



# Kompetensplan Västmanland

# 2030

För en hållbar  
och inkluderande  
kompetensförsörjning



# Innehåll

<b>1. Inledning</b> .....	<b>4</b>
1.1 Syftet med Kompetensplan Västmanland 2030	4
1.2 Ambitionen är hög i den regionala utvecklingsstrategin	5
1.3 För vem finns Kompetensplan Västmanland?	5
<b>2. Gemensamma utgångspunkter</b> .....	<b>6</b>
2.1 Livslångt lärande	6
2.2 Hållbar utveckling	6
2.3 Hälsöfrämjande och inkluderande arbetsmiljö	7
<b>3. En hållbar och inkluderande kompetensförsörjning</b> .....	<b>8</b>
<b>3.1 Matcha och bygga kompetens</b>	<b>9</b>
Mål 1: Ökad kunskap om kompetensbehov för framtidens arbetsmarknad	10
Mål 2: Goda kunskaper i yrkessvenska för utrikes födda	10
Mål 3: Ökade möjligheter för inträde på arbetsmarknaden	11
Mål 4: Ökade möjligheter för omställning och karriärväxling	11
<b>3.2 Samverkan för framtidens arbetsmarknad</b>	<b>12</b>
Mål 5: Ökad kännedom om länets kompetensbehov	12
Mål 6: Stärkt samverkan mellan utbildning och arbetsliv	13
Mål 7: Utbildningar som matchar länets kompetensbehov	13
Mål 8: Etablerad regional struktur för validering	13
<b>3.3 Strategisk kompetensförsörjning</b>	<b>15</b>
Mål 9: Arbetsgivarna i länet har kunskap för att kompetensplanera sin verksamhet	16
Mål 10: Höjd kapacitet hos arbetsgivarna att arbeta med kontinuerlig kompetensutveckling	16
Mål 11: Öka arbetsgivarnas rekryteringsmöjligheter genom breddad rekrytering	17
Mål 12: Förstärkt kompetensförsörjning inom länets styrkeområden	17
<b>4. Genomförande och uppföljning</b> .....	<b>18</b>
4.1 Roller och ansvar	18
4.2 Finansiering	18
4.3 Uppföljning	18
4.4 Gemensamma vägledande principer	19





# 1. Inledning

## 1.1 Syftet med Kompetensplan Västmanland 2030

Kompetensplan Västmanland är ett verktyg för att stärka förutsättningarna för en hållbar och inkluderande kompetensförsörjning i länet. Västmanland behöver kraftsamla och samverka för att det ska finnas tillgång till den kompetens som behövs för att skapa tillväxt i länet. Kompetensplan Västmanland 2030 är en länsgemensam plan för arbetet med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Planen har arbetats fram tillsammans med flertalet aktörer i länet och beslutats av regionstyrelsen. Planen gäller från 2022 till 2030.

Tillgången till rätt kompetens är avgörande för företagens möjligheter att växa och vara konkurrenskraftiga och för att den offentliga sektorn ska ha tillgång till den kompetens de behöver. En fungerande kompetensförsörjning är också en viktig förutsättning för att platser, orter, kommuner och regioner ska vara attraktiva för boende, företag och besökare. I sammanhanget har Region Västmanland som regionalt utvecklingsansvarig aktör tillsammans med länets aktörer en central funktion att samverka och driva på arbetet med att åstadkomma en effektiv matchning av utbud och efterfrågan av kompetens i hela länet. Syftet med kompetensplanen är att formulera prioriteringar och ta ut en gemensam riktning för utvecklingen.

”Tillgången till rätt kompetens är avgörande för företagens möjligheter att växa och vara konkurrenskraftiga och för att den offentliga sektorn ska ha tillgång till den kompetens de behöver.”

Kompetensplanen utgår från länets Regionala utvecklingsstrategi 2030 (RUS) *Vår strategi för ett livskraftigt Västmanland* och främst målområdet *Ett nyskapande Västmanland genom hållbar tillväxt* med tillhörande delmål.

Kompetensplan Västmanland siktar framförallt mot tre delmål i RUS 2030:

- Delmål 17: Öka andelen elever som fullföljer sina studier med godkända resultat
- Delmål 18: Öka andelen företag och organisationer som upplever att de har lätt att hitta rätt kompetens vid rekrytering (prioriterat)
- Delmål 19: Öka andelen sysselsatta

Kompetensplanen kopplar också an till *Nationell strategi för hållbar regional utveckling i hela landet 2021–2030* där kompetensförsörjning och kompetensutveckling i hela landet är ett identifierat strategiskt område. Förutom Kompetensplan Västmanland finns även andra strategier och handlingsplaner på lokal-, regional-, samt nationell nivå som berör området kompetensförsörjning. Region Västmanland har även tagit fram Affärsplan Västmanland i samverkan med länets näringslivsaktörer. Dessa två planer har stark koppling till varandra och behöver samspela inom vissa områden.

## 1.2 Ambitionen är hög i den regionala utvecklingsstrategin

Kompetensplan Västmanland ska bidra till länets gemensamma vision i RUS 2030, *Ett livskraftigt Västmanland genom hållbar utveckling*.

Ambitionen med Kompetensplan Västmanland är att tillsammans skapa möjligheter för fler individer, företag och organisationer i länet att utvecklas. Västmanland behöver sikta framåt mot gemensamma mål och göra det på ett sätt som ger förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning i hela länet.

**”Västmanland behöver sikta framåt mot gemensamma mål och göra det på ett sätt som ger förutsättningar för en hållbar kompetensförsörjning i hela länet.”**

År 2030 har länets organisationer och företag etablerat en bra samverkan för ett hållbart och inkluderande arbetsliv där individens och organisationens möjlighet till ett livslångt lärande tas tillvara, vilket bidrar till att andelen sysselsatta ökar i hela länet.

Länets utbildningar är bättre planerade i samråd mellan utbildningsanordnare och arbetsgivarare så att den kompetens som efterfrågas i länet finns att tillgå. Att se på kompetensförsörjning som en kedja av insatser som sätts in redan i tidig skolålder och sedan följs över tid blir allt viktigare för att kunna ta tillvara hela länets kompetensresurs och bidra till att fler individer kommer ut på arbetsmarknaden med efterfrågad kompetens. År 2030 har andelen elever som genomgår utbildning med godkänt resultat ökat på alla nivåer i hela länet.

Mötesplatser för att stärka samverkan och öka möjligheterna att även på sikt ha tillgång till rätt kompetens är etablerade och funktionella. År 2030 kan länets företag och organisationer lättare hitta, utveckla och rekrytera den kompetens de behöver.

## 1.3 För vem finns Kompetensplan Västmanland?

Kompetensplanen anger riktning och ligger till grund för prioriteringar inom arbetet med kompetensförsörjning i Västmanlands län.

Kompetensplan Västmanland ska ses som ett stöd och ange en gemensam ram som möjliggör att utvecklings- och förändringsarbete tydligare kan definieras, initieras, och drivas mot en gemensam målbild. En majoritet av det utvecklings- och förbättringsarbete som sker behöver genomföras av länets olika aktörer.

Kompetensplan Västmanlands aktörer som tillsammans utvecklar och genomför arbetet:

- Utbildningsaktörer - både inom det offentliga och privata utbildningssystemet
- Arbetsgivare - både privata och offentliga inom länet
- Kommuner - länets kommuner i form av arbetsgivare, utbildningsanordnare och ansvarig för försörjningsfrågor
- Mälardalens Universitet samt Sveriges Lantbruksuniversitet med innovation och forskning
- Arbetsgivar-/arbetstagarorganisationer
- Myndigheter - som till exempel Arbetsförmedlingen och Länsstyrelsen
- Övriga aktörer inom kompetensförsörjningsområdet som exempelvis samordningsförbund och intresseorganisationer
- Politiker och beslutsfattare

Kompetensplanen är framskriven under ledning av Region Västmanland i dialog med länets kommuner, Arbetsförmedlingen, utbildningsaktörer och övriga aktörer som på olika sätt arbetar inom kompetensförsörjningsområdet. Västmanlands kompetensråd<sup>1</sup> har varit delaktiga i framtagandet av utvecklingsområdena och de prioriteringar som beskrivs i planen. Planen har varit ute på remiss till länets kommuner.

<sup>1</sup> Strategiskt råd i syfte att uppnå bättre resultat och resursutnyttjande inom arbetet med regional kompetensförsörjning och matchningen på arbetsmarknaden i länet. Representanter återfinns från utbildningsväsendet, myndigheter, företrädare för offentliga och privat organisationer med bäring på kompetensförsörjningsområdet. Region Västmanland sammankallar och samordnar rådet.



”Den pågående omställningen på arbetsmarknaden medför behov av kompetensutveckling i ett livslångt perspektiv”

## 2. Gemensamma utgångspunkter

Idag sker en snabb förändring på arbetsmarknaden, nya yrken tillkommer och befintliga yrken förändras i karaktär, vilket ställer krav på en hög förändringstakt hos individ och arbetsgivare. En utmaning både privata och offentliga arbetsgivare står inför är att hitta rätt kompetens på passande kvalifikationsnivå. Kompetensbristen återfinns inom flera yrkesområden i länet.

### 2.1 Livslångt lärande

Kompetensplan Västmanland ska genomsyras av det livslånga lärandet. Den pågående omställningen på arbetsmarknaden medför behov av kompetensutveckling i ett livslångt perspektiv, såväl för individer som för företag samt offentliga arbetsgivare. Begreppet livslångt lärande kan ses ur två perspektiv. Det ena syftar på individens lärande under hela livet. Individer utvecklar kunskaper kontinuerligt i alla de olika sammanhang de vistas, såväl formellt, icke-formellt som informellt. Med det kan vi säga att livslångt lärande är en enskild individs möjlighet och ansvar att utvecklas och lära sig nya saker under livet. Det andra perspektivet är på systemnivå och handlar om hur olika utbildningsaktörer samverkar med företag och det omgivande samhället när det gäller kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Länet vuxenutbildning, yrkeshögskola, universitet samt folkhögskola är viktiga aktörer för det livslånga lärandet. För att synliggöra, bedöma och ge erkännande och värde åt kunskaper som individer har tillägnat sig i sammanhang utanför formell utbildning är validering ett bra verktyg och komplement inom kompetensförsörjningsarbetet.

### 2.2 Hållbar utveckling

Kompetensplanen tar hänsyn till de hållbarhetsperspektiv som genomsyrar Västmanlands regionala utvecklingsstrategi 2030.

Hållbar utveckling innehåller tre dimensioner: ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Alla dessa tre har bäring på kompetensförsörjningsområdet då det behövs olika kompetenser för att lösa både ekologiska, sociala och ekonomiska aspekter av hållbarheten. Utmaningarna är globala men en del av lösningarna är regionala och lokala och här spelar kompetensförsörjning en viktig roll.

Den sociala hållbarheten handlar om att arbete och möjlighet till försörjning för länets invånare är en av de mest centrala faktorerna för att utjämna skillnader i livsvillkor, förbättra förutsättningarna för hälsa, social sammanhållning och tillit i Västmanland. Idag ser vi ökade skillnader i livsvillkor, ökad tendens till social oro och minskad tillit bland invånarna i länet. Utmaningar står i att det finns skillnader i förutsättningar för olika grupper vad gäller utbildning, arbete, goda arbetsmiljöer, boende och tillgång till välfärdstjänster. Skillnader i livsvillkor och hälsa syns utifrån ålder, kön, ursprung och funktionsnedsättningar. Ur ett individperspektiv är det viktigt med långsiktigt hållbara insatser och lösningar.

Den ekologiska hållbarheten handlar om effekterna av de pågående klimatförändringarna som kommer att påverka arbetslivet eller näringslivet på olika sätt, samtidigt som omställningsarbetet för att möta klimat- och miljöproblem



kommer innebära en strukturomvandling. Förutsättningarna att ställa om för att möta klimat- och miljöutmaningar är olika för olika företag, branscher, material och produkter. Efterfrågan på socialt, miljö- och klimatmässigt hållbara samt cirkulära varor och tjänster ökar.

**”Den sociala hållbarheten handlar om att arbete och möjlighet till försörjning för länets invånare är en av de mest centrala faktorerna för att utjämna skillnader i livsvillkor.”**

I den digitala omställningen finns behov av innovation och förnyelse och genom entreprenörskap kan både sociala och miljömässiga utmaningar mötas. För att klara den digitala strukturomvandlingen behöver både de privata och offentliga arbetsgivarna en mix av olika digitala kompetenser på olika kvalifikationsnivåer.

Den ekonomiska aspekten av hållbar utveckling är en integrerad del i de övriga dimensionerna och en förutsättning, men det handlar också om att vårda, underhålla och hushålla med (både mänskliga och materiella) resurser. Kompetensplanen bidrar till att vi tar vara på mänskliga resurser och kompetens i Västmanland som kan skapa tillväxt och ekonomisk förnyelse för kommande generationer. Dessa perspektiv har och kommer att ha en allt större påverkan inom det regionala utvecklingsarbetet.

## 2.3 Hälsofrämjande och inkluderande arbetsmiljö

Arbetslivet förändras i snabb takt och så även vår arbetsmiljö. Inte minst har covid-19 pandemin satt fokus på ett hälsosamt arbetsliv. Ett hållbart, hälsofrämjande och inkluderande arbetsliv kommer också vara avgörande för att säkerställa kompetensförsörjningen i olika sektorer, och kommer också att bli ett framtida konkurrensmedel. En god arbetsmiljö med ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan dessutom betyda att fler stannar kvar i arbetslivet längre. Personer med nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning eller sjukdom kan stanna kvar längre i arbete eller börja arbeta igen och diskriminering och trakasserier minskar. Jämställdhetsarbetet behöver också fortsätta då kvinnor och män delvis möter helt olika arbetsmiljöer och förutsättningar utifrån de branscher de verkar inom men också på samma arbetsplats.

En god arbetsmiljö är ett framtida konkurrensmedel och höjer Västmanlands attraktivitet att bo och verka i, samt ökar möjligheten att locka den arbetskraft som behövs för tillväxt. En säker och utvecklande arbetsmiljö och ett livslångt lärande spelar därmed en central roll för ett förbättrat arbetsliv och företagsklimat i Västmanland.



## 3. En hållbar och inkluderande kompetensförsörjning

För att nå ett hållbart och inkluderande arbetsliv för alla i Västmanland, har Region Västmanland tillsammans med aktörer i länet identifierat tre utvecklingsområden och arbetat fram mål och prioriteringar kopplade till dessa.

Första utvecklingsområdet, 3.1 *Matcha och bygga kompetens*, har ett individfokus för att fler av Västmanlands invånare ska hitta rätt plats i arbetslivet. Det sker bland annat genom en aktuell och förbättrad arbetsmarknadskunskap, säkrare insatser för arbetssökande, förbättrade språkträningsinsatser, fler platser för arbetsförlagt lärande, lärlingsutbildningar och flexibla utbildningsmöjligheter som främjar karriärväxling och omställning för individen.

Andra utvecklingsområdet, 3.2 *Samverkan för framtidens arbetsmarknad*, fokuserar på de strukturer och system som stöttar en väl fungerande infrastruktur för kompetensförsörjning och livslångt lärande. Här är utveckling av samverkan mellan olika aktörer och utbildningsanordnare

och arenor för detta en central och prioriterad del. Arbetet med att utveckla analyser och kunskapsunderlag som stöd i det regionala kompetensförsörjningsarbetet behöver vidareutvecklas för att relevanta insatser ska kunna utformas och genomföras. Utbudet av flexibla utbildningslösningar och möjligheter till validering behöver fortsatt stärkas och vidareutvecklas.

Tredje utvecklingsområdet, 3.3 *Strategisk kompetensförsörjning*, är riktat mot arbetslivet och arbetsgivarnas utveckling och kapacitet att ta emot/rekrytera, utveckla och behålla den kompetens som de behöver. Här är insatser för en förbättrad förmåga att arbeta strategiskt med kompetensförsörjning och breddad rekrytering prioriterade. Arbetsgivare, både privata och offentliga behöver ges bättre förutsättningar att identifiera kompetensbehov och genomföra insatser för att tillgodose behoven.



## En hållbar och inkluderande kompetensförsörjning

### Matcha och bygga kompetens

- Ökad kunskap om kompetensbehov för framtidens arbetsmarknad
- Goda kunskaper i yrkessvenska för utrikes födda
- Ökade möjligheter för inträde på arbetsmarknaden
- Ökade möjligheter för omställning och karriärväxling

### Samverkan för framtidens arbetsmarknad

- Ökad kännedom om länets kompetensbehov
- Stärkt samverkan mellan utbildning och arbetsliv
- Utbildningar som matchar länets kompetensbehov
- Etablera en regional struktur för validering

### Strategisk kompetensförsörjning

- Arbetsgivarna i länet har kunskap för att kompetensplanera sin verksamhet
- Höjd kapacitet hos arbetsgivare att arbeta med kontinuerlig kompetensutveckling
- Öka arbetsgivarnas rekryteringsmöjligheter genom breddad rekrytering
- Stärkt kompetensförsörjning inom länets styrkeområden

## Livslångt lärande

- Genomsyrar alla tre utvecklingsområden, både ur ett individ- och systemperspektiv

Modell över utvecklingsområdena i Kompetensplan Västmanland 2030

### 3.1 Matcha och bygga kompetens

*I Västmanland använder vi alla invånares kompetens*

För att lyckas med att motivera och matcha till arbete inom framtidens arbetsmarknad och där rekryteringsbehov finns behöver vi arbeta på olika plan. Det behövs större kunskap om arbetsmarknaden i Västmanland för dem som ska välja utbildning. Utbildningsvalen behöver i högre grad matcha arbetsmarknadens behov samt den egna kompetensen. För de individer som står inför ett inträde på arbetsmarknaden behöver vi prioritera insatser som stärker individen på olika sätt. Här är arbetsgivarnas medverkan viktig. Det kan handla om att träna språk på en arbetsplats eller i en trygg miljö, arbetsplatsförlagt lärande, lärlingsplatser eller andra insatser med koppling till arbetsmarknaden, men det kan lika väl handla om att bygga spetskompetens inom specifika områden. För de individer som redan idag befinner sig i arbete behövs förbättrade möjligheter att ställa om

eller karriärväxla, allt utifrån att yrken förändras och nya tillkommer. För att på sikt matcha och bygga rätt kompetens i Västmanland har vi tagit fram fyra delmål;

**”För de individer som redan idag befinner sig i arbete behövs förbättrade möjligheter att ställa om eller karriärväxla, allt utifrån att yrken förändras och nya tillkommer.”**

**Mål 1:** Ökad kunskap om kompetensbehov för framtidens arbetsmarknad

**Mål 2:** Goda kunskaper i yrkessvenska för utrikes födda

**Mål 3:** Ökade möjligheter för inträde på arbetsmarknaden

**Mål 4:** Ökade möjligheter för omställning och karriärväxling



## Mål 1: Ökad kunskap om kompetensbehov för framtidens arbetsmarknad

För att få till en bra matchning där alla invånares kompetens tas tillvara behöver kunskapen om hur arbetsplatserna i länet ser ut och vilka styrkeområden som länet vilar på öka. Länet invånare, utbildningsanordnare samt studie- och yrkesvägledare behöver kunskap om detta för att utbildningsutbudet ska passa både individen och yrkesstrukturen. Bland annat behövs fler sökande till yrkesutbildningar i hela länet, för att på sikt kunna tillgodose framtida kompetensbehov. Även vård och omsorg och industrisektorn har ständiga behov av kompetens. Arbetsplatsbesök och olika typer av praktik är en viktig del för att öka kunskap om arbetsmarknaden. Redan från grundskolan behöver ett gemensamt ansvar och stärkt arbete med vägledning mot jobb eller studier påbörjas. Därefter behövs relevant vägledning som kan stötta i det livslånga lärandet och vid exempelvis omställnings- och kompetensutvecklingsituationer.

### Prioriteringar

- Aktiviteter för vägledning, arbetsplatsförlagt lärande och arbetsmarknadskunskap
- Initiativ för samverkan mellan elever/studenter och arbetsliv
- Forum för information till individ, arbetsgivare samt pedagogisk- och arbetsmarknadspersonal om utbildning och tillgång till utbildning i hela länet

## Mål 2: Goda kunskaper i yrkessvenska för utrikes födda

Genom att förbättra insatser för språkträning och yrkessvenska för utrikes födda underlättar och ökar inträdet på arbetsmarknaden. Oavsett utbildningsnivå är arbetslösheten betydligt högre för utrikes födda. Arbetslösheten är särskilt hög bland personer som är födda utanför Europa och saknar en gymnasieutbildning. Det faktum att många av dessa helt eller delvis även saknar grundskolekompetens ger dem en särskilt utsatt ställning på arbetsmarknaden. Studieovana kan ge en svag progression i svenska språket och många fastnar i SFI under lång tid utan att närma sig arbetsmarknaden. Insatser som ger progression och förflyttning mot arbete är viktiga delar för att fler ska komma i arbete.

### Prioriteringar:

- Utbildningslösningar där språk- och yrkeskunskaper integreras
- Vidareutveckla insatser för språkträning kopplat till arbetslivet



### Mål 3: Ökade möjligheter för inträde på arbetsmarknaden

För att fler av de individer som idag står utanför arbetsmarknaden ska komma i egen försörjning finns ett behov av förbättrade och mer träffsäkrare arbetsmarknadsinsatser samt stärkt vuxenutbildning. Trots brist på arbetskraft i en del branscher i länet finns fortfarande ett stort antal individer som står utanför arbetsmarknaden. Här behöver tillfällen skapas där individ och arbetsgivare kan mötas och även möjliga forum arbetsgivare emellan. I den reformering Arbetsförmedlingen genomgår uppkommer ett behov av nya samverkansformer mellan myndigheten, fristående aktörer och kommuner. Insatser som leder mot arbete och studier prioriteras så som kortare yrkesintegrerade utbildningsinsatser. Även folkhögskolor fortsätter ha en betydande roll med bland annat studiemotiverande folkhögskolekurser.

#### Prioriteringar:

- Insatser för arbetsplatsförlagt lärande, lärlingsmöjligheter och handledning
- Insatser för att hitta nya lösningar för inträde på arbetsmarknaden

### Mål 4: Ökade möjligheter för omställning och karriärväxling

På en föränderlig och framtida arbetsmarknad kommer nya yrken att tillkomma och andra yrken att försvinna. För personer med en svag ställning på arbetsmarknaden eller personer i en yrkeskår som förväntas minska behövs möjligheter till omskolning, validering och vidareutbildning. Att kunna bo kvar på sin hemort och studera eller att studera samtidigt som man arbetar blir en viktig förutsättning för att få till omställning och karriärväxling. Likaså behöver individanpassade lösningar stärkas genom digitalisering, lärcentra och yrkesnära satsningar. För redan anställda blir smidiga lösningar för omställning, kompetensutveckling och möjlighet till karriärväxling allt viktigare.

#### Prioriteringar:

- Utveckla länets lärcentra och möjlighet till distansstudier
- Stödjande aktiviteter för att förenkla möjlighet till kompetensutveckling som anställd



### 3.2 Samverkan för framtidens arbetsmarknad

*I Västmanland matchar vi utbildning och arbetsliv utifrån regionala och lokala behov*

Att det finns framtaget relevant kunskapsunderlag i form av analyser och prognoser kring länets kompetensbehov är viktigt för att stärka samverkan och dialog mellan utbildningsanordnare och arbetsgivarna. Kunskapsunderlagen behöver tillgängliggöras och spridas till berörda aktörer. För att träffa rätt med utbildningarna i länet behövs lösningar med kortare, flexibla utbildningsinsatser för att tillgodose det behov som finns här och nu men också kunskap om vilken kompetens som behövs för framtidens arbetsmarknad. Här behövs strukturer, nätverk och forum både lokalt och regionalt för att trygga kompetensförsörjningen i länet. De fyra delmål som stöttar samverkan för framtidens arbetsmarknad är:

- Mål 5:** Ökad kännedom om länets kompetensbehov
- Mål 6:** Stärkt samverkan mellan utbildning och arbetsliv
- Mål 7:** Utbildningar som matchar länets kompetensbehov
- Mål 8:** Etablerad regional struktur för validering

### Mål 5: Ökad kännedom om länets kompetensbehov

Flera aktörer och myndigheter arbetar med att ta fram analyser och prognoser på lokal-, regional- och nationell nivå, vilka tillsammans genererar underlag och stöd för det arbete som behöver bedrivas i länet. Bland annat finns utmaningar kopplat till åldrande befolkning och ökad digitalisering som kommer att kräva stor tillgång på rätt kompetens inom yrkesområden som vård och omsorg, industrin med flera. För att förbereda och säkra arbetet med att kunskapshöja länet med rätt kompetens är ett bra prognos- och analysarbete en viktig grund. Därför behövs en ökad kompetens kopplat till att ta emot rapporter, prognoser och tabellpaket samt att paketera, kommunicera och föra dialog kring kunskapsunderlagen.

#### **Prioriteringar:**

- Kontinuerligt och systematiskt ta fram kunskapsunderlag över regionala kompetensbehov
- Tillgängliggöra analyser och kunskapsunderlag
- Sprida kunskap om kompetensförsörjningsbehovet i länet

## Mål 6: Stärkt samverkan mellan utbildning och arbetsliv

För att möjliggöra en bättre matchning till länets kompetensförsörjning behöver arbetslivets aktörer samtala med länets utbildningsaktörer. Arenor som möjliggör möten bör utvecklas och så även arenor för kunskapsöverföring mellan bransch och utbildning. Forskning och innovation är en stor del i detta arbete och där behövs ytor och arenor för kunskapsöverföring. Detta arbete kan med fördel utföras på både lokal och regional nivå men även utifrån de samverkansnoder som redan finns etablerade i länet. Här är även andra aktörer som Arbetsförmedlingen och dess fristående aktörer viktiga för att hitta gemensamma lösningar, samverkansformer och forum.

### Prioriteringar:

- Utveckla samverkan inom befintliga och nya bransch- och programråd
- Pröva och initiera samverkanslösningar mellan utbildningsanordnare, branschorganisationer och arbetsgivare
- Samverkansnätverk mellan branschorganisationer, utbildning och arbetsgivare

## Mål 7: Utbildningar som matchar länets kompetensbehov

Med en bred bas av kunskapsunderlag och möjliga arenor att samverka på skapas ett klimat där vi kan matcha utbildning mot länets kompetensbehov. För att detta ska vara möjligt behöver nya utbildningar formas, befintliga utbildningar utvecklas och nya lösningar för lärande tas fram. Länets utbildningsaktörer är centrala i den regionala kompetensförsörjningen. Att arbetsgivarna i länet förstår och har kunskap om framtida kompetensbehov blir en viktig del i att kunna planera med utbildningsaktörerna. Här är det viktigt att ta fram både korta, snabba utbildningslösningar, samt ha en utbildningsdialog för utbildningar som har en längre tidsaspekt för att säkra kompetensförsörjningen både på kort och på lång sikt.

### Prioriteringar:

- Insatser för att öka antalet utbildningar inom bristyrken och inom länets styrkeområden, stärka länets utbildningsplanering
- Stärka utbudet av kompetensutvecklingsinsatser genom främjandet av flexibla korta kurser och utbildningar



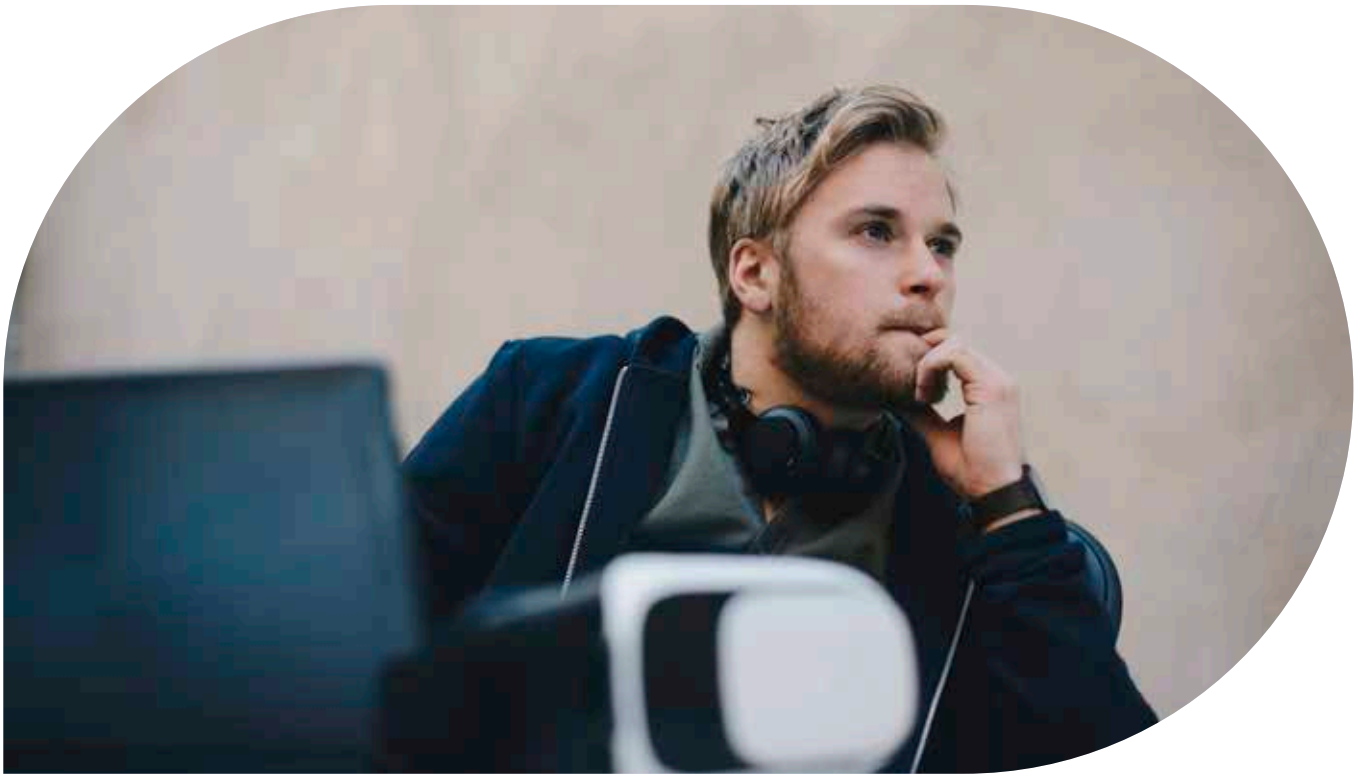
## Mål 8: Etablerad regional struktur för validering

Validering innebär att en persons kunskaper och kompetenser kartläggs och bedöms på ett strukturerat sätt, för studier eller arbete oavsett hur, var eller när det förvärvats. Under de senaste åren har behovet av en väl fungerande kompetensförsörjning och omställning blivit mycket tydligt för både samhället, arbetslivet och individen. Validering är ett bra verktyg som kan användas för att möta de utmaningar som finns med behovet av en väl fungerande kompetensförsörjning och individers möjlighet till livslångt lärande. Exempelvis kan många enskilda kommuner vara för små för att kunna erbjuda validering inom alla områden och därför är det viktigt med samverkan för att kunna komplettera varandra. Det är också viktigt att Arbetsförmedlingen, utbildningsanordnare och det regionala arbetsgivarna involveras i samverkansarbetet. Regionala strukturer för validering bidrar till ett likvärdigt, tillgängligt och sammanhållet nationellt system för validering vilket i slutändan kan innebära att fler individer får sin kompetens validerad.

### Prioriteringar:

- Främja utveckling och omfattning av validering inom utbildning samt informera och dela goda exempel kring arbetet med validering
- Informera om och synliggöra branschvalidering och verka för validering som verktyg vid strategisk kompetensförsörjning
- I samverkan med länets aktörer ta fram en utvecklingsplan för arbetet med en regional struktur för validering





### 3.3 Strategisk kompetensförsörjning

*I Västmanland stärker vi arbetsgivarnas arbete med strategisk kompetensförsörjning*

Att arbeta aktivt och strategiskt med sin kompetensförsörjning handlar om att långsiktigt attrahera, rekrytera, behålla och utveckla rätt kompetens i organisationen. För att utveckla länets attraktivitet och för att möta framtida demografiska utmaningar behöver alla arbetsgivare arbeta aktivt för en god och hållbar arbetsmiljö. En nyckelfaktor för detta är ett gott ledarskap som främjar både hälsa, effektivitet och prestation. Med hjälp av fungerande kompetensförsörjning kan organisationen anpassa sig utifrån behov och önskat läge på ett följsamt sätt. Arbetsgivare behöver ges bättre förutsättningar att identifiera kompetensbehov och genomföra insatser för att tillgodose behoven. Affärsutveckling

och kompetensförsörjning behöver gå hand i hand när arbetsgivare ska digitalisera, robotisera eller ställa om till mer klimatsmarta och cirkulära affärsmodeller.

**Mål 9:** Arbetsgivarna i länet har kunskap för att kompetensplanera sin verksamhet

**Mål 10:** Höjd kapacitet hos arbetsgivare att arbeta med kontinuerlig kompetensutveckling

**Mål 11:** Öka arbetsgivarnas rekryteringsmöjligheter genom breddad rekrytering

**Mål 12:** Stärkt kompetensförsörjning inom länets styrkeområden

**”Arbetsgivare behöver ges bättre förutsättningar att identifiera kompetensbehov och genomföra insatser för att tillgodose behoven.”**



## Mål 9: Arbetsgivarna i länet har kunskap för att kompetensplanera sin verksamhet

Förändringar i omvärlden ställer nya krav på företag och organisationer att ständigt utvecklas. Bland annat ställer globalisering, digitalisering, gröna omställningsprocesser och ändrade konsumtionsmönster, krav på företag och organisationer att ha förmåga att blicka framåt och identifiera behov av nya kompetenser. Även de befintliga kompetenserna behöver kartläggas inom respektive företag och organisation. Dessa kompetensbehov behöver formuleras och kommuniceras till utbildningsaktörer, det vill säga att arbetsgivarna stärker sin beställarkompetens.

### Prioriteringar:

- Omvärldsbevakning av trender och faktorer som kan påverka framtida behov av nya kompetenser
- Kartläggning av befintlig kompetens och inventering av kompetensbehov på olika kvalifikationsnivåer både på kort och på lång sikt

## Mål 10: Höjd kapacitet hos arbetsgivarna att arbeta med kontinuerlig kompetensutveckling

Att ha strategier, strukturer och system för att skapa kontinuerlig kompetensutveckling för de anställda blir viktigt för att organisationer och företag ska fortsätta vara konkurrenskraftiga. Processer för kompetensutveckling ger förutsättningar för en lärande organisation, som kontinuerligt förbättrar sin förmåga att hantera verksamhetens och omvärldens utmaningar och krav. Små och stora företag har olika förutsättningar för arbetet och därför behövs olika stödfunktioner. Kompetensutveckling och/eller validering av befintlig personal ger möjligheter att ta tillvara den kompetens man innehar och skapar förflyttning så att ny personal kan komma in.

### Prioriteringar:

- Synliggöra goda exempel på hur arbetsgivare arbetar med kompetensutveckling
- Riktade kompetensutvecklingsinsatser inom prioriterade branscher och sektorer
- Tillgängliggöra olika metoder och verktyg som stöd i arbetet med kompetensutveckling, så som validering och behovsinventering.





”Västmanlands styrkeområden är: automation, energi, järnväg samt välfärd och hälsa.”

## Mål 11: Öka arbetsgivarnas rekryteringsmöjligheter genom breddad rekrytering

Samtidigt som kompetensbehoven är stora finns många personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Arbetsgivare spelar en viktig roll genom att tidigt knyta kontakt och möjliggöra praktik och anställning. Jämställda arbetsplatser är attraktiva arbetsplatser för både kvinnor och män. Personer med funktionsnedsättning, utrikes födda och ungdomar har svårare att få och att behålla ett arbete, därför behövs kunskapshöjande insatser för att arbetsgivare ska kunna ta tillvara den kompetensresurs som finns i länet. Även inom utbildning är breddad rekrytering och breddat deltagande viktigt, men det är också av vikt att arbetslivet arbetar med ett breddat mottagande, vilket innebär att öppna upp för att ta emot individer med annan bakgrund än vad som vanligtvis rekryteras.

### Prioriteringar:

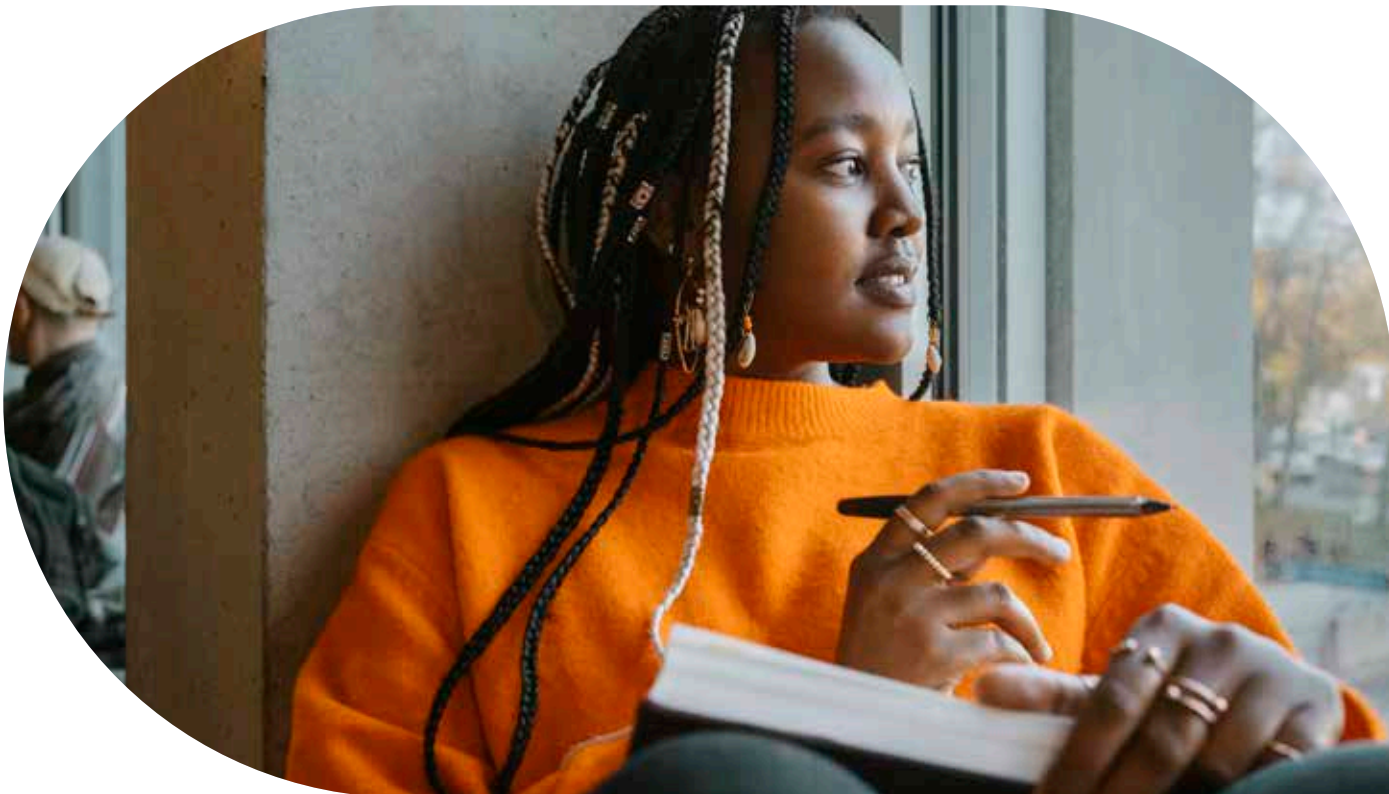
- Kunskapshöjande insatser om hur arbetsgivare kan utveckla breddad mottagarkapacitet
- Handledarutbildningar
- Visa på möjligheter med olika former av arbetsplatsförlagt lärande och andra anställningsformer som en del i breddad rekrytering

## Mål 12: Förstärkt kompetensförsörjning inom länets styrkeområden

Genom ett aktivt arbete med de områden där Västmanlands län har kapacitet att bli bäst, nationellt och internationellt, skapas möjligheter att adressera viktiga samhällutmaningar och framtida tillväxtområden. Styrkeområdena som identifierats här i Västmanland är inte branscher utan ska snarare ses som ansamlingar av kompetens och förmågor. Västmanlands styrkeområden är: automation, energi, järnväg samt välfärd och hälsa. Offentlig sektor är och kommer vara en viktig del för insatser inom de områden som är av intresse för smart specialiseringsarbetet i Västmanland. Behov av viss specialistkompetens eller spetskompetens som inte finns i länet behöver kunna rekryteras nationellt och internationellt.

### Prioriteringar:

- Kompetensutvecklingsinsatser riktade mot länets styrkeområden
- Kunskapshöjande nätverk
- Insatser som stärker arbetsgivarnas möjligheter att rekrytera kompetens både nationellt och internationellt



## 4. Genomförande och uppföljning

Kompetensplanen ska ses som ett verktyg som möjliggör att utvecklings- och förändringsarbete tydligare kan definieras, initieras och därefter drivas mot en gemensam målbild.

### 4.1 Roller och ansvar

Nyckeln till framgång är att tydliggöra och synliggöra de olika rollerna och hur de samspelar. Ingen enskild aktör kan helt på egen hand skapa förutsättningar för en hållbar och inkluderande kompetensförsörjning i länet, utan genomförandet måste ske med en hög grad av samverkan. För att samverkan ska bli kontinuerlig och hållbar över tid krävs system och strukturer som stöttar aktörerna i genomförandet. Samtliga aktörer som nämnts tidigare i kompetensplanen är viktiga parter i arbetet och behöver axla sin roll i det regionala kompetensförsörjningspusslet. Insatser för en väl fungerande kompetensförsörjning genomförs på såväl nationell som regional som lokal nivå utifrån respektive aktörs ansvar och uppgifter. Ingen enskild nivå eller aktör kan på egen hand skapa förutsättningar för en väl fungerande kompetensförsörjning.

Prioriteringarna rör frågor där flera aktörer arbetar med olika delar som gemensamt har betydelse för att nå långsiktiga effekter av länets gemensamma kompetensförsörjningsarbete. Detta betyder att initiativ, insatser och åtaganden där samverkan krävs, välkomnas och uppmuntras från alla aktörer.

Utifrån länets olika aktörers ansvar och uppgifter sker aktiviteter inom kompetensplanens tre identifierade utvecklingsområden. Aktiviteterna inom de olika prioriteringarna tydliggörs i respektive aktörers handlingsplaner och verksamhetsplaner. Samverkan på flera nivåer och över olika sektorer kommer att vara nödvändigt för ett framgångsrikt genomförande. Det krävs också gemensamma kontaktytor på såväl politisk nivå som på tjänstemannanivå.

### 4.2 Finansiering

Genomförandet av kompetensplanen har ingen egen finansiering utan störst effekt av planen får vi genom att medverkande aktörer avsätter tid och resurser. När genomförandet kräver extern finansiering kan länets aktörer tillsammans eller enskilt behöva ansöka om projektmedel för att genomföra vissa prioriterade insatser. Ett nära samarbete har utvecklats mellan regionerna i Östra Mellansverige kring projekt inom Europeiska regionalfonden (ERUF) och Europeiska socialfonden (ESF+). Genom dessa medel, men också andra, kan riktade insatser genomföras.

### 4.3 Uppföljning

Uppföljningen av Kompetensplan Västmanland följer den regionala utvecklingsstrategin för Västmanland i de delar som rör kompetensförsörjning och livslångt lärande, främst avsnitt 4.3, *Ett nyskapande Västmanland genom hållbar*



*tillväxt*. Uppföljningen presenteras bland annat i samband med en årlig konferens, befintliga forum och nätverk samt Region Västmanlands webbplats.

Inom de olika delmålen finns olika tidsintervall för när data uppdateras, vilket innebär att allt inte kan uppdateras årligen. Det kommer också att genomföras uppföljning av insatser som tillkommer i genomförandefasen, exempelvis kvantitativa och kvalitativa mål, kortsiktiga och långsiktiga mål, indikatorer och mätetal.

Delmålen från den regionala utvecklingsstrategin som är särskilt relevanta att följa upp för Kompetensplan Västmanland är:

- Delmål: 17 Öka andelen elever som fullföljer sina studier med godkända resultat
- Delmål: 18 Öka andelen företag och organisationer som upplever att de har lätt att hitta rätt kompetens vid rekrytering (prioriterat)
- Delmål: 19 Öka andelen sysselsatta

#### 4.4 Gemensamma vägledande principer

Fem principer som vägleder oss i hur vi, länets aktörer, vill uppfattas och agera i det regionala kompetensförsörjningsarbetet är framtagna. Principerna ska bidra till att vidga och samtidigt ena våra perspektiv. De ska också uppmuntra till ökad samverkan i genomförandet av kompetensplanen och bidra till en stark gemensam kultur.



##### Vi inspirerar till samarbete

Vi är ett system av aktörer som uppmuntrar till att dela med oss och arbeta tillsammans för att inspirera varandra och skapa mervärde för arbetet med kompetensförsörjning i länet.



##### Vi länkar en helhet

Vår fördel ligger i att vara öppna, prestigelösa och länka samman oss operativt för att ge människor relevant stöd från ett helt nätverk av aktörer med olika styrkor.



##### Vi har ett entreprenöriellt mindset

Vi experimenterar och lär tillsammans, där tidigare resultat, utforskade problem och möjligheter är lika centrala som att vi vågar testa nytt och ta lärdom av tidigare insatser.



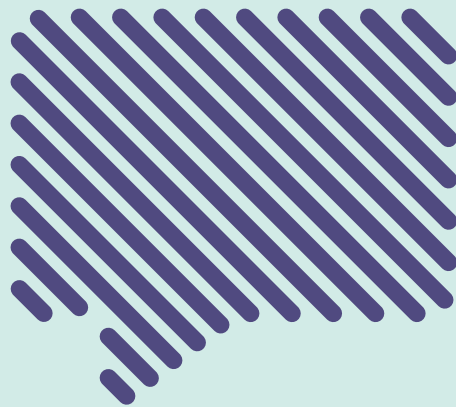
##### Vi är inkluderande

Vi inkluderar människor med ett brett spektrum av bakgrunder, åsikter, idéer och färdigheter för att det bidrar till en bättre kompetensförsörjning.



##### Vi tar samhällsansvar

Vi tar oss an rollen att aktivt göra skillnad för vår tids globala utmaningar, från klimat till social sammanhållning.



**Vill du veta mer?**

[regionvastmanland.se/utveckling](https://regionvastmanland.se/utveckling)