



Handlingsplan för regional kompetensförsörjning

2025–2029

Ansvarig verksamhet	Regional utveckling
Kontakt	Ulrica Matthed Bergström
Datum	2025-12-09
Diarienummer	RUN/240473
Region Värmland Regionens hus 651 82 Karlstad	

Förord

I en värld som ständigt förändras och utvecklas står vi inför den gemensamma utmaningen att säkerställa en robust kompetensförsörjning i Värmland. Detta är inte bara en fråga för Värmland, utan för hela Sverige och Europa. Vår förmåga att anpassa oss och växa i takt med de snabba förändringarna inom teknik, demografi och ekonomi kommer att spela en avgörande roll för vår konkurrenskraft och framtida välfärd. Vi har också en betydande arbetskraftsreserv i personer som står utanför arbetsmarknaden idag.

Samverkan och samarbete är nyckelbegrepp i detta arbete. Vi vet att ingen enskild aktör kan lösa kompetensförsörjningsutmaningarna på egen hand, och att det kräver en gemensam ansträngning från alla parter för att driva utvecklingen i Värmland framåt. Därför har vi arbetat tillsammans för att ta fram denna handlingsplan, som ska vara ett verktyg för att stödja och stimulera det arbete som redan pågår i länet.

Tillsammans med en mångfald av aktörer har vi gemensamt utformat en handlingsplan som inte bara adresserar dagens behov utan också förbereder oss för morgondagens utmaningar. Genom samarbete och strategisk planering kan vi skapa en dynamisk och hållbar framtid för Värmland. Med en grund i Värmlandsstrategin tar vi sikte på att stärka vår region genom att säkerställa att utbildning och arbetsmarknad går hand i hand.

Handlingsplanen kan ses som en färdplan för samverkan, innovation och tillväxt. Vi vill att den ska vara ett underlag för aktörer att kunna luta sig mot vid framtagande av egna styrdokument, exempelvis verksamhetsplaner, och att den ska bidra till att skapa en gemensam riktning och ett gemensamt ansvar för kompetensförsörjningsarbetet i Värmland.

Genom att arbeta tillsammans kan vi säkerställa att alla individer får möjlighet att bidra till och dra nytta av Värmlands framgång. Vi vill skapa ett Värmland där alla har möjlighet att utvecklas och bidra till länets utveckling.

Framtidens Värmland skapar vi tillsammans!



Erik Evestam (C)
Ordförande i regionala utvecklingsnämnden



Stina Höök (M)
Vice ordförande i regionala utvecklingsnämnden

Innehåll

Förord.....	3
Bakgrund och syfte	5
Förutsättningar	6
Angränsande insatsområden i utvecklingsarbetet	6
Definitioner	6
De regionala utmaningarna.....	7
Fler äldre ska försörjas av färre i arbetsför ålder	7
Hög arbetslöshet i vissa grupper	8
Låg utbildningsnivå.....	8
Könssegregerad arbetsmarknad.....	8
Värmlands attraktionskraft är för låg för ny arbetskraft.....	9
Omställningen på arbetsmarknaden kräver ny kompetens	9
Omställningskapaciteten behöver höjas.....	9
Delmål och aktivitetsområden	10
Delmål 1: Det är fler individer som bidrar på den värmländska arbetsmarknaden	11
Delmål 2: Matchningen på arbetsmarknaden har ökat	14
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	22
Finansiering	23
Strategiska dokument	23
Aktörer	23
Bilaga 1: Framtagande	24
Bilaga 2: Värmlandstrategin	25
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 Värmland 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 Region Värmland, länets kommuner, 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.

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. Att veta vilka kompetenser som behövs nu och i framtiden, och vilken kompetens som faktiskt finns är centralt. Dessa insikter ger oss möjlighet att planera rätt insatser, agera proaktivt och stå bättre rustade vid snabba förändringar.

Men framgångar för arbetet med kompetensförsörjning är också länkat till nationella och internationella skeenden. Här spelar förutsättningar som invånarens levnadsvillkor, möjligheter till arbets- och studiependling, digital infrastruktur, platsens attraktionskraft, innovationskraft och entreprenörskap in. Också den nationella och internationella politiken, konjunkturvariationer, migrationsströmmar, samhällsstörningar, teknologiska framsteg och spridning av innovationer och klimat- och miljöförändringar har påverkan.

Den gröna omställningen, digitalisering, automatisering och AI i kombination med globalisering förändrar arbetsmarknadens förutsättningar i grunden. Arbetsmoment förändras, försvinner och tillkommer, och det är allt vanligare med en matchningsproblematik när en arbetsmarknad i förändring bidrar till nya kompetenskrav. Den tekniska utvecklingen kan vara en möjliggörare och strategisk resurs för att hantera kompetensbrist och stärka en hållbar kompetensförsörjning över tid. Den bidrar även till att effektivisera verksamheter, frigöra resurser och utveckla nya former för arbetsorganisation – vilket är särskilt betydelsefullt med tanke på den demografiska utvecklingen i länet.

Den snabba utvecklingen på arbetsmarknaden skapar nya sätt för hur vi arbetar och hur vi rekryterar kompetens, exempelvis möjligheten att arbeta i och från hela världen och tillgången till en större rekryteringsbas. Ökade möjligheter till distansarbete kan påverka framtida flyttmönster och därmed urbaniseringen.

Brist på kompetens är redan idag en utmaning inom många yrken, och problemet förstärks där samma kompetens efterfrågas av flera olika branscher. 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.

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, arbets- och studiependling med kollektivtrafik, 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 insatsområden *Förbättra livsvillkoren* och *Utveckla attraktiva platser*. Frågor om beredskap hanteras i huvudsak även de inom strategins insatsområde *Förbättra livsvillkoren*. 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.



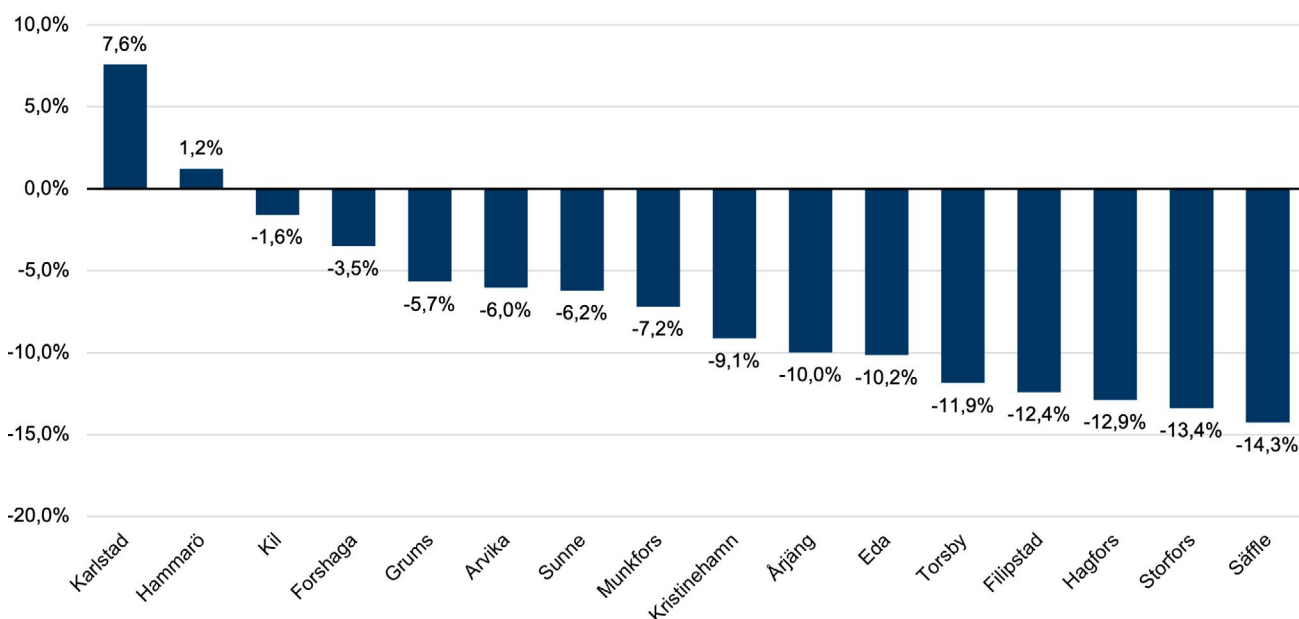
De regionala utmaningarna

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. Könsegregerad 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. Den demografiska utvecklingen påverkar även framtida behov av olika yrkesgrupper, särskilt inom den offentliga sektorn.



Prognostiserad 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 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.

Inom dessa grupper kan könsskillnaderna vara stora, till exempel är andelen inskrivna arbetslösa högre bland utrikes födda kvinnor än män. Här är skillnaden dock något mindre i Värmland än i riket som helhet. Bland ungdomar i åldern 18–24 år syns ännu tydligare skillnader mellan könen, men där är det istället bland de unga männen vi ser en högre andel arbetslösa.

I gruppen äldre än 55 år är andelen arbetslösa lägre än exempelvis gruppen unga, men gruppen äldre än 55 är större sett till antal.

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. Samtidigt har andelen gymnasieelever som tar examen ökat. Bland dem som påbörjade något av gymnasieskolans nationella program i Värmland läsåret 2020/2021 hade 85 % en gymnasieexamen fyra år senare.

För dem som gått högskoleförberedande program var motsvarande andel 87 %, medan den för yrkesprogrammen var 81 %. På riksnivå var andelen för samtliga nationella program något lägre (83 %), där de högskoleförberedande programmen uppgick till 85 % och yrkesprogrammen till 79 %.

En gymnasieexamen är en vägdelare 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, och medför att kvinnor och män påverkas olika av digitaliserings- och automatiseringsinvesteringar i sitt arbete.

En bidragande faktor till den könssegregerade arbetsmarknaden är att flickor och pojkar gör olika utbildningsval. Detta mönster syns redan under skolåren och visar att könsuppdelningen börjar ta form i samband med valet av gymnasieinriktning – ibland ännu tidigare. Gymnasieskolan är tydligt könsuppdelad, särskilt inom de yrkesförberedande programmen.

Värmlands attraktionskraft är för låg för ny arbetskraft

I konkurrensen om arbetskraft förlorar Värmland ofta till regioner som upplevs vara mer attraktiva. Unga på landsbygden söker sig ofta till städer för utbildning och arbete. Denna rörelse sker både genom utflyttning till andra län och i form av flytt inom Värmland. Samtidigt visar statistiken att studenter från andra delar av landet som väljer att studera i Värmland i stor utsträckning flyttar vidare efter examen, vilket ytterligare förstärker utmaningen med kompetensförsörjning.

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. Det ställer stora krav på arbetsgivare och på arbetstagare som måste vara beredda på att ställa om och vidareutbilda sig när marknaden ställer om.

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 till omvärldens förändringar är avgörande för länets utveckling och beredskap – att vi bygger en resiliens. Denna förmåga bygger i grunden på att det finns personal med rätt kunskap och färdigheter. Det ställer höga krav på en snabb omställning av kompetenser och ökar behovet av ett flexibelt utbildningssystem där utbildningsaktörer kan erbjuda korta, anpassade utbildningar och omskolning.

Värmlands kompetensförsörjning i siffror:

[Värmlands kompetensförsörjning i siffror \(regionvarmland.se\)](https://regionvarmland.se)



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 visionen och målbilden för var vi vill stå om fem år och vad som krävs för att nå dit. De berörde också vilka relevanta aktiviteter som redan pågår, samt vad man vill fortsätta göra, börja göra eller sluta göra för att arbeta mot målbilden.

I analysen av den data som samlades in framträdde tre tydliga delmål med tillhörande aktiv-

tetsområden. Dessa är nära sammanlänkande och stärker varandra, eftersom kompetensförsörjning kräver ett helhetsperspektiv och inte kan hanteras i isolerade stuprör. 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
1. Det är fler individer som bidrar på den värmländska arbetsmarknaden	1.1 Öka jämställdhet, jämlikhet, inkludering och mångfald på arbetsmarknaden 1.2 Göra Värmlands arbetsmarknad mer attraktiv 1.3 Stärka förutsättningar för ett hållbart och längre arbetsliv 1.4 Unga och vuxna kommer närmare arbetsmarknaden
2. Matchningen på arbetsmarknaden har ökat	2.1 Synliggöra vilka yrken som finns, vad de innebär och hur behoven ser ut i framtiden 2.2 Samlad bild av kompetensbehov 2.3 Bättre matchning mellan utbildning och arbetsliv 2.4 Bredda bilden av kompetens och kravställen för bättre matchning
3. Höjd utbildningsnivå och utvecklat livslångt lärande	3.1 Öka tillgängligheten till utbildning och kompetensutveckling i hela länet 3.2 Fler kan tillgodogöra sig utbildning och kompetensutveckling 3.3 Motivera till utbildning och det livslånga lärandet 3.4 Kompetensutveckling och omställning

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. Varje aktivitetsområde innehåller goda exempel på aktiviteter, föreslagna antingen av aktören själv eller av en annan aktör som vill lyfta fram dem.

Förutsättningar och möjligheter skiljer sig mellan kommuner, länsdelar, branscher och sektorer. 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 individer 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.

Aktivitetsområden

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 förutsättningar för en god hälsa stärks. Olika regelverk, målkonflikter och upplevda hinder så som tidsbrist, språk, ekonomiska aspekter, normer, föreställningar och diskriminering, kan dock begränsa ett inkluderande arbetssätt.

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.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- *Attraktionskraft Värmland* – en gemensam satsning av 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.
- *Kvinnligt nätverk i Värmland* – ett nätverk som finns för kvinnor i branschorganisationen Byggföretagens regi. Byggföretagen lyfter även kvinnor och tjejer inom olika byggföretag.
- *Schyst.se*, Region Värmland – en metod, ett koncept och en samling verktyg för ökad inkludering och jämställdhet. [Schyst \(regionvarmland.se/schyst/\)](https://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 \(lanstyrelsen.se/varmland/\)](https://lanstyrelsen.se/varmland/)
- *Etableringsjobb* öppnar dörren för långtidsarbetslösa och nyanlända som har svårt att få anställning då det är ett system där arbetsgivare kan anställa till en lägre kostnad samtidigt som individen får en rimlig inkomst och nödvändig utbildning för jobbet. Grunden är en överenskommelse mellan Unionen, LO och Svenskt Näringsliv. [Etableringsjobb – ny anställningsform för ökad integration i arbetslivet \(unionen.se\)](https://etableringsjobb.se/)
- *Kompetensbaserad rekrytering* är en modell som flera kommuner och Region Värmland arbetar enligt. Modellen 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 500 företag, organisationer, föreningar, kommuner och myndigheter är anslutna. ettjamstalltvarmland.nu
- *Projektet "Byggåret"* – ett initiativ från byggföretaget Peab och är en ettårig betald lärlingsutbildning just för tjejer. Under 2024 genomfördes Byggåret i bland annat Karlstad.
- Ung Företagsamhet genomför den så kallade *Grundskoleutmaningen* inom låg, mellan och högstadiet. Barn och ungdomar får hitta lösningar på problem som formulerats av lokala företag. Dessa insatser kan i många fall vara en ögonöppnare för tjejer in till mansdominerade yrken.

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 plattformssägare, likaså den inflyttarstrategi som tagits fram inom ramarna för platsvarumärket Värmland.

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.

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 \(kau.se/en\)](https://welcome.to.karlstad.university/)
- Flera kommuner och Region Värmland medverkar på mässor utanför Värmland.
- Region Värmland erbjuder via sina folkhögskolor insatser inom konst, musik och kultur som är strategiska tillgångar för att stärka regionens attraktionskraft och utveckla en kreativ arbetsmarknad.
- *Projektet Bruksort 2.0* – en samverkan mellan Compare, Visit Värmland, Uddeholm och Hagfors kommun ifråga om bland annat platsattraktion. Kan bidra till en livskraftig re-

gion och inkludering. Projektet fungerar som en modell för hur andra bruksorter kan möta gemensamma utmaningar.

- Drivhuset – skapar mötesplatser mellan studenter och arbetsliv för att synliggöra det värmländska arbetslivet och möjliggöra nätverksbyggande redan under studietiden. Målet är att fler ska stanna i länet efter avslutade studier och att värdefull kompetens därmed bevaras.

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.

Vi behöver också skapa möjlighet för dem som vill arbeta längre genom att motverka åldersdiskriminering på arbetsmarknaden.

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 och en bredare integrering av både unga, nya och 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.

Prioriterade aktiviteter:

- Implementera utbildningsinsatser och modeller för karriär- och yrkesväxling.
- Kompetenshöjande insatser för arbetsgivare om att verka för en god och inkluderande arbetsmiljö, och agera mer lyhörd på den förändrade kravbilden av arbetsmiljön.
- Främja goda och jämlika arbetsvillkor i alla branscher.
- Skapa en mentorsstruktur som hjälper unga och nya på arbetsmarknaden att hitta balans i arbetslivet.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Karlstads kommun – erbjuder förmånliga pensionsavtal som incitament för att arbeta längre.
- Region Värmland – arbetar med Friskfaktorer enligt Sunt arbetslivs modell som bland annat stärker möjligheter till ett hållbart och längre arbetsliv.
- *Flexpension*, Unionen – ger individer som omfattas av kollektivavtal mer pengar till tjänstepension och mer tid genom en förstärkt möjlighet att gå ned i tid i slutet av arbetslivet. [Flexpension \(unionen.se\)](https://flexpension.unionen.se)

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 steg-förflytta 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.

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.

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Region Värmland – 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 – är en 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 känna sig delaktiga i samhället. [Jössenavet \(jossenavet.se\)](https://jossenavet.se)
- I projektet *Värmlands unga i arbete* har tio kommuner arbetat sedan 2023 med målet att underlätta för ungdomars etablering på arbetsmarknaden och förebygga utanförskap. [Värmlands Unga i Arbete \(varmlandsprojektparaply.se\)](https://varmlandsprojektparaply.se)
- Företagande och entreprenörskap kan långsiktigt bidra till ökad inkludering och jämställdhet, exempel genom *Ung Företagsamhet Värmland*. [Ung företagsamhet Värmland \(ungforetagsamhet.se/varmland\)](https://ungforetagsamhet.se/varmland)



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 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 förutsättningar för att definiera behov av arbetskraft.

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.

Aktivitetsområden

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 var jobben finns nu och i framtiden så att fler utbildar sig inom områden där det finns en efterfrågan.

Att tidigt väcka intresse för olika yrken, särskilt inom framtida bristområden, är avgörande för att öka attraktionskraften och bryta normerade studie- och yrkesval. En starkt studie- och yrkesvägledning på flera plan är också en nyckelfaktor för att förbättra matchningen på sikt.

Prioriterade aktiviteter:

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

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 \(karlstad.se\)](http://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 årskurs 7 upp till årskurs 3 på gymnasiet. [Arbetsmarknadskunskap \(handelskammarenvarmland.se\)](http://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 \(kau.se\)](http://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 \(regionvarmland.se\)](http://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 Värmland är med i ett EU projekt för att synliggöra slöjdare och hantverkare som är riktiga bristyrken framåt.

- *"Upptäck Forshaga"* är Forshaga kommuns praokoncept för årskurs 8. Målet är att ge elever en bredare bild av arbetslivet och hur det fungerar inför framtida studie- och yrkesval. Praon är ett viktigt verktyg för kommunens långsiktiga kompetensförsörjning.
- *Vård är bäst!* Värmlands 16 kommuner och Region Värmland står gemensamt bakom kampanjen Vård är bäst! Arbetsgivare vill visa alla goda möjligheter till jobb som finns och att ett arbete inom hälsa, vård och omsorg är ett viktigt arbete som gör skillnad. Ett jobb att känna stolthet för. [Vård är bäst - Värmland \(varmland.se/vard-ar-bast\)](http://Vård%20%C3%A4r%20b%C3%A4st%20-%20V%C3%A4rmland(varmland.se/vard-ar-bast))
- Teknikcollege Värmlands kampanjer riktade till unga är ett gott exempel på nytänkande kommunikation för att öka intresset för industriella utbildningar. Genom anpassat budskap och val av plattformar utifrån ungas beteendemönster har kampanjerna haft stort genomslag och mätbar effekt.
- Drivhuset synliggör det värmländska arbetslivet för studenter redan under studietiden för att ge studenterna inblick i olika branscher och karriärvägar både inom privat, offentlig och idéburen sektor. Med hjälp av dessa möten stärks studenternas valkompass och förståelse för vart framtida jobbmöjligheter finns.

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 därmed kommande bristyrken.

Arbetslivets kompetensbehov är en viktig grund för att det ska finnas relevanta utbildningar i länet. Exempelvis ska yrkeshögskoleutbildningar svara mot arbetslivets behov av yrkeskompetens och drivas i nära samverkan med företag och arbetsgivare. Vid planering och dimensionering av gymnasiala utbildningar ska både arbetsmarknadens behov och individens intressen beaktas. Länets kommuner är organiserade i fyra samverkansområden, så kallade samverkansnoder. Fokus inom samverkansnoderna är att möta de delregionala kompetensbehoven.

Prioriterade aktiviteter:

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

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- Kristinehamns kommun gör kontinuerlig inventering av vilka kompetenser som efterfrågas av näringslivet på kort och lång sikt. Tätt kontakt med järnvägsbranschen i allmänhet och Kristinehamnsföretaget Tågab i synnerhet vilket gjort att visat behov av framtida kompetenser och resulterat i en lokförarutbildning på YH-nivå samt ett nytt gymnasieprogram för tågteknik med nationellt intag.
- Forshaga kommun genomför årligen en kartläggning av nuvarande och kommande rekryteringsbehov inom en femårsperiod med utgångspunkt i medarbetarnas pensionsålder.
- Teknikcollege Kristinehamn har inlett ett samarbete med Teknikcollege Karlskoga för att bättre kunna hantera kompetensförsörjningsfrågor kopplat till främst försvarsindustrin som är en otroligt viktig bransch för arbetsmarknadsområdet Kristinehamn/Karlskoga. De har också skapat ett sekundärsamarbete på gymnasienivå med Karlskoga. Eftersom de båda kommuner är en del av det svenska säkerhetsstråket syftar samarbetet bland annat till att stärka kompetensförsörjningsarbetet kopplat till totalförsvaret i de båda kommuner.
- Flera av kommunernas samverkansnoder har en referensgrupperna som fungerar som en gemensam plattform där utbildningsaktörer, arbetsmarknadsparter och vägledare samverkar. Syftet är att skapa strategisk dialog, kunskapsutbyte och utveckla insatser som stärker kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad samt möjliggör snabb anpassning av utbildningsutbudet efter arbetsmarknadens behov.
- Grums kommun kartlägger näringslivets kompetensbehov på näringslivsträffar och vid företagsbesök och försöker aktivt matcha dem mot regionala utbildningsinsatser, främst inom vuxenutbildningen. Aktivt samarbete mellan näringslivsansvarig och våra studie- och yrkesvägledare.
- Karlstads universitets Uppdrags AB kan vara behjälpliga på organisationsnivå, då man utvecklat modeller och arbetssätt att i nära samarbete med näringsliv och offentliga aktörer kartlägga och utveckla skräddarsydda kompetensutvecklingsinsatser för personal.
- *Möjligheternas Dag* – en gränsöverskridande samverkan kring kompetensförsörjning som arrangerades vid hotell Charlottenberg i Eda kommun. Evenemanget samlade aktörer från Sverige och Norge och lyfte fram möjligheter till samarbete inom arbetsmarknad, utbildning och integration. Genom presentationer, samtal och nätverkande skapades en plattform för att synliggöra initiativ och bygga relationer över gränsen. Dagen visar på hur lokala och regionala aktörer kan bidra till att stärka kompetensförsörjningen genom samverkan, innovation och gemensamt ansvarstagande.



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 flera samverkansarenor mellan utbildningsaktörer på olika nivåer, akademi, offentlig sektor och näringslivs- och främjarorganisationer. Exempel är de lokala noderna inom Teknikcollege Värmland och Vård- och omsorgscollege Värmland samt kommunernas samverkansnoder för utbildning på gymnasial nivå. 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 genom tidig dialog innan uppstart av utbildning, inför upphandling eller samverkan inom en utbildning.

Prioriterade aktiviteter:

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

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 \(lansstyrelsen.se/varmland\)](http://Yrkesväg.lansstyrelsen.se/varmland)
- Compare – koordinerar case till utbildningar på yrkes- högskola 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 baserade på data från företagen.
- *Tekniksprånget* – flera arbetsgivare i Värmland inom både privat och offentlig sektor deltar i Tekniksprånget som är betald praktik där praktikanten kan testa ingenjörsyrket på riktigt. [Praktisera som ingenjör! \(teknikspranget.se\)](http://Praktisera.som.ingenjor!(teknikspranget.se))
- Region Värmland – samverkar med flera universitet däribland Karlstads universitet, Högskolan Dalarna och Örebro universitet kring både reguljära utbildningar på grund och avancerad nivå samt olika uppdrags- utbildningar.
- Årjängs kommun – har haft två yrkeshögskoleutbildningar, Produktionstekniker och Automationsingenjör i samverkan mellan yrkeshögskolan i Arvika och företaget Camatec.
- Drivhuset – skapar mötesplatser och aktiviteter där studenter och arbetsliv möts (ex. case, event och studiebesök). Arbetslivet får en direktkoppling till framtidens talanger och studenter får möjligheten att utvecklas och skapa värdefulla kontakter.

- Flera av kommunernas samverkansnoder har en referensgrupp som utgör en samverkansplattform där utbildningssamordnare från gymnasieskola och vuxenutbildning, representanter från näringslivet, Arbetsförmedlingen, studie- och yrkesvägledare samt arbetsmarknadsenheter ingår. Genom denna struktur skapas en gemensam arena för strategisk dialog, kunskapsöverföring och utveckling av insatser som stärker kopplingen mellan utbildning och arbetsmarknad. Arbetet i referensgrupperna utgör även en central grund för att möjliggöra en snabb och behovsstyrd anpassning av utbildningsutbudet i relation till arbetsmarknadens förändrade behov.

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 ska kunna möta framtida utmaningar. 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 individers faktiska kunskaper, erfarenheter, 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.

Prioriterade aktiviteter:

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

Goda exempel inom aktivitetsområdet:

- *Kompetensbaserad rekrytering* är en modell som flera kommuner och Region Värmland tillämpar och utbildar chefer i. Modellen syftar till att se till vilka faktiska kompetenser som krävs för uppgiften och att rekrytera utifrån den kravprofilen.
- Värmlands idéburna – arbetsintegrerade sociala företag hjälper individer som har svårt att få eller behålla ett arbete att komma in i arbetslivet och känna sig delaktiga i samhället. [Jossenavet \(jossenavet.se\)](http://Jossenavet(jossenavet.se))



Delmål 3:

Höjd utbildningsnivå och utvecklat livslångt lärande

Utbildningsnivån är en nyckelfaktor för att öka en regions attraktivitet, utveckling och tillväxt. Den har, liksom det livslånga lärandet, också en betydande inverkan på individens möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden, 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.

Aktivitetsområden

3.1: Öka tillgängligheten till utbildning och kompetensutveckling i hela länet

Vi ska verka för att både utbildet och tillgången till utbildning och kompetensutveckling i Värmland blir mer jämlikt, oavsett bostadsort, utbildningsnivå, bransch, bakgrund eller funktionsförmåga. Människors livssituation ser olika ut och detta kan vara avgörande faktorer för att faktiskt kunna delta i utbildning. Samtidigt skapar det 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 utveckla fler digitala och hybrida lösningar, bredda utbildet i befintliga lärmiljöer som lärcentra och liknande strukturer, samt ta tillvara på öppna digitala utbildningar med kunskap från hela världen.

Ett flexibelt upplägg, exempelvis deltid, distans eller flera starter på ett år, som gör det möjligt för studerande från olika orter att delta kan också vara avgörande för att utbildningsinsatsen ska kunna genomföras. En ökad tillgänglighet kan också bidra till att fler individer ser möjligheterna att börja studera eller ta del av kompetensutvecklingsinsatser.

En fungerande infrastruktur för studiependling och digitala verktyg är viktiga förutsättningar för en ökad tillgänglighet men hanteras i andra dokument ([se sida 23](#)).

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 utbildet av utbildning på olika nivåer i befintliga lärmiljöer.

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 tillsammans med sjukhuset Torsby och Arvika lärcenter tillsammans med sjukhuset Arvika kan genom samarbete med Högskolan Dalarna erbjuda sjuksköterskeutbildning på distans.

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 lärstil, 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.

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.

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 årskurs 7 upp till årskurs 3 på gymnasiet. [Arbetsmarknadskunskap \(handelskammarenvarmland.se\)](https://handelskammarenvarmland.se/)
- *Projektet Värmlands skolsamverkan* – nio kommuner i Värmland har arbetat med syfte att minska skolfrånvaro och öka antalet elever som slutför grundskolan med gymnasiebehörighet med mycket lyckat resultat. [Värmlands Skolsamverkan \(varmlandsprojektparaply.se\)](https://varmlandsprojektparaply.se/)

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. Detta ur ett livslångt perspektiv – från de första stegen i förskoleklass till kontinuerlig kompetensutveckling genom hela livet.

En viktig del är att belysa olika yrken och karriärvägar. En annan är att tydliggöra de utbildnings- och bildningsformer som finns, deras särart samt möjliga upplägg och tillgänglighet, exempelvis folkhögskolor, studieförbund, komvux, yrkeshögskolor och universitet. Det är också viktigt att lyfta fram möjligheter för kompetensutveckling och omställning.

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 individens valkompetens.
- Synliggöra vilka möjliga yrkes- och/eller karriärvägar som en utbildning leder till.
- Validera för att dokumentera individens tidigare kunskaper och erfarenheter för att underlätta vidare utbildning.

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 årskurs 7 upp till årskurs 3 på gymnasiet. [Arbetsmarknadskunskap \(handelskammarenvarmland.se\)](#)
- Region Värmland – erbjuder karriärutvecklingsmodeller för flera vårdyrken
- *Ett jämställt Värmland*, Länsstyrelsen Värmland – ett anslutningssystem där över 460 företag, organisationer, föreningar, kommuner och myndigheter är anslutna. [Ett jämställt Värmland \(ettjamstalltvarmland.nu\)](#)
- *Studiemotiverande folkhögskolekurs*, Molkoms, Kykeruds, Klarälvdalens och Ingesunds folkhögskolor i samarbete med Arbetsförmedlingen – för arbetssökande som saknar slutbetyg från grund- eller gymnasieskolan. [Studiemotiverande kurs på folkhögskola \(arbetsformedlingen.se\)](#)

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.

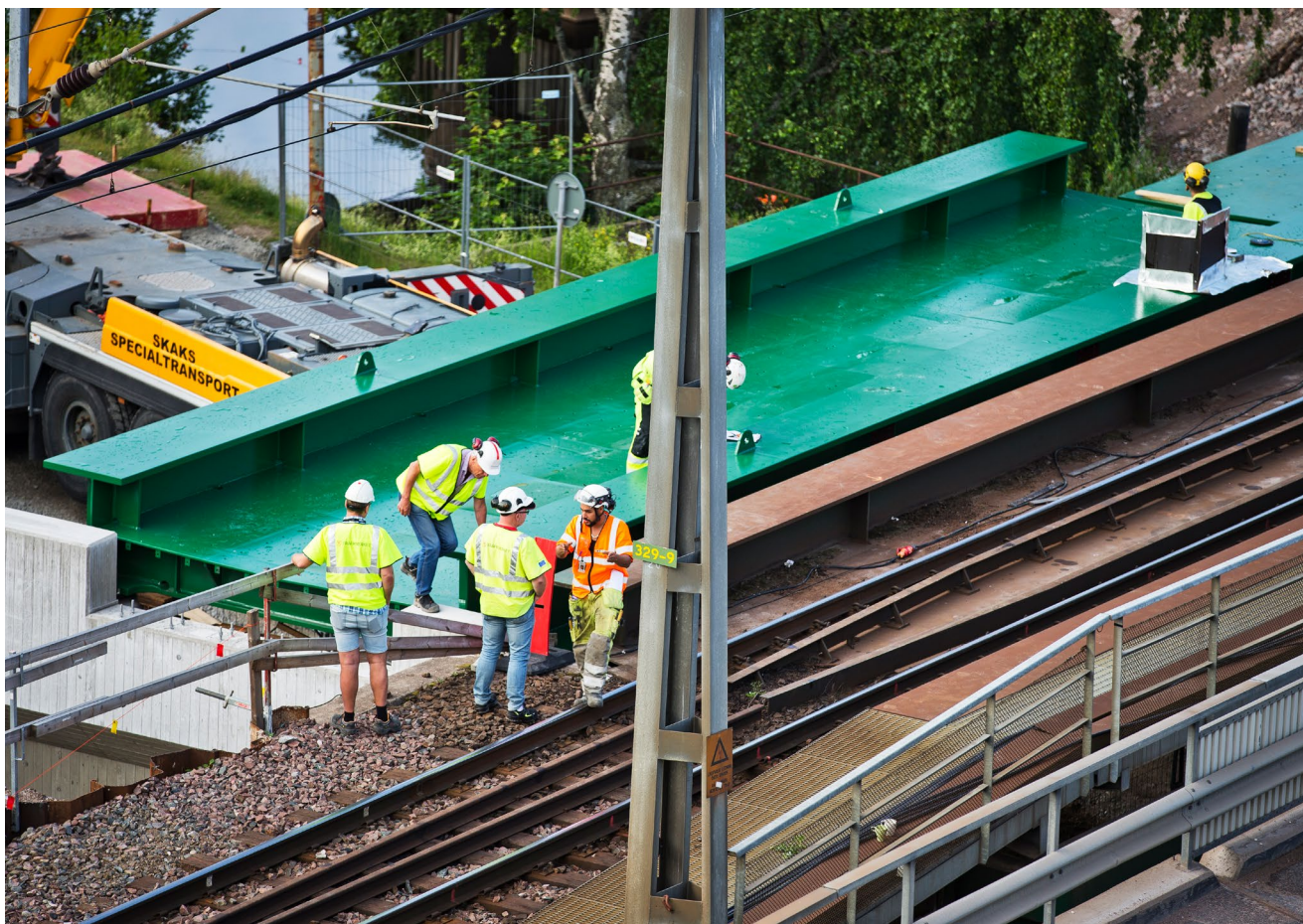
Detta ökar vikten av att arbetsgivare arbetar strategiskt med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Dels för att klara omställningen och att vara konkurrenskraftiga, dels för att behålla medarbetare och attrahera nya. Organisationer och arbetsgivare har olika kapacitet att arbeta strategiskt 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.

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.
- Främja att fler arbetsgivares arbetar aktivt med kompetensutveckling för sina medarbetare.

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 \(iucstalverkstad.se\)](#)
- Säffle kommun – driver ett treårigt ESF-finansierat projekt som syftar till att höja kompetensen hos timanställda personer med låg utbildningsnivå inom vård och omsorg samt funktionsstöd i Säffle kommun. Målet är att kompetensutveckla de anställda så att de känner sig trygga och stolta i sin yrkesroll.
- Visit Värmland – genomför boostar för att företag, främst de mindre, ska kunna ta till sig utbildning och information under ett kort och informativt tillfälle. Exempel på ämnen är AI, hållbarhet, digitalisering, värdskap och marknader.
- Flera kommuner kompetensutvecklar och ställer om genom intern samverkan i kommunen och externt omställningsstöd.
- Drivhuset – kopplar ihop företag med entreprenöriella studenter som bidrar med nya perspektiv. Genom olika insatser kan företag då identifiera kompetensbehov och testa idéer utan stora interna resurser – vilket stärker både kompetensförsörjning och omställningsförmåga
- Omställningsorganisationerna bidrar till att facilitera omställningen på den svenska arbetsmarknaden, och jobbar med karriärvägledning, ekonomiskt stöd vid studier, och faciliterar för arbetslösa kollektivavtalsanställda och tjänstemän att få en ny hållbar lösning på arbetsmarknaden.



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: samverkan och nya arbetssätt. Detta för att få framfart och hållbarhet i det gemensamma arbetet. Även attitydförändringar lyfts som viktiga förutsättningar men mer i direkt koppling till delmålen och aktivitetsområdena.

Samverkan

Under framtagandeprocessen gjordes en kartläggning av pågående samverkan. Den 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. Som även nämns inledningen av kapitlet Delmål och aktivitetsområden ([se sida 10](#)) – vilken eller vilka aktörer som kan göra vad, diskuterar vi tillsammans i Kompetensförsörjningsrådet⁵ och andra relevanta forum.

5. Se Bilaga 1 för mer information.

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, både från andra län och andra länder, exempelvis Falkenbergsmodellen⁶ 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. Ett exempel är att vi kraftsamla för alla barns och ungas hälsa i en gemensam mission⁷. 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 bedöma de regionala kompetensbehoven inom privat och offentlig sektor på både kort och lång sikt. Uppdraget omfattar även att bistå Skolverket och Myndigheten för yrkeshögskolan (MYH) med underlag till deras samlade bedömningar. För Skolverket används underlagen i de regionala planeringsunderlagen för dimensionering och planering av gymnasieskola och yrkesvux. För MYH utgör de en del av myndighetens 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 stödjande 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.
- Kompetensförsörjningsråd⁸ – samlar aktörer som är verksamma inom kompetensförsörjning på ett övergripande plan. Fokus är på kompetensförsörjningen i Värmland. Rådets struktur och arbetsform är under förändring för att ge större möjligheter till gemensamt arbete för utveckling och förändring för kompetensförsörjningen i Värmland.

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 skapa samverkansstrukturer som fördjupar lärande ska vi koppla an till Värmlandsstrategins årshjul och smart specialisering för genomförande och uppföljning. Utförandet 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.

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. Under framtagandet av den regionala handlingsplanen för kompetensförsörjning genomfördes en kartläggning av pågående aktiviteter i länet. Den sammanställningen var dock en ögonblicksbild, och det framkom önskemål och behov av en fortsatt överblick av aktiviteter som pågår i länet. Därför är ett arbete igång med att ta fram ett digitalt verktyg som kan underlätta en sammanställning och vara nåbar via Region Värmlands hemsida.

6. För mer information fbgmodellen.se

7. För mer information [Alla barns och ungas hälsa – en gemensam mission \(regionvarmland.se\)](https://www.regionvarmland.se/alla-barns-och-ungas-halsa-en-gemensam-mission)

8. För mer information Bilaga 1.

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. Handlingsplanen förväntas bidra till att vi närmar oss de långsiktiga, övergripande målen i Värmlandsstrategin. Därför ska även de av Värmlandsstrategins indikatorer som bär relevans för handlingsplanens inriktning stämmas av och analyseras årligen.

De dimensioner som inte kan mätas med dessa mätpunkter kommer att utvärderas mot slutet av handlingsplanens giltighetstid. Detta sker genom en enkätundersökning riktad till aktörer vars förutsättningar, attityder och beteenden aktiviteterna syftar till att 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 \(regeringen.se\)](http://nationellstrategi.se)
- [Värmlandsstrategin – Värmlands regionala utvecklingsstrategi \(varmlandsstrategi.se\)](http://varmlandsstrategi.se)
- [Värmlands forsknings- och innovationsstrategi för smart specialisering \(regionvarmland.se\)](http://regionvarmland.se)
- [Folkhälsostrategisk plan \(regionvarmland.se\)](http://regionvarmland.se)
- [Värmlands kulturplan \(regionvarmland.se\)](http://regionvarmland.se)
- [Länstransportplan \(regionvarmland.se\)](http://regionvarmland.se)
- [Regionalt serviceprogram 2023–2030 \(regionvarmland.se\)](http://regionvarmland.se)
- [Regionalt trafikförsörjningsprogram Värmland 2022–2026 \(regionvarmland.se\)](http://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 \(arbetsformedlingen.se\)](http://arbetsformedlingen.se)
- [Drivhuset Värmland \(drivhuset.se/varmland\)](http://drivhuset.se/varmland)
- [Gymnasie- och vuxenutbildningssamverkan Värmland \(karlstad.se\)](http://karlstad.se)
- [Handelskammaren Värmland \(handelskammarenvarmland.se\)](http://handelskammarenvarmland.se)
- [IUC Värmland \(iucstalverkstad.se\)](http://iucstalverkstad.se)
- [Karlstads universitet \(kau.se\)](http://kau.se)
- [LO-distriktet i Örebro och Värmland \(orebrovarmland.lo.se\)](http://orebrovarmland.lo.se)
- Länets 16 kommuner med nätverken: Skolchefer, HR chefer, Näringslivansvariga, Arbetsmarknadsenhetschefer
- [Länsstyrelsen Värmland \(lansstyrelsen.se/varmland\)](http://lansstyrelsen.se/varmland)
- [NIFA \(nifa.se\)](http://nifa.se)
- [Region Värmland \(regionvarmland.se\)](http://regionvarmland.se)
- Samordningsförbunden Värmland/Dal [Samordningsförbunden i varje län \(finsam.se\)](http://finsam.se)
- [Stiftelsen Compare \(compare.se\)](http://compare.se)
- [Värmlands län Svenskt Näringsliv \(svensktnaringsliv.se/varmland\)](http://svensktnaringsliv.se/varmland)
- [Teknikcollege Värmland \(teknikcollege.se/varmland\)](http://teknikcollege.se/varmland)
- [TRR: När du vill ta nästa steg i arbetslivet \(\(TRR\).se\)](http://trr.se)
- [Unionen Värmland \(unionen.se/om-unionen/regioner/varmland\)](http://unionen.se/om-unionen/regioner/varmland)
- [Visit Värmland \(visitvarmland.se\)](http://visitvarmland.se)
- [Vuxenutbildning i Värmland \(karlstad.se/vuxenutbildning-i-varmland\)](http://karlstad.se/vuxenutbildning-i-varmland)
- [Vård- och omsorgscollege i Värmland \(varmland.vo-college.se\)](http://varmland.vo-college.se)
- [Värmlands Idéburna \(varmlandsideburna.se\)](http://varmlandsideburna.se)
- [Yrkeshögskolenätverket Värmland \(yhvarmland.se\)](http://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 Omställningsrådet⁹, 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 ägandeskap för frågorna som rör kompetensförsörjning i Värmland.

Under utvecklingen av handlingsplanen gjordes en påseende-runda 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, Samordningsförbunden Värmland/Dal, 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.

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.



9. 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

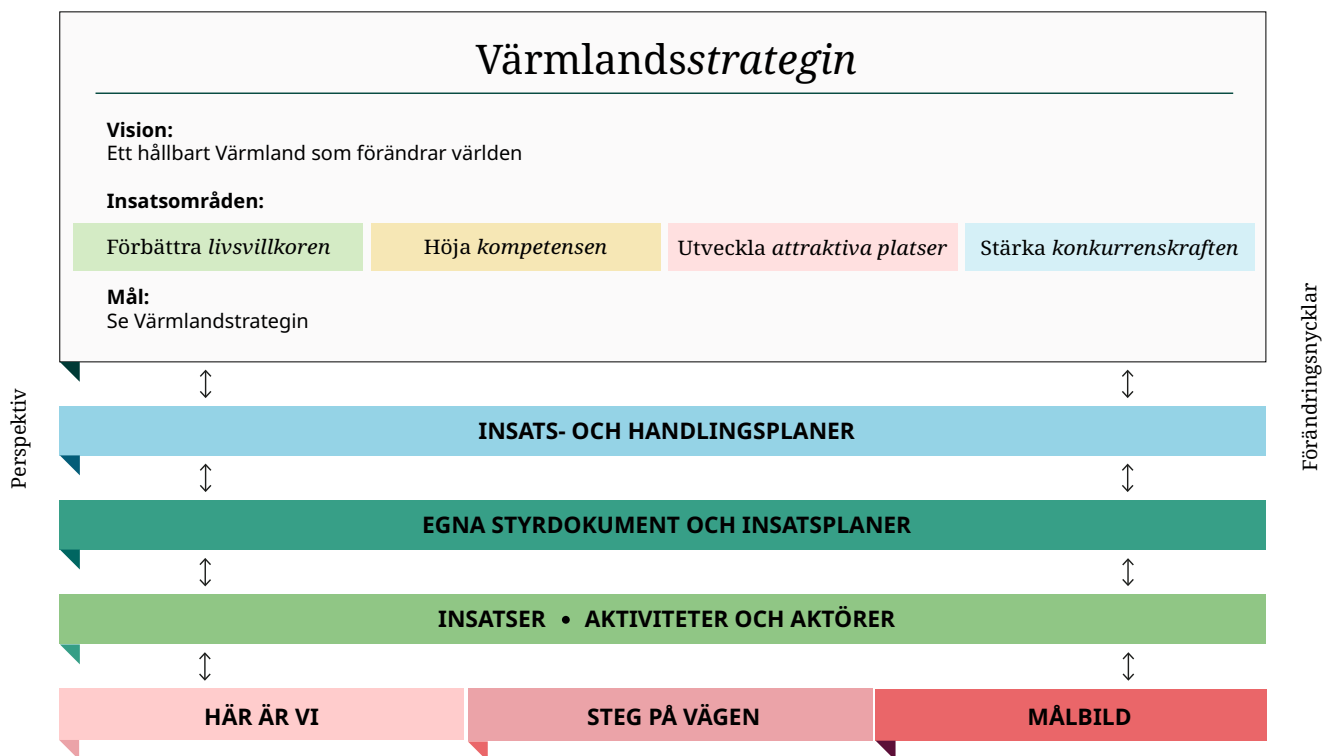
I juni 2021 fattade Regionfullmäktige beslut om Värmlands utvecklingsstrategi, Värmlandstrategin 2040. Det finns en reviderad version som beslutades om i november 2025. Värmlandstrategin utgör en grund för beslut och styr satsningar och tilldelning av projektmedel och företagsstöd. Vid förhandlingar 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.

Värmlandstrategin 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, landsbygds politik, 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 Värmlandstrategin. 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.



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

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
- Vätern

Styrkorna både bidrar och är förutsättningsskapande. 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 dessa 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

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



För att företag och offentliga organisationer i Värmland ska växa och må bra är det avgörande att hitta rätt kompetens. Region Värmlands roll är att initiera, stödja och samordna insatser för en ökad kompetensmatchning. Detta görs bland annat i form av denna handlingsplan.

Vi vet att matchningen mellan arbetsmarknadens behov och tillgänglig kompetens behöver stärkas och utvecklas. Handlingsplanen har därför arbetats fram i samverkan och i dialog med representanter från Region Värmland, länets kommuner, myndigheter, näringslivs- och främjarorganisationer, utbildningsaktörer, akademi och civilsamhälle.

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