

Version: 2022-01-28

Kompetensplan Västmanland

Plan för en hållbar och inkluderande kompetensförsörjning i länet 2022 till 2030

Innehåll

1	Inledning	2
1.1	Syftet med Kompetensplan Västmanland	2
1.2	Ambitionen är hög i den Regionala utvecklingsstrategin	2
1.3	För vem finns Kompetensplan Västmanland.....	3
2	Gemensamma utgångspunkter	4
2.1	Livslångt lärande	4
2.2	Hållbar utveckling.....	4
2.3	Hälsofrämjande och inkluderande arbetsmiljö	5
3	En hållbar och inkluderande kompetensförsörjning för länet.....	5
3.1	Matcha och bygga kompetens	6
3.1.1	Mål 1: Ökad kunskap om kompetensbehov för framtidens arbetsmarknad.....	6
3.1.2	Mål 2: Goda kunskaper i yrkessvenska för utlandsfödda	7
3.1.3	Mål 3: Ökade möjligheter för inträde på arbetsmarknaden	7
3.1.4	Mål 4: Ökade möjligheter för omställning och karriärväxling	7
3.2	Samverkan för framtidens arbetsmarknad	7
3.2.1	Mål 5: Ökad kännedom om länets kompetensbehov	8
3.2.2	Mål 6: Stärkt samverkan mellan utbildning och arbetsliv	8
3.2.3	Mål 7: Utbildningar som matchar länets kompetensbehov	8
3.2.4	Mål 8: Etablerad regional struktur för validering	9
3.3	Strategisk kompetensförsörjning	9
3.3.1	Mål 9: Arbetsgivarna i länet har kunskap för att kompetensplanera sin verksamhet.....	9
3.3.2	Mål 10: Höjd kapacitet hos arbetsgivarna att arbeta med kontinuerlig kompetensutveckling	10
3.3.3	Mål 11: Öka arbetsgivarnas rekryteringsmöjligheter genom breddad rekrytering.....	10
3.3.4	Mål 12: Förstärkt kompetensförsörjning inom länets styrkeområden	10
4	Genomförande och uppföljning	11
4.1	Gemensamma och vägledande principer.....	12

1 Inledning

1.1 Syftet med Kompetensplan Västmanland

Kompetensplan Västmanland är ett verktyg för att stärka förutsättningar 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 länets plan för arbetet med kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Planen har arbetats fram tillsammans med flertalet olika 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 är att Kompetensplan Västmanland ska ange prioriteringar samt riktning för länet att gemensamt samlas kring och styra mot.

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 de tre delmålen 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 prioriterat 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. Västmanlands Kompetensplan och Affärsplan 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.

Ambitionen är att organisationer och företag i Västmanland till 2030 har etablerad en bra samverkan för ett hållbart och inkluderande arbetsliv där individens och organisationens möjlighet till ett livslångt lärande tas tillvara och år 2030 har andelen sysselsatta ökat 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 tillvara ta hela länets kompetensresurs och att fler individer kommer ut på arbetsmarknaden med efterfrågad kompetens. 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 kompetensråd¹ har varit delaktiga i framtagandet av utvecklingsområdena och de prioriteringar som beskrivs här i planen. Planen har vidare varit ute på remiss till länets kommuner.

¹ 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 och ordförande är regionens Regionala utvecklingsdirektör.

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. I relation till detta påverkar även kompetensbristen inom flera yrkesområden i länet och även en brist på arbetskraft med matchande utbildningsnivå och inriktning.

2.1 Livslångt lärande

Kompetensplan Västmanland ska genomsyras av det livslånga lärandet. Begreppet livslångt lärande kan ses ur två perspektiv. Det ena syftar på individens lärande under hela livet. Det andra syftar på att individer utvecklar kunnande 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. Begreppet kan också ses ur ett systemperspektiv, hur olika utbildningsaktörer samverkar med företag och det omgivande samhället när det gäller kompetensförsörjning och kompetensutveckling. Länets vuxenutbildning, yrkeshögskola, universitet samt folkhögskola är viktiga aktörer för det livslånga lärandet. För att synliggöra, bedöma och ge erkännande och värde åt kunnande 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 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 och 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 i Västmanland. Utmaningar står i att det finns skillnader i förutsättningar för olika grupper vad gäller utbildning, arbete, goda arbetsmiljöer, boende och till jämlika välfärdstjänster. Skillnader i livsvillkor och hälsa syns utifrån ålder, kön, ursprung, funktionsnedsättningar. Ur ett individperspektiv är det viktigt med långsiktigt hållbara insatser och lösningar som håller över tid.

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 klimatomfattigt hållbara samt cirkulära varor och tjänster ökar.

I den digitala omställningen finns behov av innovation och förnyelse genom entreprenörskap att lösa både sociala och miljömässiga utmaningar. Digitaliseringen fortsätter att vara ett viktigt utvecklingsområde genom hela Västmanlands Kompetensplan.

Den ekonomiska aspekten av hållbar utveckling är en integrerad del i de övriga dimensionerna och en förutsättning, men det handlar också om att vårda och underhålla och hushålla (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 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, 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 också 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 också central roll för ett förbättrat arbetsliv och företagsklimat i Västmanland, för att fler företag och organisationer hittar rätt kompetens.

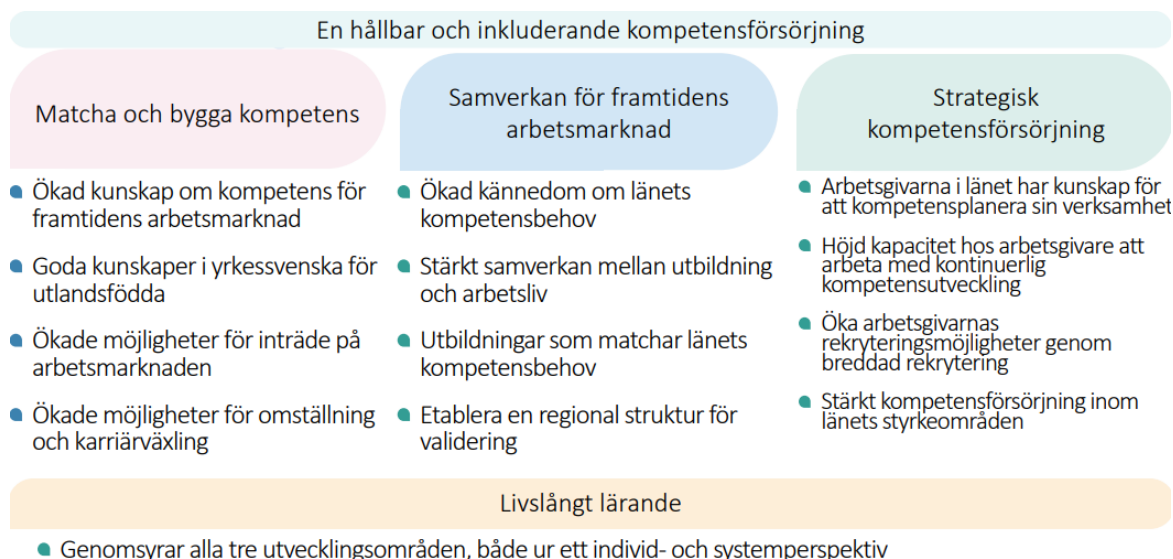
3 En hållbar och inkluderande kompetensförsörjning för länet

För att nå ett hållbart och inkluderande arbetsliv för alla i Västmanland, där individers kapacitet och kompetens kommer till rätta och arbetsgivare har möjlighet att anställa den kompetens som de behöver och där länet har tillgång till de utbildningar och kompetensinsatser som behövs. Har vi tillsammans med aktörer i länet tagit fram mål och prioriteringar. De är uppdelade i tre utvecklingsområden.

Första utvecklingsområdet, 4.1 *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 arbetslösa, förbättrade språkträningsinsatser, fler platser för arbetsförlagt lärande och lärlingar och flexibla utbildningsmöjligheter som främjar karriärväxling och omställning för individen.

Andra utvecklingsområdet, 4.2 *Samverkan för framtidens arbetsmarknad*, fokuserar på de strukturer och system som vi har tillgång till, för att förbättra länets möjligheter till kompetensförsörjning. Där blir samverkansarenor en av de viktigaste prioriteringarna och också arbetet med att vi i länet har en god analyskapacitet och att vi tar fram rätt prognoser som stödjer arbetet. Vi behöver också stärka utbudet av flexibla utbildningslösningar och möjligheter till validering.

Tredje utvecklingsområdet, 4.3 *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. Företag behöver ges bättre förutsättningar att identifiera kompetensbehov och genomföra insatser för att tillgodose behoven.



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 en större kunskap om arbetsmarknaden i Västmanland för de 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 behöver vi förbättra 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;

Mål 1: Ökad kunskap om kompetens för framtidens arbetsmarknad

Mål 2: Goda kunskaper i yrkessvenska för utlandsfödda

Mål 3: Ökade möjligheter för inträde på arbetsmarknaden

Mål 4: Ökade möjligheter för omställning och karriärväxling

3.1.1 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. Länets invånare, utbildningsanordnare samt studie- och yrkesvägledare behöver kunskap om detta för att utbildningsutbudet ska passa både individ och yrkesstrukturen i länet. Bland annat behöver vi fler sökande till yrkesutbildningar i hela länet. Även vård och omsorg och industrin i länet har ständiga behov av kompetens. Arbetsplatsbesök och olika typer av praktik är en viktig del för att öka kunskap om arbetsmarknaden. Vi behöver samsas genom ett stärkt arbete med vägledning mot arbete och studier från grundskolan och genom hela livet i omställningsbehov och kompetensutveckling.

3.1.1.1 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**

3.1.2 Mål 2: Goda kunskaper i yrkessvenska för utlandsfödda

Genom att förbättra insatser för språkträning och yrkessvenska för utlandsfödda underlättar och ökar inträdet på arbetsmarknaden. Oavsett utbildningsnivå är arbetslösheten tydligt 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.

3.1.2.1 Prioriteringar:

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

3.1.3 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 säkrare arbetsmarknadsinsatser och stärkt vuxenutbildning. Trots brist på arbetskraft i en del branscher i länet finns fortfarande en stor del individer som står utanför arbetsmarknaden. Här behöver tillfällen skapas där individ och arbetsgivare kan mötas och även möjliga forum mellan arbetsgivare. I den reformering Arbetsförmedlingen genomgår uppkommer ett behov av en ny samverkansform mellan Arbetsförmedling, 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.

3.1.3.1 Prioriteringar:

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

3.1.4 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 behövs individanpassade lösningar stärkas genom digitalisering, lärcentra och yrkesnära satsningar. För redan anställda blir smidiga lösningar för omställning, kompetensutveckling och möjlighet till karriärväxling allt viktigare.

3.1.4.1 Prioriteringar:

- **Utveckla länets lärcentra och möjlighet till distansstudier**
- **Stödande aktiviteter för att förenkla möjlighet till utbildning som anställd**

3.2 Samverkan för framtidens arbetsmarknad

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

Att det finns framtagna analyser och prognoser kring kompetensbehoven i länet är viktigt för att stärka samverkan mellan länets utbildningsanordnare och arbetsgivarna. Dessa behöver samlas 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 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

3.2.1 Mål 5: Ökad kännedom om länets kompetensbehov

Flera aktörer arbetar på olika sätt med att ta fram analyser och prognoser, både 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 bland annat vård och omsorg samt industrin. För att förbereda och säkra arbetet med att kunskapshöja länet med rätt kompetens är ett bra prognos- och analysarbete en grund. Därför behövs en ökad kompetens att ta emot rapporter, prognoser, tabellpaket samt att paketera, kommunicera och föra dialog kring kunskapsunderlagen.

3.2.1.1 Prioriteringar:

- Kontinuerligt kartlägga kompetensbehov
- Tillgängliggöra kartläggningar
- Sprida kunskap om kompetensförsörjningsbehovet i länet

3.2.2 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 och även utifrån de samverkansnoder som redan idag finns etablerade i länet. Här är även andra aktörer som Arbetsförmedlingen och dess fristående aktörer viktiga för att hitta gemensamma lösningar och samverkansformer och forum.

3.2.2.1 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

3.2.3 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 behövs 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 just nu och på sikt.

3.2.3.1 Prioriteringar:

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

3.2.4 Mål 8: Etablerad regional struktur för validering

Många enskilda kommuner är för små för att kunna erbjuda validering inom alla områden. Därför är det viktigt att samverka för att kunna komplettera varandra. Det är också viktigt att Arbetsförmedlingen, utbildningsanordnare och det regionala arbetsgivarna involveras i samverkansarbetet. Man kan också se att regionala strukturer för validering bidrar till ett likvärdigt, tillgängligt och sammanhållet nationellt system för validering och i slutändan kan bidra till att fler individer får sin kompetens validerad.

3.2.4.1 Prioriteringar:

- **Verka för att validering blir en del av utbildningsanordnares arbete**
- **Verka för att validering blir en del av länets arbetsgivares strategiska 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. Företag 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

3.3.1 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 inneha förmågan 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 synliggöras för att kommuniceras till utbildningsaktörer, det vill säga att arbetsgivarna stärker sin beställarkompetens.

3.3.1.1 Prioriteringar:

- **Omvärldsbevakning av trender och faktorer som kan påverka framtida behov av nya kompetenser**
- **Behovsinventering av kompetensbehov på olika kvalifikationsnivåer**
- **Kartläggning och behovsinventering av både befintligt och framtida kompetensbehov**

3.3.2 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 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.

3.3.2.1 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.**

3.3.3 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, utlandsfödda 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 står för att öppna upp för att ta emot individer med annan bakgrund än vad som vanligtvis rekryteras.

3.3.3.1 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**

3.3.4 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 samhällsutmaningar och framtida tillväxtområden. Styrkeområdena som identifierats här i Västmanland är inte branscher utan ska snarare ses som ansamlingar av kompetens och förmågor inom områden som Automation, Energi, Järnväg samt Velfärd 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 eller i Sverige behöver kunna rekryteras nationellt och internationellt.

3.3.4.1 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 gemensam målbild.

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 genom 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.

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 som på tjänstemannanivå.

Genomförande av kompetensplanen har ingen egen finansiering utan störst effekt av planen får vi genom att medverkande aktörer avsätter egen 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 den europeiska regionalfonden ERUF och den europeiska socialfonden ESF+. Genom dessa medel, men också andra, kan riktade insatser genomföras.

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 RUS-konferens, befintliga forum och nätverk samt region Västmanlands webbplats, Utveckla Västmanland

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 RUS 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

4.1 Gemensamma och vägledande principer

Fem principer som vägleder oss i hur vi, länets aktörer vill uppfattas och agera i det regionala kompetensförsörjningsarbetet i Västmanland 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 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 på vår tids globala utmaningar, från klimat till social sammanhållning.