

The background of the cover is a collage of two images. The top-left image shows a young woman with long brown hair, wearing a denim jacket over a red and white striped shirt, sitting at a desk in a classroom and looking down at papers. The bottom-right image shows a man with a grey beard and glasses, wearing a blue work shirt, pouring a brown granular substance from an orange scoop into a metal funnel in a factory setting.

Remissutgåva

Handlingsplan för regional kompetensförsörjning

2025–2029

Ansvarig verksamhet	Regional utveckling
Kontakt	Ulrica Matthed Bergström
Datum	2025-06-10
Diarienummer	RUN/240473
Region Värmland Regionens hus 651 82 Karlstad	

Förord

Här kommer ett förord.

Innehållsförteckning

Förord	3
Bakgrund och syfte	6
Angränsande insatsområden i utvecklingsarbetet	7
Definitioner	7
Förutsättningar	8
De regionala utmaningarna	9
Fler äldre ska försörjas av färre i arbetsför ålder	9
Hög arbetslöshet i vissa grupper	10
Låg utbildningsnivå	10
Könssegregerad arbetsmarknad	10
Värmlands attraktionskraft är för låg för ny arbetskraft	10
Omställningen på arbetsmarknaden kräver ny kompetens	10
Omställningskapaciteten behöver höjas	10
Delmål och aktivitetsområden	11
Delmål 1: Det är fler individer som bidrar på den värmländska arbetsmarknaden	12
Delmål 2: Matchningen på arbetsmarknaden har ökat	15
Delmål 3: Höjd utbildningsnivå och utvecklat livslångt lärande	18
Vi utvecklar tillsammans	21
Samverkan	21
Nya arbetssätt	22
Region Värmland vill underlätta för länets aktörer	22
Uppföljning	23
Finansiering	24
Strategiska dokument	24
Aktörer	24
Bilaga 1: Framtagande	25
Bilaga 2: Värmlandstrategin	26
Styrkor	26
De fem perspektiven	26



Bakgrund och syfte

Kompetensförsörjning är en nyckelfråga som är komplex – ingen enskild aktör kan lösa frågan. Samtliga aktörer i vår region är viktiga och nyckeln till framgång är att alla finner sin roll i det regionala kompetensförsörjningspusslet. Det krävs ett samspel mellan organisationer med olika verksamheter och uppdrag, ja alla vi som bor eller verkar i Värmland har ett gemensamt ansvar för att länet ska utvecklas åt rätt håll.

Region Värmland har i uppdrag från regeringen att samordna arbetet kring genomförandet för att nå visionen i den regionala utvecklingsstrategin, Värmlandsstrategin¹. Region Värmland har också i uppdrag att fastställa mål och prioriteringar för den regionala kompetensförsörjningen, vilket görs i form av denna handlingsplan.

I Värmlandsstrategin finns långsiktiga och övergripande mål som riktar sig till år 2040. Handlingsplanen för regional kompetensförsörjning kopplar till den med vad vi i Värmland tillsammans behöver göra i det kortare perspektivet, 2025–2029, med fokus i insatsområde

Höja kompetensen och blir en del i genomförandet av Värmlandsstrategin. Handlingsplanen har arbetats fram i samverkan och i dialog med representanter från länets kommuner, regionen, myndigheter, näringslivs- och främjarorganisationer, utbildningsaktörer, akademi och civilsamhälle².

Det pågår mycket aktiviteter för att främja kompetensförsörjningsarbetet i länet, och en viktig utgångspunkt för handlingsplanen är att den ska komplettera och förstärka pågående arbete. Handlingsplanen kan därför ses som ett riktmärke som adresserar specifika behov, förutsättningar, utmaningar eller mål. Ambitionen är att den ska vara ett underlag för aktörer att luta sig mot vid framtagande av egna styrdokument, exempelvis verksamhetsplaner.

Med ambitiösa delmål och gemensam riktning bidrar vi tillsammans till bättre förutsättningar för en kompetensförsörjning i balans.

1. För mer information se Bilaga 1 samt varmlandsstrategin.se
2. För mer information om framtagandet se Bilaga 2.

Angränsande insatsområden i utvecklingsarbetet

De i Värmlandsstrategin utpekade insatsområdena griper in i varandra och det finns flera insatsområden som kompetensförsörjning tangerar där Region Värmland tar fram andra handlingsplaner. Handlingsplanen för regional kompetensförsörjning förhåller sig till dessa handlingsplaner där överlappningar och gemensamma utvecklingsområden förekommer. Exempelvis är digital infrastruktur, pendling, bostäder och platsens attraktion viktiga grundförutsättningar för kompetensförsörjning, men de adresseras inte i handlingsplanen för regional kompetensförsörjning utan i andra dokument. Utöver handlingsplaner adresseras även kompetensförsörjningsfrågor i de olika färdplanerna inom smart specialisering.

En nyckel för arbetet med kompetensförsörjningen i Värmland är individernas möjligheter till livslångt lärande, och främjande för det livslånga lärandet är till exempel god livsmiljö och hälsa. Det skapar starka kopplingar till Värmlandsstrategins insatsområde *Förbättra livsvillkoren* och *Utveckla attraktiva platser*. Arbetet med kompetensförsörjningen behöver därför göras i samverkan med olika aktörer och kompetenser som kanske ser sitt ansvar tydligare inom andra av Värmlandsstrategins insatsområden.

Definitioner

Med begreppen nedan avses i detta dokument:

- **Vi, vår, oss** – alla aktörer som i någon form verkar för att främja kompetensförsörjningen i Värmland.
- **Civilsamhälle** – exempelvis studieförbund, föreningar, sociala företag och fackförbund som verkar på olika sätt inom kompetensförsörjning.
- **Näringslivsfrämjare** – organisationer som arbetar för sina medlemmar i näringslivet, exempelvis Företagarna, Handelskammaren, Svenskt Näringsliv och klusterorganisationer.
- **Utbildningsaktör** – aktörer som arbetar med utbildning och bildning så som yrkeshögskolor, gymnasieskolor, kommunal vuxenutbildning, folkhögskolor och studieförbund.
- **Akademi** – Karlstads universitet eller andra universitet/högskolor som erbjuder utbildning i Värmland i någon form.



Förutsättningar

Vad handlar då kompetensförsörjning om? Enkelt uttryckt handlar det om matchning och balans i förhållandet mellan utbud och efterfrågan. Om samspelet mellan individer, utbildningsaktörer och arbetsgivare. Men framgångar för arbetet med kompetensförsörjning är också länkat till nationella och internationella skeenden. Här spelar förutsättningar som invånarens levnadsvillkor, platsens attraktionskraft, innovationskraft och entreprenörskap in. Också den nationella och internationella politiken, konjunkturvariationer, migrationsströmmar, kriser, teknologiska framsteg och spridning av innovationer och klimat- och miljöförändringar har påverkan.

Utvecklingen på arbetsmarknaden går fort och arbetsmoment förändras, försvinner och tillkommer. Det är allt vanligare med en matchningsproblematik när en arbetsmarknad i förändring bidrar till nya kompetenskrav.

Den gröna omställningen, digitalisering, automatisering och AI i kombination med globalisering förändrar också arbetsmarknadens förutsättningar i grunden, och skapar nya möjligheter för hur vi arbetar och rekryterar kompetens, exempelvis möjligheten att arbeta i och från hela världen, men ger också en större rekryteringsbas. Ökade möjligheter till distansarbete kan påverka framtida flyttmönster och därmed urbaniseringen.

Bristen på kompetens är redan idag en utmaning inom många yrken, och vi måste ta ett gemensamt ansvar för att skapa attraktiva jobb inom alla sektorer. Vi behöver en kompetensförsörjning som tar tillvara befintlig arbetskraft och mobiliserar för morgondagen. Ökad samverkan mellan små och stora arbetsgivare och utbildningsaktörer med involvering av individer kan hjälpa oss att säkra den kompetens som vår arbetsmarknad saknar.





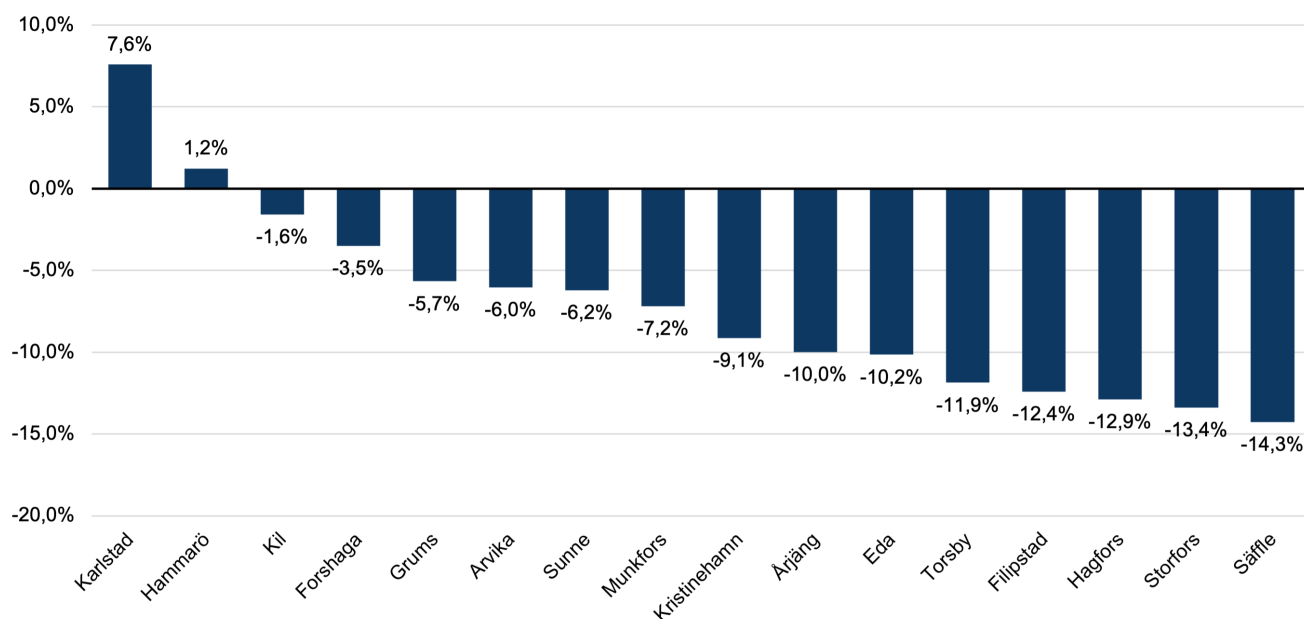
De regionala utmaningarna

I en nulägesanalys baserad på rapporter, analyser och Värmlandsstrategin identifierades sju regionala utmaningar för Värmland. Utmaningarna skiljer sig i omfattning mellan olika delar av länet, mellan olika kommuner, mellan olika branscher och sektorer. De sju utmaningarna är:

1. Fler äldre ska försörjas av färre i arbetsför ålder.
2. Hög arbetslöshet i vissa grupper.
3. Låg utbildningsnivå.
4. Könsssegregerad arbetsmarknad.
5. Värmlands attraktionskraft är för låg för ny arbetskraft.
6. Omställningen på arbetsmarknaden kräver ny kompetens.
7. Omställningskapaciteten behöver höjas.

Fler äldre ska försörjas av färre i arbetsför ålder

Enligt SCB:s befolkningsprognoser kommer Värmlands totala befolkning att minska till 2040. Den enda åldersgruppen som ökar är 65+, och om vi bryter ner det ännu mer är det i gruppen 80+ som den stora ökningen sker. Detta samtidigt som gruppen i arbetsför ålder minskar för länet som helhet och i samtliga kommuner förutom Karlstad och Hammarö. Det innebär att en växande grupp äldre ska försörjas av färre i arbetsför ålder framöver.



Procentuell befolkningsförändring av antal i arbetsför ålder (20-65 år) i Värmlands län, 2024–2040.

Hög arbetslöshet i vissa grupper

Arbetslösheten i Värmlands län har följt utvecklingen i riket och befinner sig nu på en nivå strax under riksgenomsnittet för både män och kvinnor. Det är stora skillnader i arbetslöshet mellan kommunerna i länet. Det är vissa grupper som har svårare att etablera sig och nå en stabil ställning på arbetsmarknaden, exempelvis utrikesfödda, ungdomar, individer med kort utbildning, individer med bristande kunskaper i svenska, individer som har ohälsa, individer med funktionsnedsättning eller personer som passar in i flera av dessa beskrivningar.

Låg utbildningsnivå

Under de senaste åren har andelen ungdomar som går ur grundskolan med behörighet till gymnasiet minskat både i Värmland och i riket. Andelen behöriga skiljer sig mellan kommunerna. En gymnasieexamen är en vägdeltare på arbetsmarknaden och många av dem som står utanför har en låg utbildningsnivå. I Värmland är det en lägre andel som har eftergymnasial utbildning än rikssnittet, och det är främst männen som halkar efter. Samtidigt är det högre andel värmländska män som läser yrkesprogram på gymnasial nivå, både i jämförelse med kvinnor och med män i riket, vilket är efterfrågad kompetens i länet.

Könssegregerad arbetsmarknad

Värmland har en starkt könssegregerad arbetsmarknad. Inom vård och omsorg samt utbildning arbetar cirka 48 % av länets kvinnor och 12 % av männen. Bland männen är det 35 % som arbetar inom utvinning och tillverkning eller byggbranschen, och där är 7 % av kvinnorna anställda. De branscher som har mest obalans mellan könen är i flera fall också de branscher där flest förvärvsarbetande är anställda.

Värmlands attraktionskraft är för låg för ny arbetskraft

Värmland förlorar arbetskraft till andra regioner och unga på landsbygden söker sig till städer för utbildning och arbete. Studenter från andra län som studerar i Värmland väljer i hög utsträckning att flytta efter examen.

Omställningen på arbetsmarknaden kräver ny kompetens

Utvecklingen på arbetsmarknaden går fort. Hållbarhetsfrågor och ny teknologi så som digitalisering, AI, automatisering och robotisering kommer in i alla branscher och sektorer. Det medför att arbetsuppgifter förändras, försvinner samt tillkommer vilket kräver ny kompetens hos både befintlig arbetskraft och nya medarbetare.

Omställningskapaciteten behöver höjas

Olika kriser påverkar och förändrar samhället. Exempel i närtid är pandemi, inflation, krig i vårt närområde och effekter av klimatförändringar. Förmågan att snabbt ställa om i förhållande till omvärldens förändringar med så lite störningar som möjligt är av vikt för länets utveckling och beredskap, vilket ökar kraven på och behoven av en snabbare omställning av kompetenser.

Värmlands kompetensförsörjning i siffror:

regionvarmland.se/kompetenssiffror



Delmål och aktivitetsområden

I de workshops och dialoger som genomfördes under 2024 framkommer att det pågår mycket aktiviteter för att främja kompetensförsörjningsarbetet i länet³. Diskussionerna handlade om vision och målbild för vart vi står om fem år och vad som behöver hända för att nå dit, vilka relevanta aktiviteter som sker redan idag, vad man vill fortsätta göra, börja göra eller sluta göra för att jobba mot målbilden.

I analysen av den data som samlats in framträdde tre tydliga delmål med olika antal tillhörande aktivitetsområden. Aktivitetsområdena är verktyg som visar riktningen de kommande åren för att nå delmålen. Inom ramen för varje aktivitetsområde ryms många olika aktiviteter, men några bedöms vara särskilt prioriterade. En del av dessa aktiviteter pågår redan, men vi skulle behöva intensifiera eller justera för större effekt.

Delmål	Aktivitetsområden
Det är fler individer som bidrar på den värmländska arbetsmarknaden	- Öka jämställdhet, jämlikhet, inkludering och mångfald på arbetsmarknaden - Göra Värmlands arbetsmarknad mer attraktiv - Stärka förutsättningar för ett hållbart och längre arbetsliv - Unga och vuxna kommer närmare arbetsmarknaden
Matchningen på arbetsmarknaden har ökat	- Synliggöra vilka yrken som finns, vad de innebär och hur behoven ser ut i framtiden - Samlad bild av kompetensbehov - Bättre matchning mellan utbildning och arbetsliv - Bredda bilden av kompetens och kravställen för bättre matchning
Höjd utbildningsnivå och utvecklat livslångt lärande	- Öka tillgängligheten till utbildning och kompetensutveckling i hela länet - Fler kan tillgodogöra sig utbildning och kompetensutveckling - Motivera till utbildning och det livslånga lärandet - Kompetensutveckling och omställning

Översikt av delmål och aktivitetsområden.

På följande sidor presenteras de tre delmålen med aktivitetsområden och prioriterade aktiviteter. De är en beskrivning av vad vi vill åstadkomma och hur vi vill utveckla. Per aktivitetsområde finns exempel på aktörer som bidrar och goda exempel på aktiviteter utifrån hur aktörer själva angett om och i så fall hur de vill finnas med i handlingsplanen.

Förutsättningar och möjligheter skiljer sig mellan kommuner, länsdelar och branscher och sektorer, och genomförandet av aktiviteter kommer därför att se olika ut. Vilken eller vilka aktörer som kan göra vad, diskuterar vi tillsammans i Kompetensförsörjningsrådet⁴ och andra relevanta forum.

3. Se bilaga 1 om framtagandeprocessen.

4. Se bilaga 1 för mer information.



Delmål 1: Det är fler individer som bidrar på den värmländska arbetsmarknaden

Värmland står inför en demografisk utmaning samtidigt som det redan idag är kompetensbrist inom flera branscher. Teknik och artificiell intelligens kan delvis bidra till att hantera detta genom att förändra, effektivisera och ersätta vissa arbetsuppgifter, samtidigt som nya arbetsområden och yrken skapas.

För att säkra välfärden och länets utveckling behöver vi ta tillvara på alla som vill och kan arbeta, och nyttja kompetens på rätt sätt. Vi behöver också skapa än bättre förutsättningar för ett hållbart och längre yrkesliv så att indivi-

der kan och vill fortsätta arbeta längre. Vi ska också bidra till att fler värmlänningar stannar kvar i länet och att fler vill komma hit och bo och arbeta i hela länet. Genom detta kan vi öka antalet människor som aktivt bidrar till regionens utveckling och främja en inkluderande arbetsmarknad.

Det här är aktivitetsområden och prioriterade aktiviteter som vi identifierat i det gemensamma arbetet, och som vi utifrån våra uppdrag och möjligheter ska prioritera för en stärkt kompetensförsörjning där vi tar tillvara de möjligheter och resurser som finns.

Aktivitetsområde 1.1: öka jämställdhet, jämlikhet, inkludering och mångfald på arbetsmarknaden

Vi ska arbeta för en diversifierad arbetsmarknad som tar tillvara på kompetens hos all arbetskraft, både hos individer i sysselsättning och hos dem som av olika skäl står utanför arbetsmarknaden. Vi ska alla arbeta för att en bredd av kompetenser och perspektiv utifrån exempelvis ålder, kön, etnicitet, språk, funktionsnedsättning och religion stärker arbetsplatsens innovativa utveckling och arbetskraft samt ökar attraktiviteten.

Genom att vi arbetar inkluderande på våra arbetsplatser och i formandet av våra utbildningar skapas även förutsättningar för både en förbättrad kompetensförsörjning och en starkt krisberedskap. När fler individer kommer in på arbetsmarknaden ökar också skatteintäkter och ohälsa minskar. Olika regelverk, målkonflikter och upplevda hinder så som tidsbrist, språk, ekonomiska aspekter och stereotypa mönster, kan dock begränsa ett inkluderande arbetssätt.

Inom detta aktivitetsområde bidrar bland annat:

Nifa, IUC Värmland, Teknikcollege, Värmlands idéburna, Karlstads universitet, Unionen Värmland, Länsstyrelsen Värmland, Grums och Karlstads kommun, Region Värmlands verksamheter kultur- och regional utveckling.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Attraktionskraft Värmland – en gemensam satsning där Region Värmland tillsammans med IUC Värmland, Paper Province, Compare, kommunerna Karlstad, Filipstad, Hammarö, Säffle och Kristinehamn med målet att få fler inkluderande arbetsgivare som är attraktiva på arbetsmarknaden och säkrar sin kompetensförsörjning. [Attraktionskraft Värmland \(regionvarmland.se\)](http://Attraktionskraft Värmland (regionvarmland.se))
- Schyst.se, Region Värmland – en metod, ett koncept och en samling verktyg för ökad inkludering och jämställdhet. [Schyst \(regionvarmland.se/schyst\)](http://Schyst (regionvarmland.se/schyst))
- Projekt Yrkesväg, Länsstyrelsen Värmland – ett projekt som ska bidra till att förbättra integration och möjligheter för tredjelandsmedborgare och bygger på det framgångsrika projektet Yrkesväg Värmland där en ny samhälls-, arbetslivs- och yrkesintegrerad utbildningsmodell utvecklades. [Yrkesväg \(lanstyrelsen.se/varmland\)](http://Yrkesväg (lanstyrelsen.se/varmland))
- Kompetensbaserad rekrytering, Karlstads kommun – arbetar enligt denna modell som stärker och introducerar chefer i att rekrytera mer inkluderande och med rätt kravprofil.
- Jämställdhetsnätverket i Värmland – samverkan mellan Region Värmland och Länsstyrelsen Värmland. Berör frågor som handlar om könssegregerad arbetsmarknad och vikten av en jämställd arbetsmarknad.
- Ett jämställt Värmland, Länsstyrelsen Värmland – ett anslutningssystem där över 460 företag, organisationer, föreningar, kommuner och myndigheter är anslutna.

Prioriterade aktiviteter:

- Kunskapshöjande aktiviteter till arbetsgivare och organisationer för ökad kunskap om inkluderande arbetssätt.
- Fortsätta utveckla och synliggöra alternativa rekryteringsmodeller för breddad rekrytering.
- Påverka och samverka på olika nivåer för att minska identifierade hinder.

Aktivitetsområde 1.2: göra Värmlands arbetsmarknad mer attraktiv

Vi ska göra bilden av hela Värmlands arbetsmarknad än mer attraktiv, med målet att få fler att vilja stanna kvar, flytta hit eller flytta tillbaka till länet eller arbeta på distans från annan plats. Arbetet fokuserar på att marknadsföra arbetsgivare och de möjligheter för arbete och karriär som finns i regionen – att lyfta fram attraktiviteten hos Värmland som arbetsmarknad.

Att utveckla attraktiva platser är ett eget insatsområde i Värmlandsstrategin, nära relaterat till arbetsmarknadens attraktion. Det här är ett aktivitetsområde där vi jobbar vidare tillsammans över flera områden. Det pågår arbete för att etablera Värmland som en attraktiv plats, exempelvis genom den smarta specialiseringen Attraktion genom hållbar platsutveckling med Visit Värmland som plattform-sägare, likaså den inflyttarstrategi som tagits fram inom ramarna för platsvarumärket Värmland.

Inom detta aktivitetsområde bidrar bland annat:

Visit Värmland, Stiftelsen Compare, IUC Värmland, Teknikcollege Värmland, Värmlands idéburna, Karlstads universitet, Unionen Värmland, Grums och Karlstads kommun, Region Värmlands verksamheter kultur- och regional utveckling och Region Värmlands folkhögskolor.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Internationella studenter och regional kompetensförsörjning, Karlstads universitet – en satsning på ökad rekrytering av utomeuropeiska talanger – en grupp som ofta gärna vill stanna i Sverige. Utbildningsprogrammen är på avancerad nivå. [Welcome to Karlstad University \(kau.se/en\)](http://Welcome to Karlstad University (kau.se/en))
- Närvara på arbetsmarknadsmässor utanför Värmland – Karlstads kommun.
- Region Värmlands folkhögskolor insatser inom konst, musik och kultur är strategiska tillgångar för att stärka regionens attraktionskraft och utveckla en kreativ arbetsmarknad.
- Projektet Bruksort 2.0 – en samverkan mellan Compare, Uddeholm och Hagfors kommun ifråga om bland platsattraktion. Kan bidra till en livskraftig region och inkludering. Projektet fungerar som en modell för hur andra bruksorter kan möta gemensamma utmaningar.

Prioriterade aktiviteter:

- Skapa relevanta mötesplatser för att stärka kopplingen mellan dem som studerar och arbetsgivare.
- Synliggöra karriärmöjligheter så att studenter och yrkesverksamma värmlänningar vill och kan stanna kvar och arbeta i länet.
- Kartlägga vad som krävs för att attrahera individer och deras medföljare från andra delar av landet eller internationellt att flytta till Värmland och stanna kvar.

Aktivitetsområde 1.3: stärka förutsättningar för ett hållbart och längre arbetsliv

Vi behöver stärka förutsättningarna för ett hållbart och längre arbetsliv så att individer kan och vill fortsätta arbeta längre. I Värmland är ohälsan högre än riket, men den största skillnaden är mellan könen där kvinnors sjukdagar uppgår till det dubbla jämfört med männen. Det är framför allt den psykiska ohälsan som ökat över tid, och Värmland är bland de tre län i Sverige med flest sjukskrivningar kopplat till psykisk ohälsa. Att en hög andel sysselsatta är i sjukskrivning minskar rörligheten på arbetsmarknaden, vilket är en utmaning för både individen och samhället. Samtidigt står många branscher i länet inför betydande pensionsavgångar.

Framtida förändringar i pensionsåldern, i kombination med att allt fler väljer att arbeta längre och att många väljer att starta egna företag som en fortsättning i yrkeslivet skapar nya möjligheter. Vi behöver ta tillvara på dessa individers kompetens, erfarenhet och verka för att de ska kunna och vilja att fortsätta vara yrkesaktiva.

Yrkesväxling och kompetensväxling kan vara åtgärder för att möta både individernas och arbetsmarknadens behov. Stimulerande insatser så som mentorskap, flexibla arbetstider och utbildningsprogram kan också bidra positivt till både ökad hälsa hos och en bredare integrering av äldre på arbetsmarknaden. Det stärker arbetskraftens mångfald och bidrar till en stabil och hållbar arbetsmarknad och en positiv utveckling för individer, företag och samhälle i stort.

Inom detta aktivitetsområde bidrar bland annat:

Trygghetsrådet (TRR), Värmlands idéburna, Karlstads universitet, Nifa, Unionen Värmland, kommunerna Munkfors, Grums och Karlstad, Region Värmlands folkhögskolor och kulturenhet.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Erbjuder förmånliga pensionsavtal som incitament för att arbeta längre, Karlstads kommun.

Prioriterade aktiviteter:

- Implementera utbildningsinsatser och modeller för karriär- och yrkesväxling.
- Kompetenshöjande insatser för arbetsgivare om att verka för en god arbetsmiljö, och agera mer lyhört på den förändrade kravbilden av arbetsmiljön.
- Främja goda arbetsvillkor.

Aktivitetsområde 1.4: unga och vuxna kommer närmare arbetsmarknaden

För att få en kompetensförsörjning som är mer i balans behöver vi ta tillvara på alla som vill och förmår att arbeta. Många individer står i dag utanför arbetsmarknaden av olika skäl, och vägen till att komma in på eller tillbaka till arbetsmarknaden kan vara lång. Arbetslösheten skiljer sig mycket mellan olika kommuner i länet, och det är också många individer som är arbetslösa men inte är med i arbetslöshetsstatistiken.

Barn och unga är vår framtida arbetskraft och vi behöver prioritera främjande och förebyggande arbete med fokus på dem för att motverka utanförskap och underlätta att fler kommer in på arbetsmarknaden på sikt. Detta kopplar nära an till Värmlandsstrategins insatsområde *Förbättra livsvillkoren* och utvecklingsarbetet Nya Perspektiv så det här är ett aktivitetsområde där vi jobbar vidare tillsammans över flera områden.

Vi ska visa barn, unga och vuxna att det finns olika vägar in till arbetslivet och erbjuda riktade insatser så att individer som står långt från arbetsmarknaden får möjlighet att stegförflytta sig och fylla på med ny kompetens. Insatserna är flexibla och anpassade för att möta de specifika behov som varje individ har, och kan innefatta allt från grundläggande färdigheter till mer avancerad yrkesutbildning.

Inom det här aktivitetsområdet bidrar bland annat:

Handelskammaren, Nifa, Värmlands idéburna, Länsstyrelsen Värmland, Trygghetsrådet (TRR), kommunerna Eda, Filipstad, Grums, Karlstad och Munkfors, samt Region Värmlands enhet för kulturutveckling och folkhögskolor.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Region Värmlands kulturenhet – Kulturskolan, ferietjänster och kultursommarjobb (16-19 år).
- Eda kommun, enheten Arbetsmarknad och integration (AMI) – samarbete med äldreomsorgen gällande utbildning av språkombud för att inkludera fler på arbetsmarknaden.
- Arbetsmodellen "Backa barnet", Säffle kommun – satsning som syftar till att tidigt identifiera och stötta barn i behov av extra stöd.
- Värmlands idéburna – arbetsintegrerade sociala företag hjälper individer som har svårt att få eller behålla ett arbete att komma in i arbetslivet och kännas sig delaktiga i samhället. [Jossenavet \(jossenavet.se\)](http://jossenavet.se)

Prioriterade aktiviteter:

- Rusta och stärk individers potential genom bildningsinsatser och delaktighet. Detta för ett möjliggörande av inträde på utbildnings- och arbetsmarknaden.
- Stärka och utveckla tidiga insatser för barn och unga.
- Validera och kartlägga de färdigheter som människor har, oavsett om de har erhållits genom formella studier eller praktisk erfarenhet.
- Sprida kunskap om främjande och förebyggande arbete, exempelvis genom storytelling.



Delmål 2: Matchningen på arbetsmarknaden har ökat

Matchningen mellan utbildningsinriktningar och arbetsgivarnas behov behöver förbättras, liksom den mellan arbetsgivarnas behov och individers kompetens. Parallellt med detta behöver också attraktiviteten öka hos vissa bristyrken öka. Att stärka valkompetensen genom att väcka intresse för olika branscher och yrken hos barn, ungdomar och vuxna, och att ge dem ökad kunskap om hur framtidsutsikterna ser ut är avgörande faktorer.

För att synliggöra hur behoven på arbetsmarknaden ser ut på kort och lång sikt är det viktigt att det finns relevanta och tillförlitliga underlag. Branscher och arbetsgivare inom alla sektorer har en central roll då deras arbete att kartlägga vilken kompetens de behöver nu och i framtiden skapar

Även matchning mellan utbildning och arbetsmarknadens behov behöver öka, både sett till innehåll och dimensionering. En starkt samverkan mellan arbetsgivare, utbildningsaktörer och andra aktörer utgör en viktig grund.

En central fråga i detta sammanhang är vad vi egentligen menar med och hur vi ser på kompetens. Det handlar om att se till att varje individs drivkraft och kapacitet tas tillvara på bästa sätt i kombination med en korrekt kravställan och förväntningar för rollen hos arbetsgivare.

Nedan följer de aktivitetsområden vi identifierat i det gemensamma arbetet. De här områdena ska vi utifrån våra uppdrag och möjligheter prioritera för en starkt kompetensförsörjning där vi ökar matchningen på arbetsmarknaden.

Aktivitetsområde 2.1: synliggöra vilka yrken som finns, vad de innebär och hur behoven ser ut i framtiden

För att förbättra matchningen på arbetsmarknaden ska vi verka för att stärka individernas valkompetens. Detta genom att öka kunskapen hos barn, ungdomar och vuxna om vilka branscher och yrken som finns, vad olika yrken innebär och möjliga karriärvägar. Det är också viktigt att synliggöra för målgrupperna vart jobben finns i nu och i framtiden så att fler utbildar sig inom områden där det finns en efterfrågan.

Att tidigt väcka intresse för olika yrken, och inte minst framtida bristyrken, blir centralt i arbetet med att öka attraktionskraften och stärka studie- och yrkesvägledning på flera plan är viktiga faktorer för att förbättra matchningen på sikt.

Inom detta aktivitetsområde bidrar bland annat:

Handelskammaren, Stiftelsen Compare, Trygghetsrådet (TRR), Karlstads universitet, Värmlands idéburna, IUC Värmland, Teknikcollege, kommunerna Filipstad, Grums och Karlstad, Region Värmlands folkhögskolor, Region Värmlands kulturrenhet och regional utveckling.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Yrkesbibliotek, Karlstads kommun – ett webbaserat verktyg för att synliggöra vilka branscher som finns och vad olika yrken innebär från förskoleklass till årskurs 9. Arbetsgivare kan medverka med olika former av aktiviteter som lärare kan boka in med sina elever.
[Yrkesbiblioteket \(karlstad.se\)](#)
- Arbetsmarknadskunskap Värmland/Åmål, Handelskammaren – ett verktyg där vi tillsammans med ett stort antal arbetsgivare, både offentliga och privata pratar om arbetsmarknaden med framtidens arbetskraft genom föreläsningar för elever från åk 7 upp till åk 3 på gymnasiet. [Arbetsmarknadskunskap \(handelskammarenvarmland.se\)](#)
- Teknikerjakten – från förskola till universitet, Karlstads universitet. Syftar till att få fler inga intresserade av naturvetenskapliga och tekniska utbildningar genom delprojekt och aktiviteter vid universitetet, exempelvis Barnens universitet och sommarforsarskola.
[Teknikerjakten \(kau.se\)](#)
- Yrkes SM 2024, Karlstads kommun, Region Värmland och Wordskills Sweden – ett evenemang som syftar till att attraktionskraft för yrken och yrkesutbildning samt att ge kunskap och kännedom till elever, skolpersonal och föräldrar om yrkesutbildning och olika karriärvägar.
[Yrkes-SM 2024 \(regionvarmland.se\)](#)
- Compare i samverkan med Karlstads universitet, Paper Province och IUC Värmland – anordnar näringslivsträffar där respektive aktör bjuder in ett antal företag från näringslivet som berättar om sina yrken för studenter på universitetet.

- Kulturella och kreativa branscher, Region Värmlands kulturrenhet – är med i ett EU projekt för att synliggöra slöjdare och hantverkare som är riktiga bristyrken framåt.

Prioriterade aktiviteter:

- Skapa möjlighet till olika relevanta arenor där barn, unga, vuxna och arbetsgivare kan mötas.
- Fortsatt arbete med identifierade fördomar, strukturella och kulturella hinder för att utveckla arbetet med att öka yrkens attraktivitet och bredda individers utbildnings- och yrkesval.

Aktivitetsområde 2.2: Samlad bild av kompetensbehov

För att synliggöra hur behoven på arbetsmarknaden ser ut på kort och lång sikt är det viktigt att det finns relevanta och tillförlitliga underlag. Branscher och arbetsgivare inom alla sektorer har en central roll då deras arbete att kartlägga vilken kompetens de behöver nu och i framtiden skapar förutsättningar för att definiera framtida behov av arbetskraft och definiera kommande bristyrken.

Arbetslivets kompetensbehov är en viktig grund för att det ska finnas relevanta utbildningar i länet. Exempelvis ska Yrkehögskoleutbildningar svara mot arbetslivets behov av yrkeskompetens och drivas i nära samverkan med företag och arbetsgivare. Gällande utbildningar på gymnasial nivå är länets kommuner är organiserade i fyra samverkansområden, även kallat noder, där både kompetensbehoven för noden och individernas intressen tas i beaktande vid planering och dimensionering av utbildning.

Inom detta aktivitetsområde bidrar bland annat:

Region Värmland, enheten regional utveckling.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

Detta är ett nytt aktivitetsområde. Har din organisation på goda exempel som ni vill dela med er av? Meddela detta i remissrundan.

Prioriterade aktiviteter:

- Stötta arbetsgivare i arbete med att utveckla metoder för att identifiera och förutse kompetensbehov på både kort och längre sikt.
- Sammanställning och framtagande av relevanta underlag om kompetensbehov i Värmland.
- Sprida information om kompetensbehoven i Värmland.

Aktivitetsområde 2.3: bättre matchning mellan utbildning och arbetsliv

Ökad matchning mellan utbildning och arbetsliv handlar om innehåll och upplägg av utbildningar och kurser – att det ska finnas flexibelt, anpassat och relevant utbud som överensstämmer med arbetsmarknadens behov. Detta både för yrkesarbetande och tjänstepersoner, både för bredd- och spetskompetens.

Det finns olika samverkansarenor mellan utbildningsaktörer på olika nivåer, akademi, offentlig sektor och näringslivs- och främjarorganisationer, exempelvis de lokala moderna inom Teknikcollege och Vård- och omsorgscollege samt kommunernas samverkansområden. Men för en än bättre matchning behöver vi stärka och utveckla samverkan ytterligare. Vi behöver också öka vår förståelse för varandras uppdrag, möjligheter, behov och förutsättningar, exempelvis tidig dialog innan uppstart av utbildning, inför upphandling eller samverkan inom en utbildning.

Inom detta aktivitetsområde bidrar bland annat:

Trygghetsrådet (TRR), Karlstads universitet, Värmlands idéburna, IUC Värmland, Teknikcollege, Stiftelsen Compare, Nifa, Handelskammare, kommunerna Filipstad, Grums, Karlstad och Munkfors, Region Värmland folkhögskolor, kultur- och regional utveckling.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Projekt Yrkesväg, Länsstyrelsen Värmland – ett projekt som ska bidra till att förbättra integration och möjligheter för tredjelandsmedborgare och bygger på det framgångsrika projektet Yrkesväg Värmland där en ny samhälls-, arbetslivs- och yrkesintegrerad utbildningsmodell utvecklades.
- Compare – koordinerar case till utbildningar på yrkeshögskola och universitetet för att stärka kopplingen mellan näringsliv och akademi. Anordnar tillsammans med digitaliseringsnätverket i Värmland ett hackaton där ett par större företag står som värdar tillsammans med Karlstads universitet och Compare, och där studenter får lösa utmaningar baserad på data från företagen.

Prioriterade aktiviteter:

- Utveckla och stärka mötesplatser mellan utbildning och arbetsliv.
- Öka arbetsgivares kännedom om olika utbildnings- och kompetensutvecklingsformer.
- Öka utbildningsaktörers kunskap om kompetensbehov.

Aktivitetsområde 2.4: bredda bilden av kompetens och kravställen för bättre matchning

Att matcha rätt person till rätt arbetsuppgifter på rätt arbetsplats är en central fråga för att arbetsmarknaden ska fungera effektivt och att organisationer kan möta framtida utmaningar. Genom att titta på vad som faktiskt krävs för en viss arbetsuppgift eller roll, exempelvis antal års yrkeserfarenhet, formell utbildning eller personliga egenskaper, kan göra att kompetens används mer effektivt på en arbetsplats och nya arbetssätt utvecklas. Det ger också möjlighet för fler människor att få anställning eller karriärväxla och kan vara ett verktyg för att klara kompetensförsörjningen.

För att skapa förutsättningar för bättre matchning behöver vi verka för att bredda synen på kompetens och utmana traditionella föreställningar om vad som krävs för olika yrkesroller och arbetsuppgifter. Formell utbildning är en viktig del, men vi behöver även ta hänsyn till individens faktiska kunskaper, erfarenheter, och personliga egenskaper och färdigheter. Att vi rekryterar baserat på dessa egenskaper snarare än enbart utbildning kan bidra till att fler människor inkluderas på arbetsmarknaden. Det kan bidra till att kompetens stannar kvar i Värmland och att i slutändan stärks arbetsmarknadens förmåga att möta framtidens behov.

Inom detta aktivitetsområde bidrar bland annat:

Nifa, Karlstads universitet, Värmlands idéburna, Grums och Karlstads kommun, Region Värmlands kulturverksamhet.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Karlstads kommun – Arbetar enligt modellen Kompetensbaserad rekrytering och stärker och introducerar chefer för att rekrytera mer inkluderande och med rätt kravprofil.
- Värmlands idéburna – arbetsintegrerade sociala företag hjälper individer som har svårt att få eller behålla ett arbete att komma in i arbetslivet och kännas sig delaktiga i samhället. [Jössenavet \(jossenavet.se\)](http://jossenavet.se)

Prioriterade aktiviteter:

- Öka kunskap om kompetensanalyser för att se över faktiska krav på arbetsuppgifter.
- Validera och kartlägga de färdigheter som människor har, oavsett om de har erhållits genom formella studier eller praktisk erfarenhet.
- Utveckla och använda flexibla rekryteringskrav, anpassade efter arbetsuppgifternas behov.



Delmål 3: Höjd utbildningsnivå och utvecklat livslångt lärande

Utbildningsnivån är en nyckelfaktor för att öka en regions attraktivitet, utveckling och tillväxt. Den har också en betydande inverkan på individens hälsa, välbefinnande, samhällsengagemang och omställningsförmåga. Livslångt lärande och kontinuerlig kompetensutveckling är avgörande för att förbättra individens ställning på arbetsmarknaden och för att göra arbetsgivare mer attraktiva och konkurrenskraftiga.

Att tillgängliggöra utbildning är avgörande för att höja utbildningsnivån och öka likvärdigheten i länet. Det handlar både om att ha tillgång till utbildning på olika nivåer och utifrån behov oavsett bostadsort, och om att ha möjlighet att tillgodogöra sig utbildning utifrån de egna förutsättningarna.

Att skapa motivation och intresse för utbildning och livslångt lärande är också centralt för att fler ska stegförflytta sig i utbildningskedjan men också stärka sin ställning på arbetsmarknaden. De som idag saknar utbildning behöver ta det första steget samtidigt som det behövs att fler går vidare till högre utbildning då det kan ha en stor inverkan på regionens utveckling och konkurrenskraft.

Aktivitetsområde 3.1: öka tillgängligheten till utbildning och kompetensutveckling i hela länet

Vi ska verka för att utbud och tillgång till utbildning och kompetensutveckling i Värmland blir mer jämlik för individer oavsett bostadsort, utbildningsnivå och bransch. Detta kan vara avgörande faktorer för att faktiskt kunna delta, samtidigt som det skapar möjligheter att fler stannar kvar på hemorten och stärker sin konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Utbildningsinsatser behöver finnas på olika nivåer och utifrån behov – för bredd och spets, för yrkesarbetande och för tjänstepersoner.

Vi ska skapa fler digitala lösningar och hybridlösningar och bredda utbudet i befintliga lärmiljöer, exempelvis lärcentra eller andra strukturer och ta tillvara på de öppna utbildningar som finns tillgänglig digitalt med kunskap från hela världen.

Ett flexibelt upplägg där studerande kan från olika orter kan delta kan bidra till att en utbildningsinsats faktiskt kan genomföras. Ökad tillgänglighet kan också bidra till att fler individer ser möjligheterna att börja studera eller ta del av kompetensutvecklingsinsatser.

Inom detta aktivitetsområde bidrar bland annat:

Trygghetsrådet (TRR), Unionen Värmland, Karlstads universitet, Värmlands idéburna, IUC Värmland, Teknikcollege, Stiftelsen Compare, Grums och Karlstads kommun, Region Värmlands kulturverksamhet och folkhögskolor.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Civilsamhället i form av studieförbund och studiecirklar finns ofta på platser i länet där inte andra aktörer är aktiva.
- Hagfors lärcentrum samverkar med Karlstads universitet när det gäller vissa program inom lärarutbildningen under benämningen campus Hagfors och är hybridort till yrkeshögskoleutbildning från Bergshögskolan.
- Klarälvdalens folkhögskola erbjuder möjlighet att studera allmän kurs på tre olika orter.
- Torsby lärcenter samarbetar med högskolan i Dalarna för sjuksköterskeprogrammet på distans.

Prioriterade aktiviteter:

- Kartlägga befintliga digitala och fysiska utbildningar och kurser på olika nivåer för att identifiera var det finns behov av nya insatser.
- Utveckla flexibla lärmiljöer där digitala och fysiska utbildningsformer kan kombineras och verka var för sig.
- Bredda utbudet av utbildning på olika nivåer i befintliga lärmiljöer.

Aktivitetsområde 3.2: fler kan tillgodogöra sig utbildning och kompetensutveckling

Vi ska skapa utbildningar som är inkluderande och tillgängliga utifrån varje persons unika förutsättningar så som språk, kultur och lärtill, så att barn, unga och vuxna kan tillgodogöra sig utbildning och kompetensutveckling. Vi behöver därför anpassa stöd- och främjande insatser på olika nivåer.

Vi ska visa barn, ungdomar och vuxna att lärande kan ske på många olika sätt och i olika lärmiljöer. Det är också viktigt att kvaliteten på utbildningen och stödsystemen är likvärdig oavsett var man bor. Ungdomar och vuxna ska ha samma möjligheter att avsluta sin utbildning med godkända betyg, oavsett skola eller bostadsort. Folkhögskolor och Komvux har en särskilt viktig roll när det gäller att erbjuda nya chanser för utbildning och utveckling, vilket gör det möjligt för fler att stärka sina kunskaper och färdigheter.

Vi behöver samverka på flera plan för att stärka förutsättningar att fler kan tillgodogöra sig utbildning och kompetensutveckling. Bristande ekonomiska resurser och utbildningssystemets utformning upplevs som hämmande för utveckling.

Inom detta aktivitetsområde bidrar bland annat:

Handelskammaren, Värmlands idéburna, Karlstads universitet, Unionen Värmland, Länsstyrelsen Värmland, Grums och Karlstads kommun, Region Värmlands kulturverksamhet och folkhögskolor.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Projekt Yrkesväg, Länsstyrelsen Värmland – ett projekt som ska bidra till att förbättra integration och möjligheter för tredjelandsmedborgare och bygger på det framgångsrika projektet Yrkesväg Värmland där en ny samhälls-, arbetslivs- och yrkesintegrerad utbildningsmodell utvecklades. [Yrkesväg \(lansstyrelsen.se/varmland\)](https://lansstyrelsen.se/varmland/)
- Arbetsmarknadskunskap Värmland/Åmål, Handelskammaren – ett verktyg där vi tillsammans med ett stort antal arbetsgivare, både offentliga och privata pratar om arbetsmarknaden med framtidens arbetskraft genom föreläsningar för elever från åk 7 upp till åk 3 på gymnasiet. [Arbetsmarknadskunskap \(handelskammarenvarmland.se\)](https://handelskammarenvarmland.se/)
- Yrkesintroduktionsutbildningar inom IM-programmen, Karlstads kommun – allt större andel inom gymnasieskolan går numera yrkesintroduktionsutbildningar istället för andra mer teoretiska utbildningar.

Prioriterade aktiviteter:

- Påverka och samverka på strategisk och nationell nivå för att stärka systemet som helhet.
- Fortsätta arbetet för att främja alternativa lärmiljöer, så som lärlingsutbildningar och att se över vilka som får ingå i vuxenutbildning.
- Validera för att dokumentera individers tidigare kunskaper och erfarenheter för att underlätta vidare utbildning.

Aktivitetsområde 3.3: Motivera till utbildning och det livslånga lärandet

Vi ska arbeta för att förändra synen på utbildning och livslångt lärande hos både individer och arbetsgivare. Det handlar om att förändra attityder kring utbildning och uppmuntra så att individer tar nästa steg i utbildningskedjan. Även individer som är i sysselsättning och arbetsgivare behöver se värdet av livslångt lärande. Individer måste ta ansvar för sin kompetensutveckling genom hela yrkeslivet, både för att kunna utföra sina arbetsuppgifter effektivt och för att stärka sin position på arbetsmarknaden.

Vi behöver därför uppmuntra och motivera till utbildning och kompetensutveckling genom att skapa intresse och incitament för lärande. En viktig del är att synliggöra olika yrken och karriärvägar, en annan att synliggöra olika utbildnings- och bildningsformer som finns och deras särart, såsom folkhögskolor, studieförbund, komvux, yrkeshögskolor och universitet samt möjliga upplägg och tillgänglighet. Det är också viktigt att synliggöra möjligheter för kompetensutveckling och omställning.

Inom detta aktivitetsområde bidrar bland annat:

Handelskammaren, Nifa, IUC Värmland, Teknikcollege, Värmlands idéburna, Karlstads universitet, Unionen Värmland, Trygghetsrådet (TRR), Länsstyrelsen Värmland, Region Värmlands kulturverksamhet och folkhögskolor, kommunerna Munkfors, Grums och Karlstad,

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Näktergalen – samverkan mellan Karlstads kommun och Karlstads universitet som syftar till social hållbarhet och att väcka barns och ungas intresse för högre utbildning med studenter som mentorer. [Projekt Näktergalen \(kau.se\)](#)
- Arbetsmarknadskunskap Värmland/Åmål, Handelskammaren – ett verktyg där vi tillsammans med ett stort antal arbetsgivare, både offentliga och privata pratar om arbetsmarknaden med framtidens arbetskraft genom föreläsningar för elever från åk 7 upp till åk 3 på gymnasiet. [Arbetsmarknadskunskap \(handelskammarenvarmland.se\)](#)
- Jämställdhetsnätverket i Värmland – samverkan mellan Region Värmland och Länsstyrelsen Värmland. Berör frågor som handlar om könssegregerad arbetsmarknad och vikten av en jämställd arbetsmarknad.
- Ett jämställt Värmland, Länsstyrelsen Värmland - ett anslutningssystem där över 460 företag, organisationer, föreningar, kommuner och myndigheter är anslutna.
- Studiemotiverande folkhögskolekurs, Molkoms, Kyrkeruds, Klarälvdalens och Ingesunds folkhögskolor i samarbete med Arbetsförmedlingen – För arbetssökande som saknar slutbetyg från grund- eller gymnasieskolan. [Studiemotiverande kurs på folkhögskola \(arbetsformedlingen.se\)](#)

Prioriterade aktiviteter:

- Sprida information om vilka olika utbildningsformer, möjliga upplägg och lärmiljöer som finns.
- Arbeta med normkritisk studie- och yrkesvägledning på flera olika plan för visa på möjligheter och stärka individers valkompetens.
- Synliggöra vilka möjliga yrkes- och/eller karriärvägar som en utbildning leder till.
- Validera för att dokumentera individers tidigare kunskaper och erfarenheter för att underlätta vidare utbildning.

Aktivitetsområde 3.4: Kompetensutveckling och omställning

Utvecklingen på arbetsmarknaden går allt fortare genom ny teknologi som kommer in i alla branscher. En arbetsmarknad i förändring bidrar till nya kompetenskrav, och det ställer stora krav på arbetsgivare och på arbetstagare som måste vara beredda på att ställa om och vidareutbilda sig när marknaden ställer om.

Detta ökar vikten av att arbetsgivare arbetar strategiskt med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Dels för att klara omställningen och att vara konkurrenskraftiga, dels för att behålla medarbetare och attrahera nya. Organisationer och arbetsgivare har olika kapacitet att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Många små och medelstora företag har mindre resurser och möjligheter för ett mer strategiskt arbete med kompetensomställning. Tidsbrist och ekonomiska aspekter kan vara hinder för strategisk kompetensutvecklingsplanering och genomförande. Likaså att det inte finns ett utbud som matchar behoven eller är ett upplägg som inte fungerar att kombinera med arbete.

Inom detta aktivitetsområde bidrar bland annat:

Detta är ett nytt aktivitetsområde. Kan din organisation bidra inom detta aktivitetsområde? Meddela detta i remissrundan.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Projekt Kompetenskraft Industri NMS, IUC Värmland, Dalarna och Gävleborg – stödjer små och medelstora industriföretag med strategisk kompetensplanering samt utbildningsmetoder för kompetensutveckling av medarbetare [Kompetenskraft \(iucstalverkstad.se\)](#)

Prioriterade aktiviteter:

- Öka kunskap och stöd till arbetsgivare om strategiskt kompetensutvecklingsarbete.
- Synliggöra utbudet av kompetensutvecklingsinsatser.
- Använda validering som grund för att underlätta kompetensutvecklings- och omställningsinsatser.



Vi utvecklar tillsammans

I Värmlandsstrategin finns tre förändringsnycklar som vi ska använda oss av för att få till förändring:

- Vi leder modigt.
- Vi samverkar på nya sätt.
- Vi utforskar proaktivt.

I de workshops och dialoger som har genomförts tillsammans med aktörer från länets kompetensförsörjningssystem framträder tydligt att arbetet med två av dessa förändringsnycklar behöver utvecklas än mer för att få framfart och hållbarhet i det gemensamma arbetet: samverkan och nya arbetssätt. Även attitydförändringar lyfts som viktiga förutsättningar men mer i direkt koppling till delmålen och aktivitetsområdena.

Samverkan

Den kartläggning som genomfördes via workshops och enkäter visar att det finns samverkan på många olika plan och mellan olika aktörer i Värmland. I analysen framträder dock behov av både fördjupad och ny samverkan, dels inom egna organisationen, dels med andra aktörer i Värmland och i andra län.

Det finns en medvetenhet om att det kan finnas hinder och strukturer som försvårar samverkan och samordning, men att vi behöver skapa förutsättningar för utveckling. Det finns väl fungerande tvärsektoriella samverkansarenor där olika aktörer redan idag samarbetar och samordnar sitt arbete, men dessa kan behöva breddas och anpassas för att fortsätta vara relevanta.

Ett annat verktyg som lyfts för utveckling och är närliggande med samverkan är det delade lärandet – att genom goda exempel och storytelling kunna ta del av hur exempelvis mer främjande och förebyggande arbete med kompetensförsörjning kan se ut.

Det finns ett högt intresse och engagemang som visar att många vill vara med och bidra i frågor som rör länets kompetensförsörjning och alla organisationer och företag har ett gemensamt ansvar för att frågan ska utvecklas åt rätt håll. Men allas ansvar är också ingens ansvar.

Det ses som en självklarhet att alla aktörer bidrar med olika delar och behöver samverka, och att det kan vara olika aktörer som tar en ledarroll beroende på område, tillfälle och förutsättningar.

Nya arbetssätt

De faktorer som lyfts gällande nya arbetssätt är att vi behöver tänka utanför boxen och arbeta på nya sätt för att nå förändring. Att göra som vi alltid gjort är inte svaret då det också tillkommer nya utmaningar. Vi behöver också öka syftesdrivna arbetssätt. Strukturella och kulturella skillnader kan både vara möjligheter och utmaningar i det gemensamma utvecklingsarbetet. I arbetet lyfts också vikten av omvärldsspaning för inspiration till nya arbetssätt i Värmland, exempelvis Falkenbergsmodellen⁵ eller att arbeta mer utifrån perspektivet social innovation.

I den nulägesanalys som genomfördes kopplat till Värmlandsstrategins årshjul 2024 framträder att det regionala ledarskapet gärna ser fler gränsöverskridande kraftsamlingar/missioner som vägen framåt för att tillsammans hantera samhällsutmaningar. Genom att jobba med nya arbetssätt kan även nya former av samverkan främjas. Här kan också finnas behov av nya metoder och arbetssätt för att stärka effekterna av samverkan och bidra till lärande.



Region Värmland vill underlätta för länets aktörer

Region Värmland har i uppdrag från staten att fastställa mål och prioriteringar för det regionala kompetensförsörjningsarbetet. För att dessa ska ge önskade effekter måste det arbetet ske tillsammans med andra aktörer i länet, exempelvis kommuner, näringsliv, myndigheter, främjarorganisationer, utbildningsaktörer, civilsamhälle och akademi. Det är även de aktörerna som måste genomföra en stor del av arbetet som vi enas om i handlingsplanen.

I Region Värmlands uppdrag ingår också att göra bedömningar av de regionala kompetensbehoven inom privat och offentlig sektor på kort och lång sikt, och bistå Skolverket samt Myndigheten för yrkeshögskola (MYH) med underlag som del till myndigheternas samlade bedömningar. För Skolverket i de regionala planeringsunderlagen för dimensionering och planering av gymnasieskola och yrkesvux, för MYH som del i områdesanalyser. I ett av villkoren för regionalt yrkesvux inom kommunal vuxenutbildning framgår att kommunerna ska samråda med Region Värmland, som regionalt utvecklingsansvarig aktör.

Region Värmlands roll är att skapa förutsättningar för en väl fungerande kompetensförsörjning inom privat och offentlig sektor på kort och lång sikt, vilket innefattar att skapa förutsättningar för genomförandet av handlingsplanen. För att möjliggöra för länets aktörer att driva utveckling kommer vi att stötta genom omvärldsbevakning, ta fram analyser och kunskapsunderlag, dialog och forum. Region Värmland har som utgångspunkt att återkommande genomföra aktiviteter med och för länets olika kompetensfrämjande aktörer, med syfte att bidra till utvecklings- och förändringsarbeten.

Följande är exempel på stödande aktiviteter:

- Medfinansiering av projekt.
- Egna utlysningar.
- Arbeta för att hitta alternativa finansieringsmodeller mot dem vi brukar använda.
- Projektägare, exempelvis Validering i Värmland och Attraktionskraft Värmland.
- Mobilisera aktörer inför utlysningar inom EU:s strukturfonder och sektorsprogram, exempelvis ESF+.
- Rapport om läget i Värmland som uppdateras årligen.
- Framtagande av kunskapsunderlag och analyser.
- Dialog med myndigheter på regional och nationell nivå.
- Driva påverkansfrågor.
- Kompetensförsörjningsråd⁶ – samlar aktörer i som är verksamma inom kompetensförsörjning på ett övergripande plan med fokus på kompetensförsörjningen i Värmland. Strukturen och arbetsformen är under förändring för att ge större möjligheter till gemensamt arbete för utveckling och förändring för kompetensförsörjningen i Värmland.

5. För mer information se <https://fbgmodellen.se/>

6. För mer information se bilaga 1.



Uppföljning

Regionala handlingsplanen för kompetensförsörjning ses över varje år, det är en viktig del i utvecklingsarbetet och för att den ska vara relevant. Aktiviteter styrs om när det behövs, likaså formuleringar av delmål, aktivitetsområden och indikatorer.

Former för uppföljning och lärande samt utvärdering av handlingsplan kommer vi att arbeta fram tillsammans. I den processen kan exempelvis dessa frågeställningar vara aktuella:

- Gör vi saker på rätt sätt och i tillräcklig omfattning?
- Vad vill vi fortsätta göra och vad ska vi sluta göra?
- Har det skett saker som påverkar vårt arbete?

För att fördjupa lärande och undvika dubbelarbete ska vi också se över möjliga samverkansformer och synergieffekter med uppföljning inom Värmlandsstrategins årshjul och smart specialisering. Genomförandet av aktiviteter kommer att pågå kontinuerligt och i gemensamma forum kan vi fortsätta knyta kontakter, bygga relationer och dela kunskap och lärande med varandra. Där kan vi gemensamt också fånga framgångsfaktorer, resultat och effekter, men också identifiera avvikelser och utmaningar.

Under framtagandet av den regionala handlingsplanen för kompetensförsörjning framkom önskemål och behov av en sammanställning av aktiviteter som pågår i länet. Genom att ta del av vilka aktiviteter som sker kan vi både

få ett lärande och även synliggöra inom vilka områden vi eventuellt dubbeljobbar eller där det inte händer så mycket som vi skulle önska.

Via workshoparna och en enkät på Region Värmlands hemsida gjordes en kartläggning av pågående aktiviteter. Denna sammanställning var dock en ögonblicksbild, och det framkom önskemål och behov av en fortsatt process med att kartlägga och uppdatera för att skapa en överblick av vad som sker inom kompetensförsörjning i länet. Det pågår därför ett arbete med att se över ett digitalt verktyg som kan underlätta en sammanställning.

Arbetet följs upp genom att vi årligen ser över de prioriterade aktiviteterna inom respektive område. En kvalitativ, och där så är möjligt även kvantitativ, analys av genomförda aktiviteter kommer att sammanställas varje år. Då handlingsplanen förväntas bidra till att vi närmar oss de långsiktiga, övergripande målen i Värmlandsstrategin ska även de av strategins indikatorer som bär relevans för planens inriktning stämmas av och analyseras årligen. Härtill kommer de dimensioner som inte låter sig fångas av dessa mätpunkter, mot slutet av handlingsplanens verkanstid, att utvärderas med hjälp av en enkätundersökning till aktörer vars förutsättningar, attityder och beteenden aktiviteterna avser ha verkan på.

Finansiering

För att vi ska kunna driva förändring i linje med Värmlandsstrategin behöver vi alla känna ett ansvar och bistå med kompetenser och resurser. Därför uppmanas alla regionala aktörer att lyfta in de delar de kan bidra med i sina respektive insatsplaner, verksamhetsplaner och budgetar utifrån åtaganden och överenskommelser. Genom att nyttja tidigare erfarenheter av och kunskaper om olika finansieringsmöjligheter, kan vi konkurrera om kompletterande medel på lokal, regional, nationell och internationell nivå.

Några insatser kan få möjlighet till delfinansiering genom europeiska strukturfondsmedel, statliga regionala utvecklingsmedel, särskilda statliga utlysningar eller regionala projektmedel. Andra behöver helt finansieras av respektive organisation.

Det finns flera finansieringsmöjligheter att läsa om på regionvarmland.se

Strategiska dokument

Handlingsplanen för regional kompetensförsörjning förhåller sig till olika strategiska dokument och handlingsplaner. Följ länkarna nedan för att ta del av respektive dokument:

- [Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030 \(regeringen.se\)](https://regeringen.se)
- [Värmlandsstrategin – Värmlands regionala utvecklingsstrategi \(varmlandsstrategin.se\)](https://varmlandsstrategin.se)
- [Värmlands forsknings- och innovationsstrategi för smart specialisering \(regionvarmland.se\)](https://regionvarmland.se)
- [Folkhälsostrategisk plan \(regionvarmland.se\)](https://regionvarmland.se)
- [Värmlands kulturplan \(regionvarmland.se\)](https://regionvarmland.se)
- [Länstransportplan \(regionvarmland.se\)](https://regionvarmland.se)
- [Regionalt serviceprogram 2023–2030 \(regionvarmland.se\)](https://regionvarmland.se)
- [Regionalt trafikförsörjningsprogram Värmland 2022–2026 \(regionvarmland.se\)](https://regionvarmland.se)

Aktörer

Kompetensförsörjning är en nyckelfråga som är komplex – ingen enskild aktör kan lösa frågan. Samtliga aktörer i Värmlands län är viktiga och nedan listas några av de aktörer som bidrar till kompetensförsörjningsarbetet och som på något sätt har bidragit i framtagandet av denna handlingsplan.

- [Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se)
- [Gymnasie- och vuxenutbildningssamverkan Värmland \(karlstad.se\)](https://karlstad.se)
- [Handelskammaren Värmland \(handelskammarenvarmland.se\)](https://handelskammarenvarmland.se)
- [IUC Värmland \(iucstalverkstad.se\)](https://iucstalverkstad.se)
- [Karlstads universitet \(kau.se\)](https://kau.se)
- [LO-distriktet i Örebro och Värmland \(orebrovarmland.lo.se\)](https://orebrovarmland.lo.se)
- Länets 16 kommuner med nätverken: Skolchefer, HR chefer, Näringslivansvariga, Arbetsmarknadsenhetschefer
- [Länsstyrelsen Värmland \(lansstyrelsen.se/varmland\)](https://lansstyrelsen.se/varmland)
- [NIFA \(nifa.se\)](https://nifa.se)
- [Region Värmland \(regionvarmland.se\)](https://regionvarmland.se)
- [Stiftelsen Compare \(compare.se\)](https://compare.se)
- [Svenskt Näringsliv Värmlands län \(svensktnaringsliv.se/varmland\)](https://svensktnaringsliv.se/varmland)
- [Teknikcollege Värmland \(teknikcollege.se/varmland\)](https://teknikcollege.se/varmland)
- [TRR Trygghetsrådet \(\(TRR\).se\)](https://trr.se)
- [Unionen Värmland \(unionen.se/om-unionen/regioner/varmland\)](https://unionen.se/om-unionen/regioner/varmland)
- [Visit Värmland \(visitvarmland.se\)](https://visitvarmland.se)
- [Vuxenutbildning i Värmland \(karlstad.se/vuxenutbildning-i-varmland\)](https://karlstad.se/vuxenutbildning-i-varmland)
- [Vård- och omsorgscollege i Värmland \(varmland.vo-college.se\)](https://varmland.vo-college.se)
- [Värmlands Idéburna \(varmlandsideburna.se\)](https://varmlandsideburna.se)
- [Yrkeshögskoleutbildningar i Värmland \(yhvarmland.se\)](https://yhvarmland.se)

Bilaga 1: Framtagande

Den regionala handlingsplanen för kompetensförsörjning har arbetats fram i samverkan och i dialog med representanter från kommuner, regionen, myndigheter, näringslivs- och främjarorganisationer, utbildningsaktörer, akademi och civilsamhälle.

Processen med handlingsplanen påbörjades under 2020 då Region Värmland, på uppdrag av dåvarande Omställningsrådet⁷, arbetade fram ett underlag med länets utmaningar och förslag på prioriteringar för kommande två år. Underlaget var en samlad nulägesbild utifrån relevanta analyser och prognoser samt andra rapporter. Underlaget förankrades i olika forum i länet under 2021 och 2022, men arbetet kom av flera skäl att pausas.

När processen återupptogs under hösten 2023 hade Omställningsrådet omvandlats till ett Kompetensförsörjningsråd och inledde det nyupptagna arbetet med att utvärdera och uppdatera underlaget som tidigare tagits fram. Det konstaterades att utmaningarna kvarstod från den analys som gjordes i uppstarten av processen under 2020.

Den fortsatta processen har under 2024 genomförts i samverkan med aktörer i Värmland som arbetar med arbetsmarknads, utbildnings, inkluderings, näringslivs- och kompetensförsörjningsfrågor. Genom öppna workshops och riktade dialoger samlades inspel till framtagande av målsättningar i form av delmål, vilka ska bidra till att nå Värmlandsstrategins långsiktiga och övergripande mål. Framtagandeprocessen är i sig också en del av förankringsprocessen, där det är tydligt att det finns en stark vilja till samverkan och att delaktigheten leder till engagemang och ägarskap för frågorna som rör kompetensförsörjning i Värmland.

Under utvecklingen av handlingsplanen gjordes påseenderunda där bidragande aktörer och andra centrala roller har haft möjlighet att ge feedback och exempel att ta med i innehållet. Därefter gjordes ny bearbetning och våren 2025 skickades handlingsplanen ut på remiss till länets kommuner, Länsstyrelsen Värmland, Arbetsförmedlingen, Karlstads universitet, Handelskammaren Värmland, Företagarna, FINSAM Värmland, Svenskt Näringsliv, Värmlands idéburna, IUC Värmland, Teknikcollege Värmland, Paper Province, Nifa, Glava energy center, Visit Värmland, Stiftelsen Compare, Unionen Värmland, LO Värmland, Ung Företagsamhet, Drivhuset och de sex folkhögskolorna i länet.

Arbetet med att implementera planen initierades redan under framtagandet och fortgår löpande. Genomförandet av aktiviteter kommer att pågå kontinuerligt och i olika gemensamma forum, exempelvis kopplat till Värmlandsstrategins årshjul, där vi fortsätter knyta kontakter, bygga relationer och dela kunskap och lärande med varandra. På det sättet kan vi identifiera vilka aktiviteter som sker och synliggöra inom vilka områden vi eventuellt dubbeljobbar eller där det inte händer så mycket som vi skulle önska.

7. Under pandemin bildades ett regionalt Omställningsråd i Värmland. Rådets syfte var inledningsvis att hitta nya samverkansformer med fokus på snabba kortsiktiga insatser för att stötta företag. I rådet ingick Region Värmland, Arbetsförmedlingen, Handelskammaren, Svenskt Näringsliv, Karlstads universitet, länets kommuner via representanter från Värmlandsrådet och Gymnasiesamverkan, IF Metall, Unionen och Länsstyrelsen Värmland i Värmland.

Bilaga 2: Värmlandstrategin

I juni 2021 fattade Regionfullmäktige beslut om Värmlands utvecklingsstrategi, Värmlandsstrategin 2040. Värmlandstrategin utgör en grund för beslut och styr satsningar och tilldelning av projektmedel och företagsstöd. Vid förhandlingar med regeringen, statliga myndigheter och EU fungerar strategin som ett underlag. Region Värmland samordnar strategins framtagande och insatser för dess genomförande på uppdrag av regeringen, men strategin formas och genomförs av en mängd olika aktörer inklusive regionens invånare.

Värmlandsstrategin ger en bild över länets styrkor och skapar samsyn kring utmaningar, prioriterade områden och målsättningar. Den är sektorsövergripande och dess genomförande bygger på insatser inom flera politikområden: såväl arbetsmarknadspolitik, näringslivspolitik som skolpolitik, men också stadsutveckling, landsbygdpolitik, miljöpolitik och kulturpolitik. Strategin är ett planeringsverktyg, en riktning, och syftar till att kraftsamla kring gemensamma och långsiktiga mål och prioriteringar för en hållbar regional utveckling. För att nå strategins mål krävs stark samverkan och samhandling. Region, kommun, statliga aktörer, akademi, näringsliv och civilsamhället har alla en roll för att nå strategins mål.

Handlingsplanen för regional kompetensförsörjning blir en del i genomförandet av Värmlandsstrategin. Den utgår från strategins insatsområde *Höja kompetensen* och ska bidra till att uppnå insatsområdets tre långsiktiga och övergripande mål som vi i Värmland har tagit fram tillsammans:

- Tillgång till kunskapsutveckling
- Attraktiv kunskapsregion
- Hållbar arbetsmarknad

Styrkor

I Värmland finns många styrkor och tillgångar att vara stolta över. I Värmlandsstrategin pekas åtta styrkor ut som tillsammans utgör Värmlands särprägel:

- Kultur och kreativitet
- Konkurrenskraftigt näringsliv
- Livskraftig region
- Karlstads universitet
- Strategiskt läge
- Residensstaden Karlstad
- Skogen
- Väner

Styrkorna bidrar och är förutsättningsskapande och genom att arbeta med utgångspunkt i dem kan de ge stöd i arbetet med att stärka kompetensförsörjningsfrågorna i länet.

De fem perspektiven

Värmlandsstrategin knyter an till Agenda 2030 och dess 17 globala hållbarhetsmål med visionen "Ett hållbart Värmland som förändrar världen". I strategin finns fyra insatsområden som kan ses som kärnan i strategin, vars olika mål ska bidra till att nå visionen. Insatsområdena *Förbättra livsvillkoren*, *Höja kompetensen*, *Utveckla attraktiva platser* och *Stärka konkurrenskraften* pekar ut vilka insatser vi behöver prioritera och vilka mål vi ska uppnå för att närma oss den gemensamma visionen år 2040.

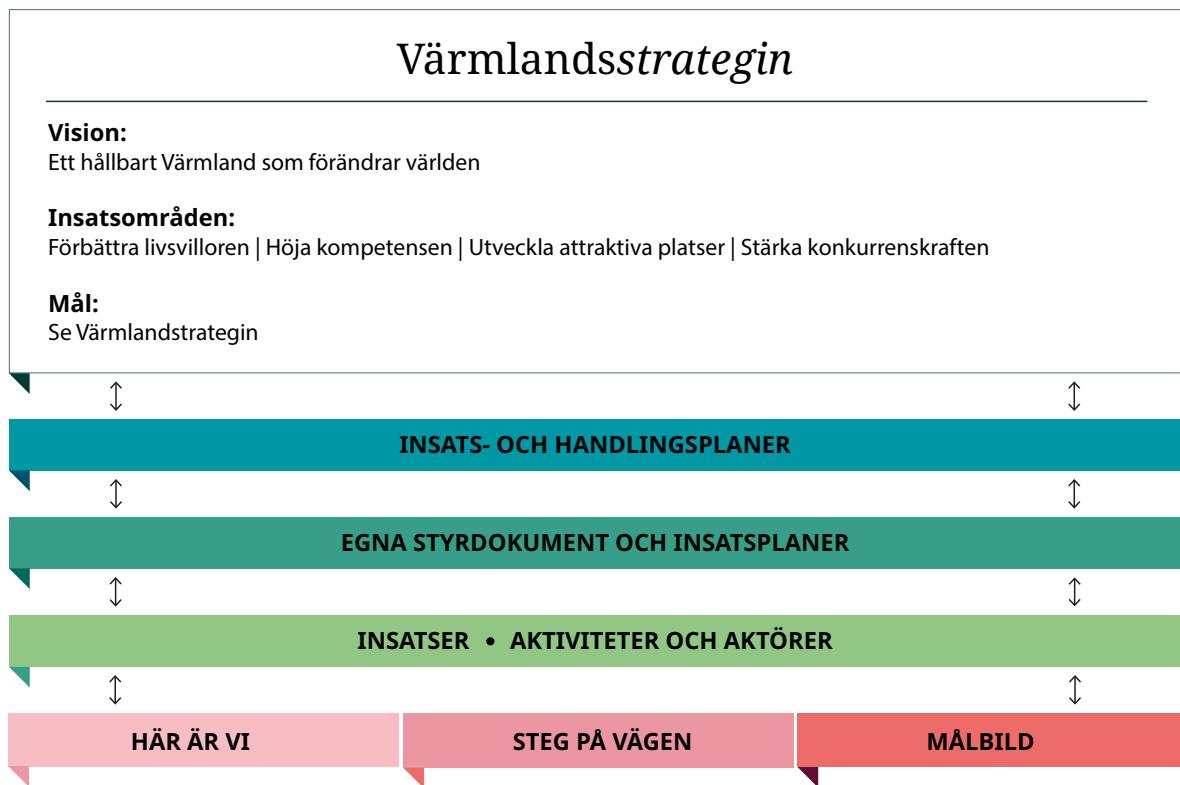
Som stöd i att hållbarhetssäkra insatser med avseende på hållbarhetskriterierna social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet finns i Värmlandsstrategin fem utpekade perspektiv att basera arbetet på. I vårt gemensamma utvecklingsarbete behöver vi resonera kring dess perspektiv och inkludera dem i arbetet. Ibland handlar det om att inkludera alla perspektiv, ibland några få.

De fem perspektiven är:

- Barn och unga ska ha framtiden för sig
- Landsbygder och städer är bättre tillsammans (territoriellt perspektiv)
- Jämställdhet tillför värde för alla
- Jämlikhet och inkludering för sammanhållning
- Klimat- och miljöfrågor för morgondagen

Dessa perspektiv ska gå horisontellt genom allt utvecklingsarbete. Vi ska tänka på hur en insats kan få olika resultat beroende på ålder, geografi, kön, etnisk bakgrund eller funktionsvariation och klimatpåverkan. Vi ska justera våra insatser/aktiviteter med den kunskapen som grund för att skapa mer positiva effekter och minimera de negativa.

För mer information om Värmlandsstrategin och eventuella frågor besök varmlandsstrategin.se



När vi bryter ner Värmlandsstrategins insatser i våra olika dokument, arbetar vi mot olika målsättningar på olika nivåer som Agenda 2030 och det nationella målet för hållbar regional utveckling.

