviteter genomförts för att uppnå uppsatta mål. Akademi Norr har fört dialog med alla kommuner i Norrbotten och i Västerbotten för att presentera projektet. Den initiala kontakten togs med beslutsfattande rektorer och ansvariga för Lärcentrum i alla kommuner eftersom projektet finansieras via LINN (Lärcentrum i Norra Norrland). Därefter har dialogmöten med beslutsfattare från HR-enheter och representanter från näringslivsenheter/bolag genomförts.

Via lärcentrum kommer viss utbildning att genomföras exempelvis teoretisk distansundervisning, provskrivning och utlåning av teknisk utrustning. HR har ansvarat för att de offentliga behoven registrerats i enkäten och näringslivskontoren har ansvarat för spridning av enkäten via sina nätverk och nyhetsbrev.

Digitala infomöten

Dialogträffar om projektet och kartläggningen har genomförts riktat mot branschorganisationer, utbildningsaktörer och andra intresseorganisationer som arbetar med kompetensförsörjning och där det kan finnas skäl för dialog och samverkan.

Företagsevenemang för näringslivet

Två digitala företagsfrukostar har genomförts, en för Norrbotten och en för Västerbotten. Ämnet var kompetensförsörjning och hur YH kan vara ett verktyg för att jobba med kompetensplanering för företagare.

I paneldiskussioner bidrog aktörer och representanter från näringslivet, utbildningsanordnare av yrkeshögskoleutbildningar och företag som på olika sätt engagerar sig i YH-utbildningar och använder dessa som en rekryteringsplattform.

Akademi Norrs utbildningssamordnare och verksamhetschef har även medverkat och informerat om projektet på ett antal företagsfrukostar ordnat av lokala näringslivsenheter.

Kartläggning av rekryteringsbehov

Ett gemensamt kartläggningsmaterial har tagits fram i form av en digital enkät. Den baserades på Myndigheten för Yrkeshögskolans temaområden och de yrkesroller och YH-utbildningar som redan finns representerade inom YH. Specifikt för enkäten var att den endast frågade

efter rekryteringsbehov av eftergymnasial kompetens som ryms inom Yrkeshögskolans utbud samt att den fokuserade på arbetslivets förmåga att ta emot LIA-studerande på praktik och engagemang kring framtagning av nya YH-utbildningar.

Enkätundersökningen genomfördes mellan oktober 2021 och januari 2022 och riktade sig till arbetsgivare inom offentlig och privat sektor i 29 kommuner i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtlands län.

Marknadsföring

Vi har samarbetat med en contentbyrå för att sprida information om kartläggningen och om YH, följande aktiviteter har genomförts.

- Sponsrade artiklar, videos och blogginlägg på akademinnorr.se med information och möjligheten för näringslivet att besvara enkäten i respektive kommun har marknadsförts på Facebook och i Schibstedts kanaler (Aftonbladet, Blocket, Hitta.se, och Klart). Under perioden november–maj hade vi cirka 523 000 exponeringar och 10 800 länkklick till enkäter och artiklar.
- Två inspelade digitala företagsfrukostar med paneldiskussioner har spridits via sponsring på Facebook och via medverkande kommuners egna Facebook konton samt via näringslivskontorens nyhetsbrev.
- Ett pressmeddelande har tagits fram om resultatet av kartläggningen och vilka yrkesroller som det finns störst behov av i regionen.

Kommunikation och informationsspridning

För att informera intressenterna i projektet om vad som sker och var i processen projektet befinner sig har ett nyhetsbrev skickats ut ca. 1 ggr/månad

Via mejl har olika steg i processen och/eller olika insatser meddelats och frågats efter. Mottagare av dessa mejl har varit kontakter inom kommunerna från lärcentra, HR och näringslivsbolag/enheter.

Samarbeten

Som ett kompletterande initiativ till att nå företag inom privat sektor har Akademi Norr inlett samarbeten med Företagarna i Norrbotten, Företagarna i Västerbotten,

Norrbottens Handelskammare och Västerbottens Handelskammare. Att sprida enkäten i respektive medlemsnätverk har gett betydligt större genomslagskraft och fler respondenter som registrerat sina rekryteringsbehov. Detta samarbete resulterade i att Akademi Norr initierade en projektansökan¹³ som Företagarna och Handelskamrarna i Norrbotten och Västerbotten blev beviljade i mars. Tillsammans med Koordinerad kraftsamling YH ska aktörerna arbeta för att öka insikten hos regionens SME-företag (små och medelstora) om behovet av långsiktig kompetensförsörjning. En av aktiviteterna i organisationernas samverkan är att bistå med avsiktsförklaringar för att stötta nya YH-ansökningar.

Sammanställning och redovisning av kartläggning samt dialogmöte med kommunerna

Varje kommuns enkätsvar bearbetades separat och en sammanställning av de offentliga behoven redovisades i ett utskick till HR-enhet samt Lärcentrum i respektive kommun. För de kommuner som ville ha access till den egna enkäten skickades inloggningsuppgifter ut.

HR-representanter från alla 29 kommuner bjöds in till ett digitalt möte i februari där de inrapporterade kommunala behoven och en analys av dessa presenterades. Närvarade var 21 kommuner. Målet med mötet var att diskutera och ta beslut om vilka YH-utbildningar som skulle prioriteras samt vilka kommuner – om några – som ville skriva ansökningar för dessa och vilka utbildningar som skulle beställas av en extern utbildningsanordnare.

Sammanställning och redovisning av näringslivets behov samt dialogmöte med branschorganisationer

I mars bjöds ett antal branschorganisationer, Regions Norrbottens kompetensstrateg Stina Almqvist, Norrbottens kommuners kompetensstrateg Stina Karlsson och Region Västerbottens kompetensstrateg Maria Kammerson in till ett digitalt möte. På mötet presenterades en analys av de behov som inkommit från näringslivet i enkätundersökningen. Branscherna fick även redovisa för sina behov inom YH och vad man eventuellt jobbar med själva.

Processen för prioritering av nya YH-ansökningar

För att underlätta beslutet om vilka yrkeshögskoleutbildningar som projektet skulle prioritera att jobba fram sattes följande kriterier upp.

- Utgå ifrån störst inregistrerade behov i enkätundersökningen.
- Sammanställa vilka YH-utbildningar som redan finns och vilka som är beviljade för våra regioner och undvika att konkurrera med dessa.
- Föra dialog med kommunerna om vilka pågående processer man har med externa YH-anordnare eller med egna ansökningar för YH och undvika att konkurrera med dessa.
- Arbeta med flera olika Yrkeshögskoleanordnare som har stor erfarenhet av att skriva och drifva YH.
- Så långt som möjligt jobba för distanslösningar före platsbundna utbildningar för att alla kommuner ska kunna tillgängliggöra sig utbudet.

Beställningar av utbildningar och samarbeten med externa YH-utbildningsanordnare

När bilden klarnat över vilket utbud av YH-utbildningar som redan fanns och vilka kommuner inom regionen som hade för avsikt att ansöka om egna YH-utbildningar påbörjade projektet dialog med externa utbildningsanordnare om att beställa övriga utbildningar.

Då inga direkta kontakter tagits med arbetslivet eller specifika dialoger förts om önskemål från branscherna togs beslut om att använda utbildningar där innehåll och upplägg redan tagits fram av anordnarna i samråd med näringslivet i andra regioner.

¹³ Projektet heter Företagarnas YH BD/AC och finansieras av Region Norrbotten och Region Västerbotten.





3

Resultat

För att arbeta med data i större skala, kategorisera och analysera behövde enkätunderlaget se likvärdigt ut för alla 29 deltagande kommuner. Projektet använde en tidigare digital enkätmall som tagits fram för Akademi Norrs 13 kommuner i en kompetenskartläggning för 2020 där man med framgång testat samma koncept men i mindre skala. Enkätmallen anpassades i samråd med ett antal kommunala yrkeshögskoleanordnare.

Syftet med enkäten var att få reda på om anställningsbehoven var små, mellan eller stora för att få en indikation om vilka yrkesroller och branscher som skulle prioriteras vid framtagningen av nya utbildningar.

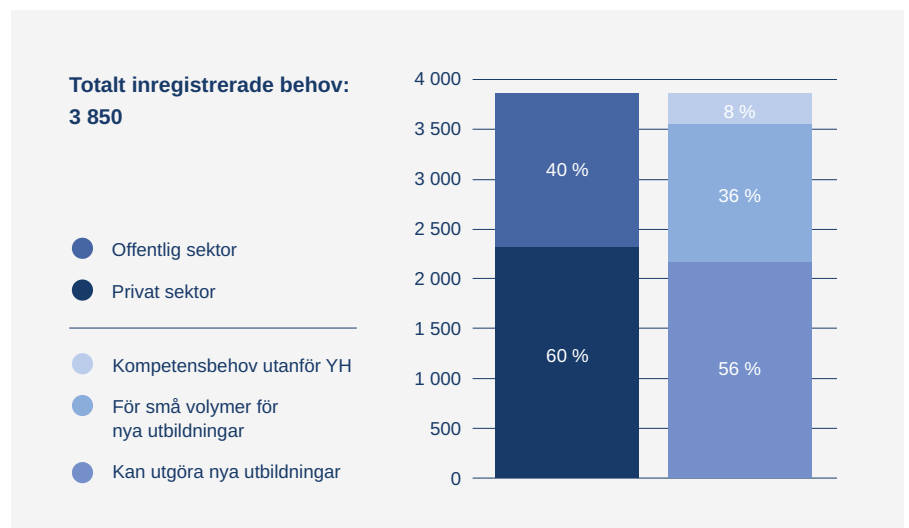
För att enklare kategorisera branscher och yrkesroller användes MYH:s egna områdesindelningar samt yrkesroller och yrkeshögskoleutbildningar som finns representerade på yrkeshögskolan.se.

Det var viktigt att enkäten var gemensam och prioriterade inhämtning av nödvändig data inför yrkeshögskoleansökningar.

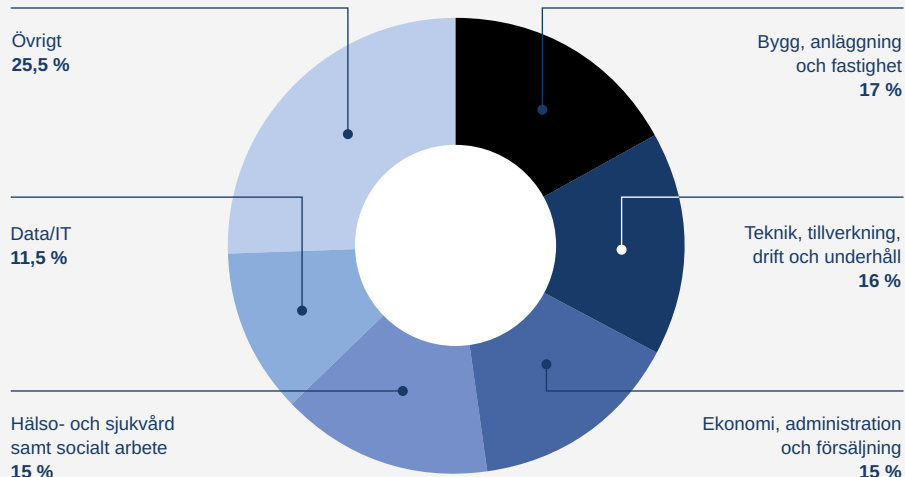
Den data som är nödvändig för att styrka utbildningsansökningar till Myndigheten för Yrkeshögskolan är;

- Vilken kompetens arbetslivet har behov av, exempelvis en yrkesroll.
- Hur stort anställningsbehovet är på en 3–5 års period per yrkesroll och arbetsgivare.
- Hur många LIA-studerande per utbildning som varje arbetsgivare kan ta emot.
- Hur stort engagemang varje arbetsgivare har i form av att sitta med i ledningsgrupp- och/eller ta fram innehåll till utbildningar, vara gästföreläsare eller upplåta lokaler för utbildnings-syfte.

Kartläggning



De största behoven återfanns ganska jämnt fördelat inom fem olika områden



Registrerat antal behov i enkäten blev avrundat 3850. Största andelen behov registrerades i Norrbottens län. 60 procent av behoven var registrerade inom privat sektor och 40 procent kom från offentlig verksamhet. Av inrapporterade behov bedömde vi att cirka 56 procent var så pass stora att det skulle gå att jobba vidare med utifrån vår målsättning att ta fram nya yrkeshögskoleutbildningar. 36 procent av behoven var antingen för små sett till den kvantitet som behövs för att skapa nya klasser eller för spridda geografiskt sett för att skapa nya utbildningar. 8 procent av behoven var svar i fritext och bedömdes vara yrkesroller som inte kvalificerar sig för yrkeshögskolan. Exempelvis yrkeschaufförer och sjuksköterskor.

Behovsfördelning för offentlig sektor per län

Kommunala behov uppgick totalt sett till 1434 för Norrbotten och Västerbotten, dessa behov är troligtvis betydligt högre än så då svarsalternativet på antal behov inte uppgick till mer än 5+ i enkätformuläret.

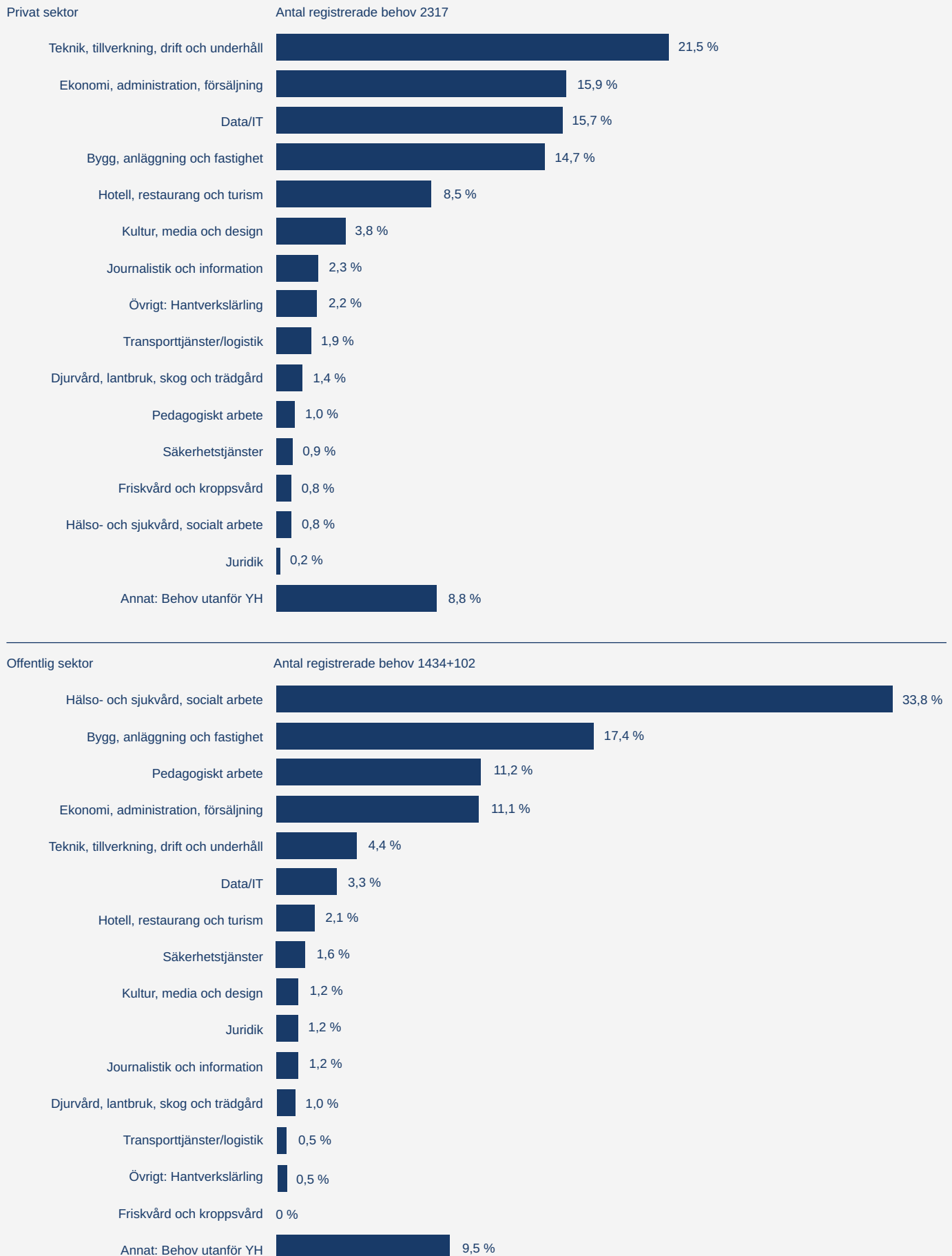
Av Norrbottens 14 kommuner svarade alla kommuner på enkäten, 984 behov registrerades. Varje kommun fyllde i enkäten olika där vissa kommuner valde en person som fyllde i alla kommunens behov medan andra valde att varje enskild förvaltning skulle fylla i sina behov.

Av Västerbottens 12 kommuner som medverkade i projektet inkom 11 kommuner med 450 behov.

Ytterligare 102 behov registrerades i enkäten av Strömsund kommun och Sollefteå kommun som är medlemskommuner i Akademi Norr men som inte var medfinansierare i projektet.

Av de inregistrerade behoven som totalt sett var 1404 för offentlig sektor var drygt 160 behov inom Annat och Övrigt, kategorier som till största delen utgjordes av behov som inte kan tillgodoses via yrkeshögskoleutbildningar, det vill säga behov som i stället kräver en annan utbildningsnivå.



Behov för privat och offentlig sektor fördelade per område

Av kvarvarande 1244 behov svarade Norrbottens län för 68,4 procent och Västerbottens län för 31,6 procent.

Behov som inte kan tillgodoses inom utbildningsformen yrkeshögskola

Under varje områdeskategori hade respondenten valet att skriva in andra behov av yrkesroller än de som fanns specificerat i enkäten, flertalet av dessa behov kan tillgodoses via andra utbildningsformer än yrkeshögskola. Nedan följer exempel på dessa.

Pre-gymnasial kompetens och gymnasiekompetens: Administratör inom HR, personal inom marknadsföring och ekonomi, försäljare, kassörskas, restaurangbi-

tråde, receptionist för hotell, köksbiträde, elektriker, installatör, hantverkare, tekniker, montör, svetsare, verkstadsarbetare, skogsröjare.

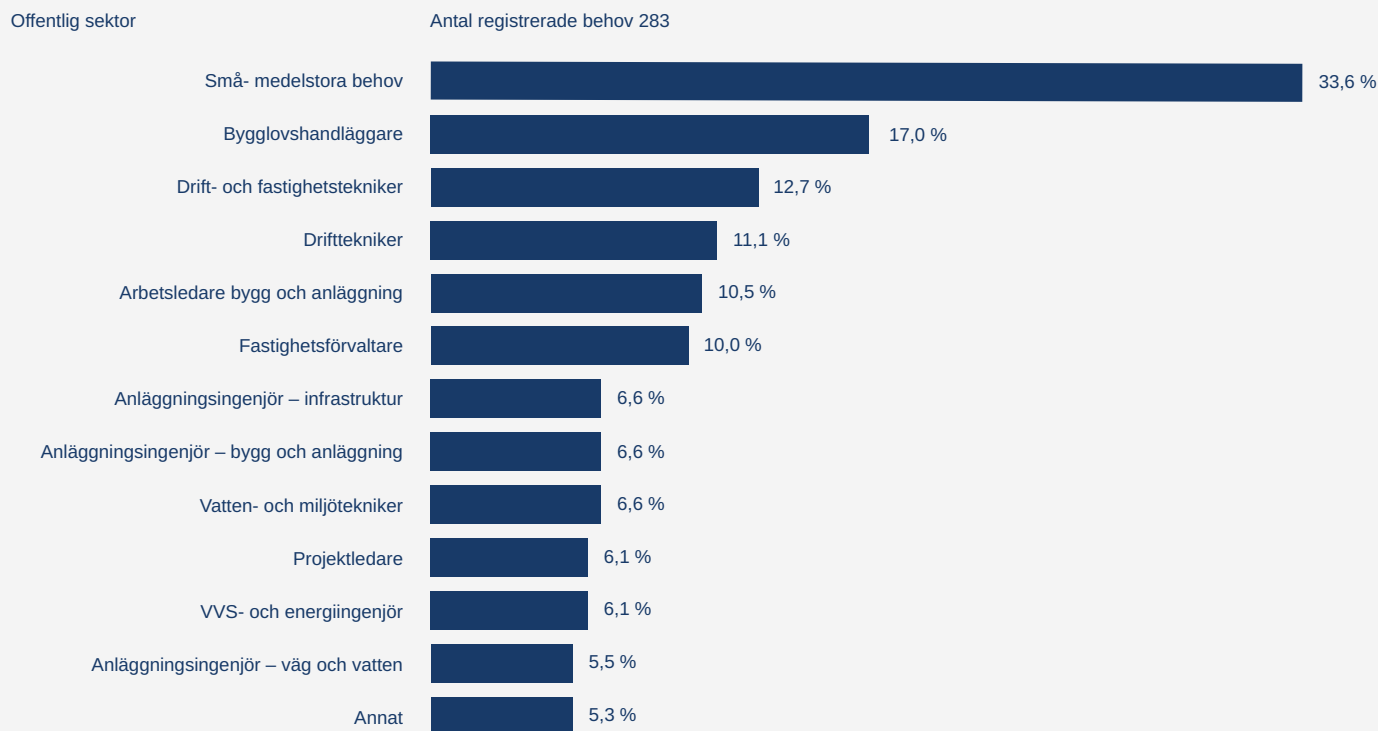
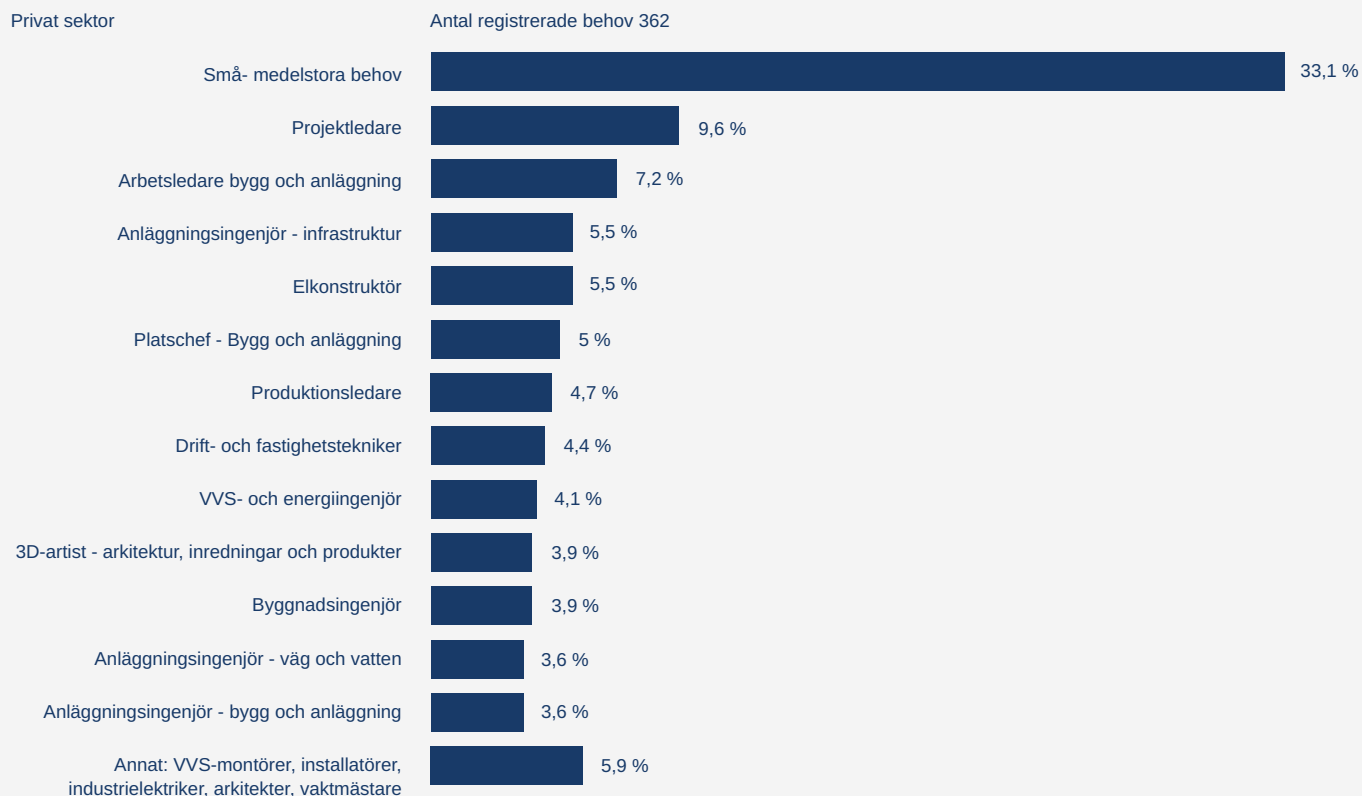
Yrkes Vux och arbetsmarknadsutbildning:

Personal inom sälj och kommunikation, vaktmästare, lastbilschaufför, busschaufför, maskinförare, grävmaskinist, skogsmaskinförare, kock.

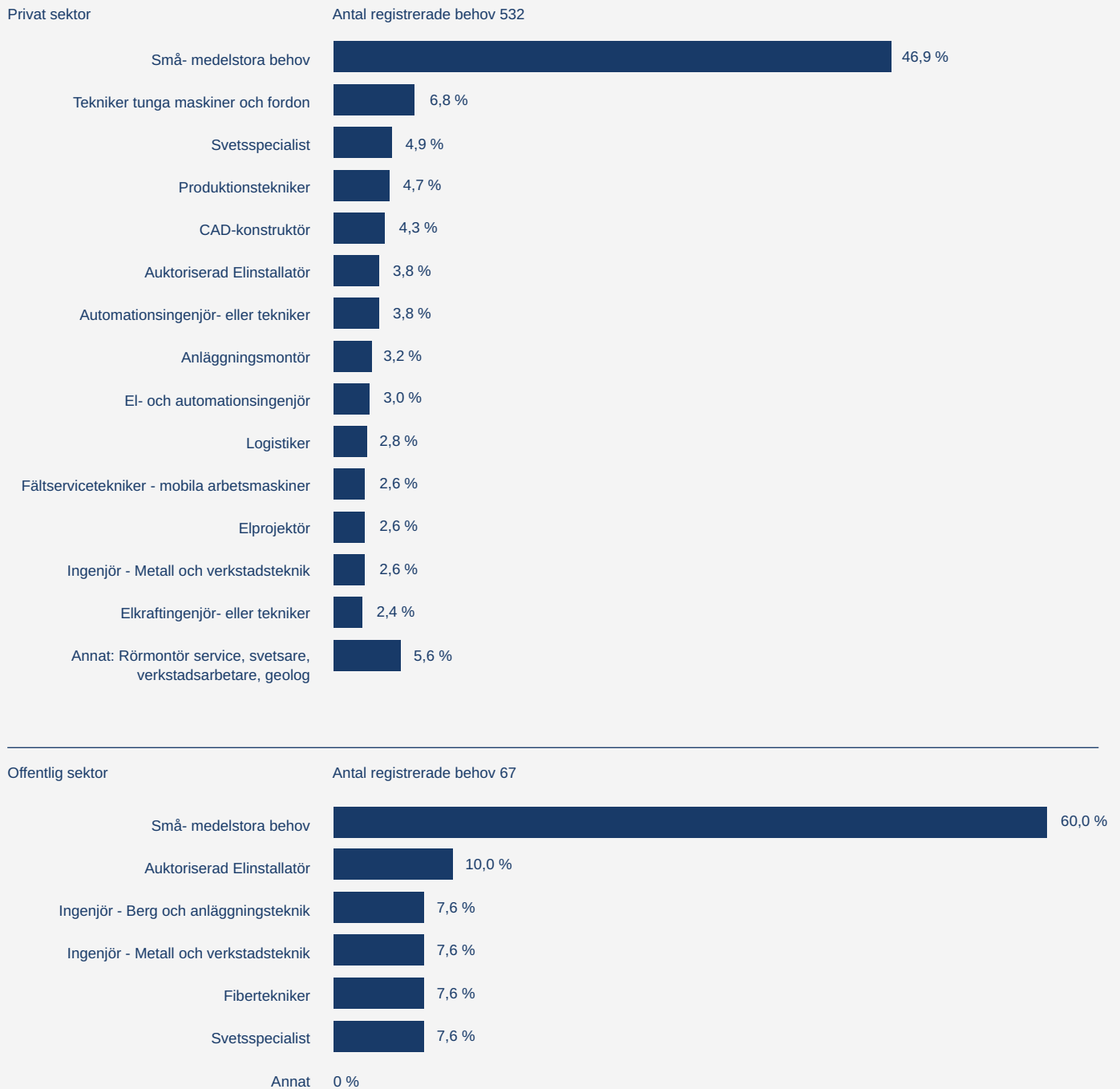
Högskola/universitet: Entreprenadjurist, veterinär, osteopat, civilekonom, arkitekt, byggkonstruktörer, produktdesigner, pedagog inom arbetsmiljö, fartygsbefäl, sjuksköterska, yrkeslärare, ämneslärare, fysioterapeut.



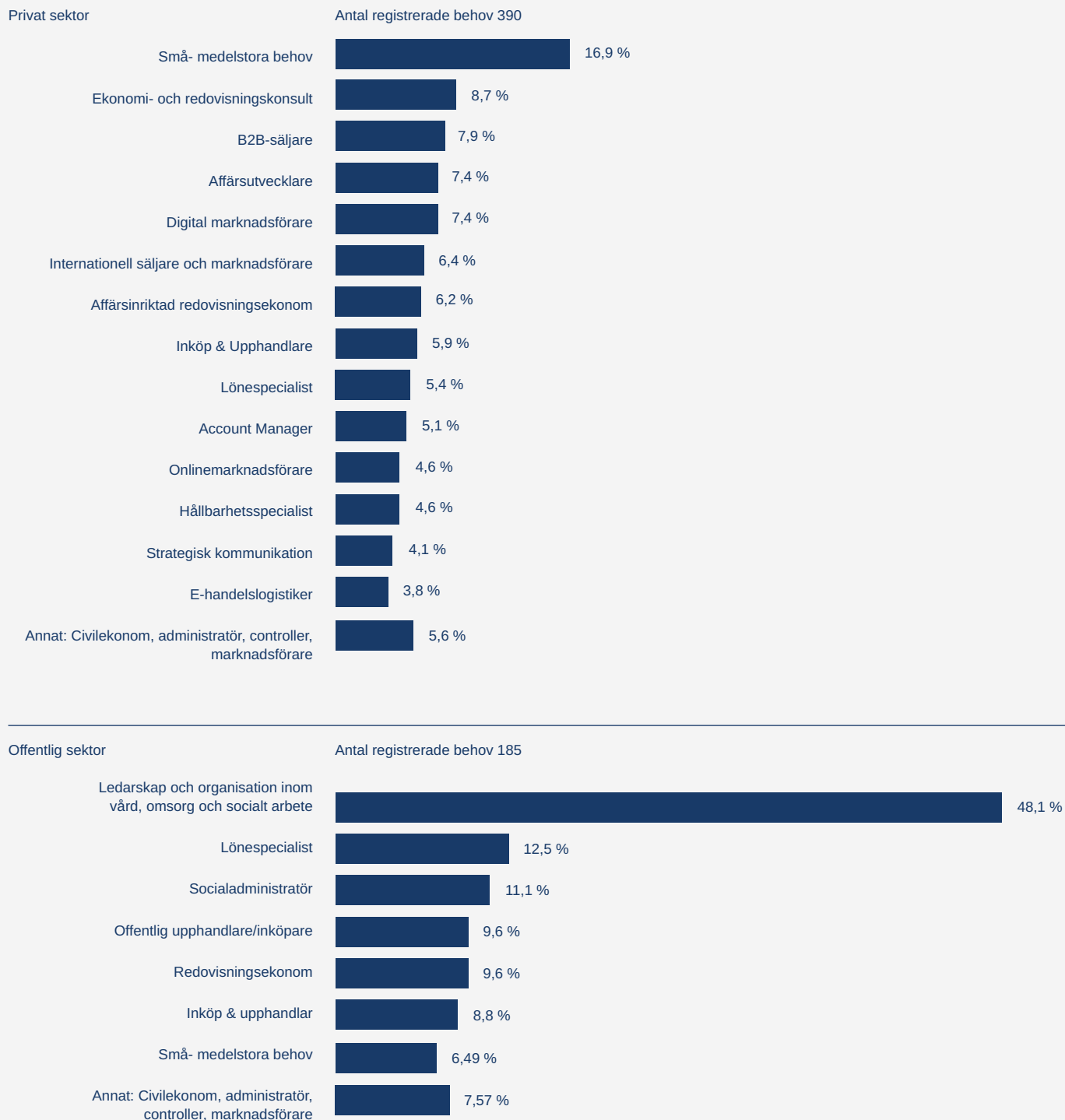
Yrkesroller med störst efterfrågan inom området Bygg, anläggning och fastighet



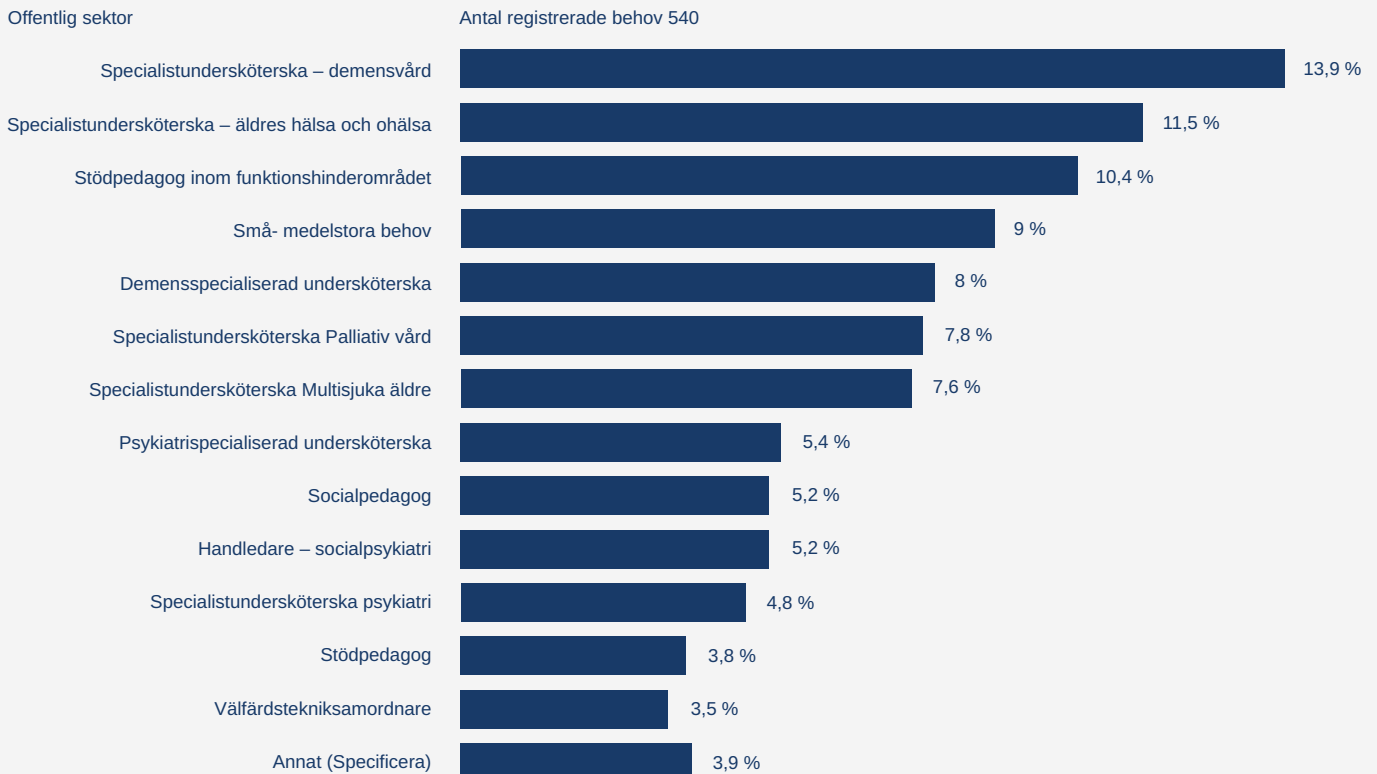
Yrkesroller med störst efterfrågan inom området Teknik, tillverkning, drift & underhåll



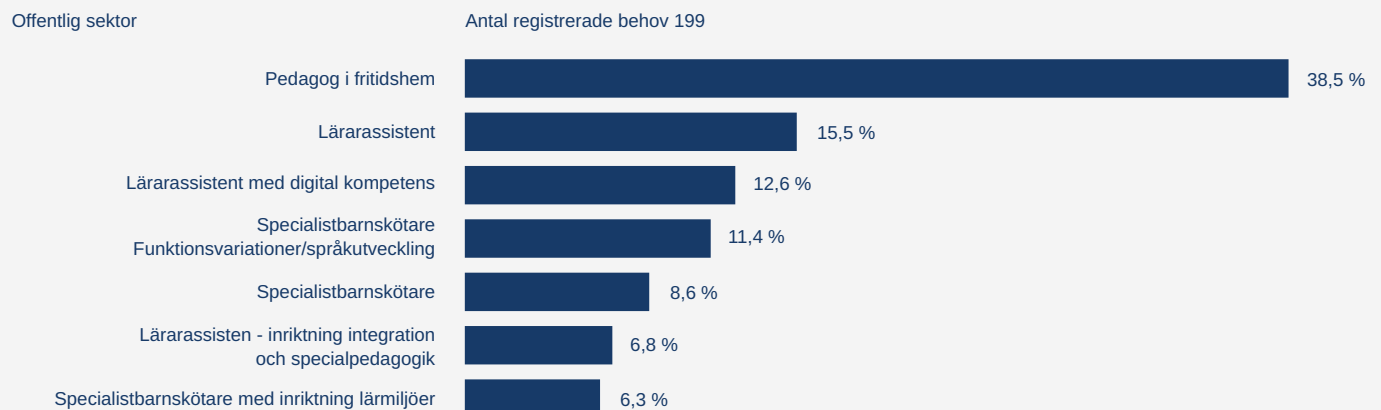
Yrkesroller med störst efterfrågan inom området Ekonomi, administration och försäljning

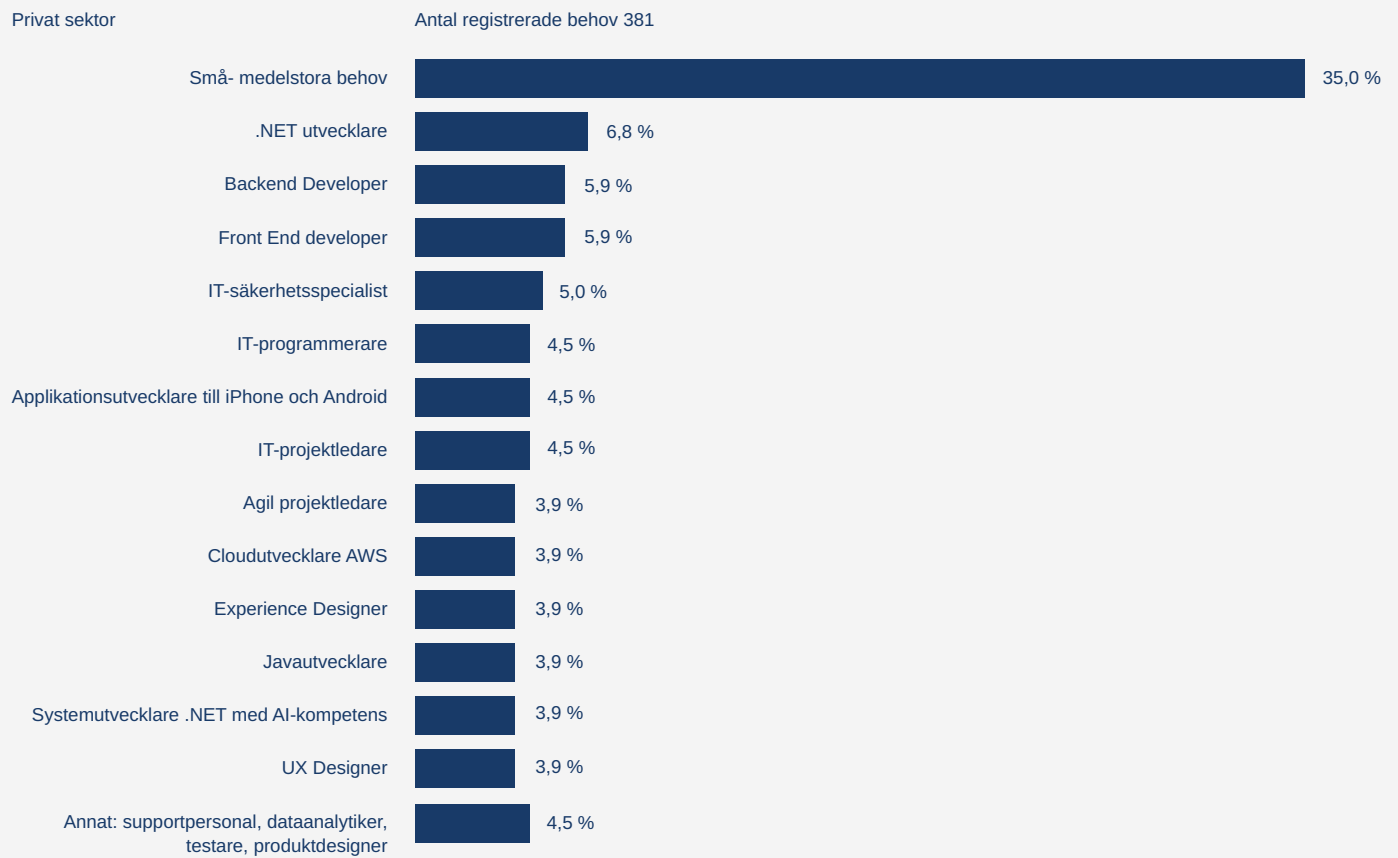


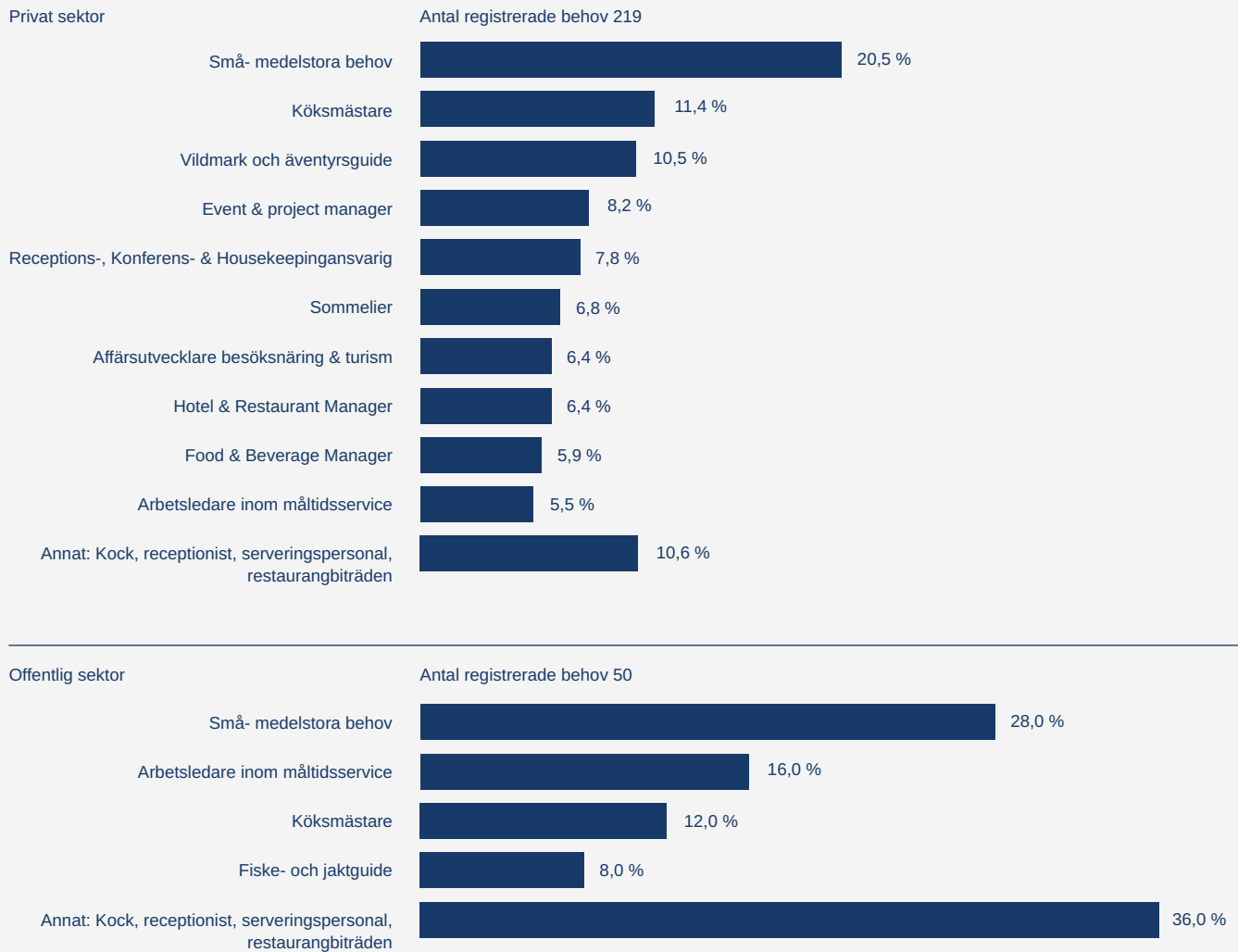
Yrkesroller med störst efterfrågan inom området Hälso- och sjukvård samt socialt arbete



Yrkesroller med störst efterfrågan inom området Pedagogiskt arbete



Yrkesroller med störst efterfrågan inom området Data/IT

Yrkesroller med störst efterfrågan inom området Hotell, restaurang och turism



Utfall – Ansökningar

Initialt ville vi att medverkande kommuner i projektet skulle vara med och bestämma vilka utbildningar och behov som skulle prioriteras när det gäller framtagningen av nya yrkeshögskoleutbildningar. Det visade sig dock vara svårt att få HR-strateger och HR-chefer att ta sådana beslut. Utifrån den insikten var det brådskande att komma i gång att kontakta externa utbildningsanordnare och att påbörja ansökningsprocesser och därför sattes en del kriterier upp för att underlätta att projektet själv gjorde prioriteringen.¹

De ansökningar som vi valde att initiera med en extern utbildningsanordnare – där ingen annan kommun ville göra en utbildningsansökan eller där ingen befintlig utbildning fanns med utbildningsort i Västerbotten eller Norrbotten – blev:

- Lönespecialist
- Digital marknadskommunikatör
- Kvalificerad inköpare
- B2B säljare/Account manager
- Offentlig upphandlare
- Digital Affärsutvecklare
- Svetspecialist
- Food & Beverage Manager
- Fastighetsförvaltare
- Fastighetstekniker

- Byggproduktionsledare – ROT
- Platschef – hållbar produktion
- El konstruktör
- Bygglovshandläggare
- Arbetsledare inom vård och omsorg
- Specialistundersköterska Palliativ vård

Av 16 initierade utbildningsansökningar blev 12 inlämnade för granskning av Myndigheten för yrkeshögskolan den 14 juni 2022. Ansökningarna för Lönespecialist, Digital marknadskommunikatör, Digital affärsutvecklare och Fastighetstekniker bedömdes inte ha nog många avsiktsförklaringar och nog stor förankring hos arbetslivet.

Ett område inom vilket det finns stora behov men där projektet valt att inte initiera någon utbildningsansökan är Data/IT. Här har vi i stället valt att jobba vidare med ett näringslivskluster som i sin tur arbetar med ett IT-branschråd som har gjort en egen kompetenskartläggning och där man har konstaterat att det finns över 300 anställningsbehov. Vi fortsätter dialogen med klustret för att eventuellt göra YH-ansökningar inom Data/IT nästa sökomgång.

¹ Se kriterier sid 14 under rubriken "Aktiviteter – Processen för prioritering av nya YH-ansökningar"



4

Slutsatser

Under projektets gång har insikter gjorts för vilka svårigheter som man bör hitta lösningar på om den här typen av koordi-

nerad samverkan kring behovsanalyser och framtagning av utbildningar ska genomföras framöver.

Utmaningar

- Låg svarsfrekvens i enkät
- Svårt att sprida information i kommunala organisationer – stannar hos mottagaren
- Svårt att få avsiktsförklaringar – kvantiteter viktigt i ansökningar av nya utbildningar
- Svårt för kommunernas HR att prioritera behov och svara på avsiktsförklaringar – vet inte de enskilda enheternas förutsättningar för att ta emot LIA-praktikanter
- Problem att fylla utbildningar – för få sökande

Framgångsfaktorer

- Lyckats skapa en kritisk massa av data – många små behov utgör tillsammans stora behov vilket behövs för att skriva starka ansökningar till MYH
- Att fokusera på en utbildningsform i stället för alla samtidigt – möjlighet att gå på djupet
- Transparens och återkoppling gentemot utbildningsanordnare – ingen vill lägga onödiga resurser på att ansöka om en utbildning där annan aktör har bättre arbetslivsförankring
- Informerat och förklarat Yrkehögskolans förutsättningar, förväntningar och krav på ett enkelt sätt
- Nätverksbyggande – etablerat bred kontakt med aktörer genom aktivt uppsökande verksamhet
- Byggt förtroende hos kommuner, näringslivsrepresentanter och Regionala kompetensstrateger

Lärdomar

- Att skapa kännedom och samsyn är personberoende – viktigt att skapa relationer via samtal
- Framförhållning krävs – tar tid att få svar och input från kommuner, branscher och regioner
- Få kommuner har koll på sina rekryteringsbehov på 3–5 års sikt – man vet pensionsavgångar men man har inte kartlagt offentliga behov
- Enkättrötthet råder bland företag – samplanera kartläggningar mot näringslivet där det är möjligt. Viktigt att återkoppla till respondenten vad inlämnat material har bidragit med för resultat.

- Marknadsföring av enkäter driver trafik till enkät men ökar inte svarsfrekvensen – det krävs en förankring om enkätens syfte, näringslivskontor som jobbar aktivt har större svarsfrekvens
- Näringslivskontor och näringslivsträffar når inte större delen av företagen – därför bör man även arbeta med branschorganisationer och kluster för spridning av enkät
- Man jobbar i stuprör – allt som rör kompetensförsörjning och utbildning hänger ihop och borde vara mer integrerat
- Vi har sett att det är i dialogen med kluster och branschorganisationer som de verkliga behoven kan identifieras – lätt att missa om man enbart arbetar med enkäter som verktyg
- Det krävs att man jobbar operativt och fokuserat för att få till samordning av kompetensbehov och framtagning av nya YH-utbildningar som matchar behoven
- Förståelsen för betydelsen av avsiktsförklaringar och arbetet med att samla in avsiktsförklaringar är bristfällig och omständlig – förslagsvis kunde en samordnare och en ansvarig hos varje arbetsgivare utses för att underlätta arbetet



Nästa steg

Akademi Norr, Lapplands Kommunalförbund och Campus Skellefteå har för avsikt att fortsätta samverka kring YH. Hela Övre Norrland som region måste bli bättre på att jobba gemensamt kring kompetensförsörjningsfrågor och vår ambition är att tillsammans med kommuner och regioner skapa en hållbar arbetsmodell för länsöverskridande kompetensförsörjning. Vi har börjat att arbeta med Yrkeshögskolan som utbildningsform, önskvärt hade varit att utöka detta med ytterligare utbildningsformer i samverkan med fler aktörer.

Vi fortsätter med;

- våra dialoger med kommunala enheter inom: utbildning, lärcentrum, HR, näringslivschefer, näringslivsbolag och lokala representanter för Företagarna i kommunerna, och regionerna
- med nära samverkan med regionernas kompetensstrategier
- dialoger med YH-aktörer och samverkanskluster
- att återkoppla till företag och kommuner vad som blev av arbetet 2022
- att göra utvärdering av inlämnade ansökningar 2022
- att följa upp beslut av eventuellt beviljade utbildningar i januari 2023
- det operativa arbetet vi påbörjat med att kartlägga behov och ta fram anpassade YH-utbildningar som matchar våra kommuners behov
- våra samarbeten med branschorganisationer, Företagarna i Norrbotten, Företagarna i Västerbotten, Handelskammaren i Norrbotten och Handelskammaren i Västerbotten.

Avslutningsvis

Vi vill tacka alla som har varit delaktig i projektet Koordinerad kraftsamling YH och alla som vi har fått tips och råd av under året som gått.

Ett särskilt tack till alla lärcentra i Norrbotten och Västerbotten som finansierat projektet. Vi vill också tacka deltagande näringslivskontor, HR-enheter, kommunala yrkeshögskoleanordnare och kompetensstrategerna på Region Norrbotten, Region Västerbotten och Norrbottens kommuner.

Ett stort tack till Företagarna och Handelskamrarna i Norrbotten och i Västerbotten för gott samarbete och till branschorganisationerna Almega, Byggföretagen,

Installatörsföretagen, LRF, Luleå Näringsliv, Teknikföretagen, Träbransch i Norr och Transportindustriförbundet.

Ett särskilt tack vill vi också ge till alla utbildningsföretag som varit engagerade och alla företag som har deltagit med sina kompetensbehov och gett avsiktsförklaringar till nya YH-utbildningar. Våra förebilder Semaforen, Hälsinglands Utbildningsförbund och Familjen Helsingborg tackar vi för god samverkan.

Det sista tacket vill vi ge till våra vänner på Lapplands Kommunalförbund och Campus Skellefteå vars samverkan och stöd har varit avgörande för projektets framgång!

SARA KANDEL, UTBILDNINGSSAMORDNARE OCH FÖRFATTARE AV RAPPORT
MARTIN BERGVALL, VERKSAMHETSCHEF

AKADEMI NORR

