

BEHOVSINVENTERING: KOMPETENSFÖRSÖRJNING I SKARABORGS TILLVERKANDE INDUSTRIFÖRETAG

Delrapport 2, april 2024



Rapporten är framtagen av Skaraborgs Kompetensnav som är ett projekt på Skaraborgs Kommunalförbund. Projektet finansieras till 90 % av Västra Götalandsregionen och 10 % av delregionala utvecklingsmedel.



Intervjuerna med företagen är genomförda av IDC West Sweden AB, ett utvecklingsbolag för Skaraborgs tillverkande industri och samverkande part i projektet.

KONTAKTA KOMPETENSNAVET

Detta är den andra delrapporten kring Skaraborgs industris kompetensbehov som är producerad inom ramen för projektet Skaraborgs Kompetensnav.

Projektet pågår till 2025-03-31. Välkommen att kontakta Kompetensnavet!

E-post: kompetensnavet@skaraborg.se

Webbsida: skaraborg.se/kompetensnavet

Inledning.....	4
Uppdragsbeskrivning.....	5
Metod och genomförande.....	5
Fördelning män - kvinnor	6
Hänvisningar	6
Resultat.....	7
Ökat fokus på resurseffektivitet	7
Företagen upplever brist på kompetens.....	8
Efterfrågade förmågor och kompetenser.....	10
Efterfrågade utbildningar.....	13
Nomenklatur utmanar utbildningssystemet.....	15
Diskussion & analys.....	16
Uppskattning: Antal anställda ökar med 16-20%.....	16
Resurseffektiv industri ställer nya krav på kompetens.....	17
Fler kvinnor behövs inom industrin.....	18
Kompetensbrist sänker ingångskraven	19
Lär- och innovationsmiljöer behöver uppdateras	20
Vikten av att vara en attraktiv arbetsgivare ökar	21
Gemensamt ansvarstagande nyckel till gott samarbete	22

INLEDNING

Det råder fortsatt brist på kompetens för industriföretagen i Skaraborg. Delrapport 2, baserad på intervjuer med 51 företag från alla Skaraborgs kommuner, visar att vi måste fortsätta arbeta aktivt för att få till en bättre matchning på arbetsmarknaden i vår delregion. Företagen inom industrin har en fortsatt positiv syn på att kunna expandera och utvecklas i Skaraborg, men ser en utmaning i att hitta rätt kompetens för de olika yrkesrollerna.

För Kompetensnavet innebär resultatet i Delrapport 2 att arbetet med att ta fram en struktur för dialog med olika branscher, för att identifiera och samlat presentera vilka behov arbetslivet i Skaraborg har, blir än viktigare. Rollen som motor, mäklare och mötesplats i dialogen mellan utbildningssystemet och de som ska anställa är viktig för att vi ska få till en bättre matchning över tid.

Att skapa attraktivitet för arbete inom industrin är en nyckel för att företagen ska klara sin kompetensförsörjning. Detta är ett gemensamt ansvar för både utbildningssystemet och arbetsgivarna. Det kommer att krävas fler kortare utbildningar för befintliga medarbetare som saknar generell industriutbildning, samtidigt som medarbetare med erfarenhet behöver få möjlighet till kompetensutveckling för att välja att vara kvar hos sin arbetsgivare. Flera av de intervjuade företagen vill också få fler kvinnor att välja industrin som arbetsplats.

Rapporten visar också att Skaraborg idag saknar utbildningar inom processindustrin. Det finns stora arbetsgivare, inom till exempel livsmedelsindustrin, som internt utbildar de flesta som anställs eftersom utbildningar inom området saknas. En kommande batterifabrik i Mariestad kommer att öka behovet av dessa utbildningar ytterligare. Detta är en tydlig signal till gymnasieskola, Komvux, yrkeshögskola och högre utbildning om vilka utbildningar och utbildningsmiljöer som behöver komma på plats de närmaste åren.

Att arbeta med frågor som rör kompetensförsörjning är komplext. Förutom attraktivitet hos arbetsgivare och rätt innehåll och form i utbildningarna, krävs flera saker. Vi måste ha en kollektivtrafik som gör att människor kan ta sig både till utbildningsorter och till arbeten. Det krävs också att det är attraktivt att bosätta sig i Skaraborg så att vi når vårt mål om 300 000 invånare år 2030. Idag saknar vi utbildningsplatser inom några områden men den största utmaningen för ett kompetensförsörjt arbetsliv är att vi behöver bli fler invånare i Skaraborg.



Johan Lindell

Projektledare Kompetensnav Skaraborg

UPPDRAGSBESKRIVNING

IDC är projektpartner i Kompetensnav Skaraborg och har i projektet ett särskilt fokus mot delregionens industriföretag. Uppdraget kring denna rapport har varit att kartlägga kompetensbehov hos den tillverkande industrin i Skaraborg. IDC har identifierat ett antal företag i Skaraborg för dessa dialoger och har, utifrån en för ändamålet skapad behovsmall, genomfört semistrukturerade intervjuer med företagsledningar och HR-funktioner på dessa företag.

Fokus i uppdraget är att utreda om och hur omställningen påverkar befintlig personal, inom industrin i allmänhet och inom fordonsbranschen i synnerhet, samt på vilket sätt företagen önskar att utbildningssystemet i delregionen möter deras framtida kompetensbehov.

Uppdraget påbörjades under slutet av 2022 och under 2023 publicerades Delrapport 1. I denna rapport, Delrapport 2, finns resultat fram till och med första halvan av 2024 med. Arbetet fortgår och fler delrapporter ska produceras.

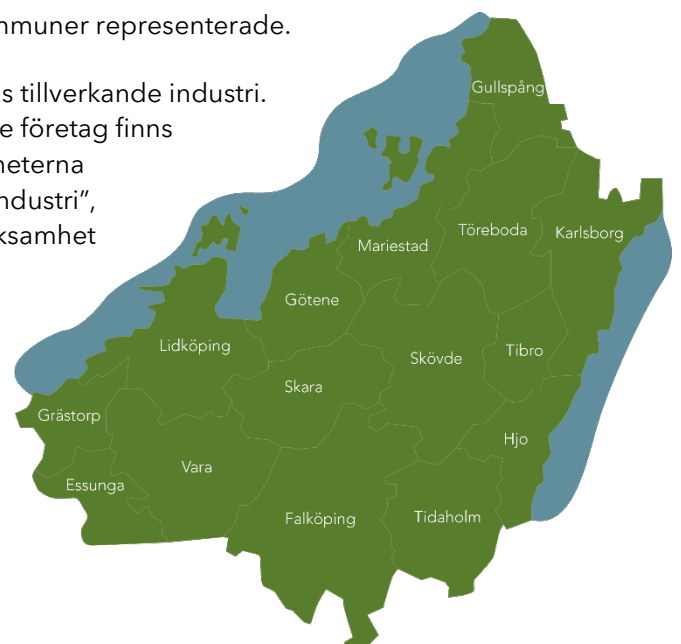
METOD OCH GENOMFÖRANDE

Inom ramen för uppdraget har en processbeskrivning och en intervjumall tagits fram. Dessa har utformats för att ligga till grund för kartläggningen av de samlade behoven i Skaraborgs tillverkande industri. Kartläggningen och insamlingen av behoven har skett genom semistrukturerade intervjuer hos företag. Frågorna handlar bland annat om arbetsgivarnas nuläge gällande antal anställda, fördelningen mellan kvinnor och män, rekryteringsbehov (på ett till fem års sikt) samt behov av att ställa om befintlig personal utifrån kommande kompetenskrav och förändrade processer.

Omvärldsläget med ökade kostnader till följd av inflation, ökade räntor och materialpriser, osäker elförsörjning med mera fortsätter prägla företagen. Många har fortsatt svårt att prediktera kommande behov.

I denna delrapport finns nu alla Skaraborgs 15 kommuner representerade.

Urvalet av företag har gjorts utifrån hela Skaraborgs tillverkande industri. Detta innebär att behov från både stora och mindre företag finns representerade. De huvudsakliga branschtillhörigheterna bland de intervjuade företagen är "Tillverkning & industri", "Livsmedelsframställning" och "Teknisk konsultverksamhet inom industriteknik".



Inom dessa återfinns bland annat transport- och metallindustri, olika typer av maskintillverkning, möbler, inredning, trä- och byggnadsmetallvaror, olika typer av plastvaru- och plastförpacknings-tillverkning, kemiska produkter, pappers- och pappersvarutillverkning, tillverkning av kommunikationsutrustning, elapparaturer, elektronik, medicinsk utrustning och livsmedelsframställning från råvara till färdig produkt.

Precis som i Delrapport 1 är all information från samtal med företag under sekretess. Detta har varit en förutsättning för företagens medverkan och därför återfinns inte heller denna gång några namn på de deltagande företagen i sammanställningen. Börsnoterade företag har också valt att inte delge information om numerär och tidpunkter.

Resultatet i denna rapport bygger dels på de samtal som låg till grund för Delrapport 1, samt intervjuer med ytterligare 22 företag. Totalt behandlar rapporten 51 företag. Arbetet fortgår systematiskt och resultatet sammanställs och redovisas löpande i varje delrapport.

FÖRDELNING MÄN - KVINNOR

63% av de intervjuade företagen har uppgett fördelningen mellan kvinnor och män. Bland dessa är den totala andelen kvinnor 38% och andelen män 62%. Följande fördelningar finns:

- 70% av företagets totala bemanning är kollektivanställda och 30% tjänstepersoner.
- På kollektivsidan är andelen kvinnor 42% och andelen män 58%
- På tjänstepersonssidan är andelen kvinnor 27% och andelen män 73%

HÄNVISNINGAR

I denna rapport hänvisas till följande källor:

Industrirådets rapport, [Industrins kompetensbehov 2024 - 2027](#)

Sveriges Ingenjörer, artikeln [Storsatsning krävs för att fler tjejer ska välja teknikprogrammet](#)

Lernia, intervju med IF Metalls ordf. Marie Nilsson: [Därför behövs fler kvinnor i industrin](#)

Svenskt Näringsliv, [Rekryteringsenkät 2023/2024 - Kompetens var god dröj](#)

Exempel på intervjuade företags branschtillhörighet*

Tillverkning & Industri - Metallindustri
 Tillverkning & Industri - Maskiner, tillverkning
 Teknisk Konsultverksamhet - Teknisk konsult inom Industriteknik
 Tillverkning & Industri - Plastvarutillverkning, övrig
 Livsmedelsframställning - Livsmedelsframställning
 Tillverkning & Industri - Trävaror, tillverkning
 Tillverkning & Industri - Pappers- & Pappersvarutillverkning
 Tillverkning & Industri - Verktygsmaskiner, tillverkning
 Tillverkning & Industri - Byggnadsmetallvaror, tillverkning
 Tillverkning & Industri - Pappers- & Pappersvarutillverkning
 Tillverkning & Industri - Elektronikindustri

*Ofullständig lista för att företag ska förbli anonyma.

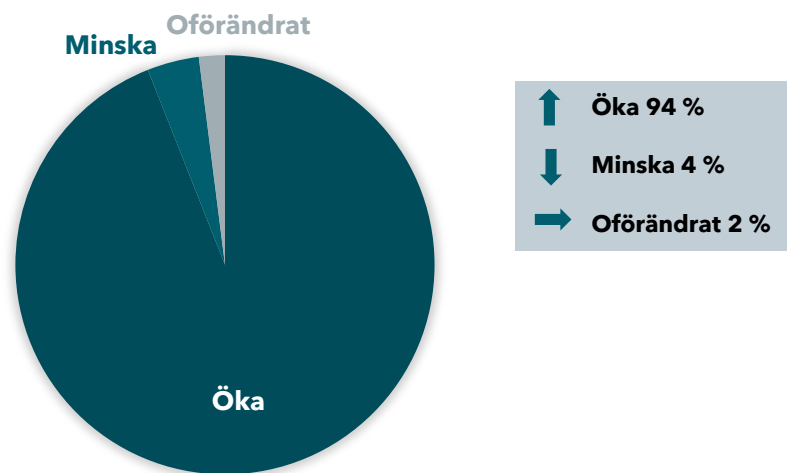


RESULTAT

Omvärldsläget och dess kostnadsökningar gör det extra svårt för företagen att sja om framtiden. Prognosen, baserat på de 51 företag som intervjuats, pekar ändå på att majoriteten av företagen har ett fortsatt behov av att rekrytera nya kompetenser och även kompetensutveckla befintliga medarbetare.

Efterfrågan av nya medarbetare i Skarborg ser därför ut att öka med 16–20% under en femårsperiod. Siffran ska ses i ljuset av att relativt få av Skarborgs industriföretag har intervjuats.

KOMMER FÖRETAGET BEHÖVA ÖKA ANTALET ANSTÄLLDA INOM EN FEMÅRSPERIOD?



ÖKAT FOKUS PÅ RESURSEFFEKTIVITET

Trots att nästan alla intervjuade företag ser ett behov av att öka antalet anställda framöver så finns en samstämmighet bland företagen om behovet att också vara än mer resurseffektiva.

Att arbeta smartare, mer strategiskt och få ut mesta möjliga av de produktionssystem och resurser som redan finns på företagen är en nödvändighet för att bibehålla och möjligen öka marknadsandelar.

Som en del i att skapa en kontrollerad tillväxt uppger företagen att de investerar alltmer i olika automationslösningar. Den ökade graden av automation ute på företagen möjliggör en ökad kapacitet och expansionsförmåga utan att direkt innebära ett ökat rekryteringsbehov framgent. Däremot växer behovet av att kompetenshöja den befintliga personalen inom området och kompetenser inom service och underhåll blir fortsatt allt viktigare för att inte fastna i beroendet av leverantörernas egna tekniker. Den lösningen är förenad med större kostnader, då det ofta innebär längre ledtider som ökar risken för längre stopp och produktionsbortfall.

FÖRETAGEN UPPLEVER BRIST PÅ KOMPETENS

För att lösa den alltmer påtagliga bristen av rätt kompetens ute på företagen hittas nya lösningar. Ett exempel på detta är ett företag som beskriver hur de öppnat upp för att anställa fler personer som står längre ifrån arbetsmarknaden. Rekryteringarna syftar främst till att avlasta för övrig personal på företaget och på så sätt ge dem större möjlighet att fokusera på de mer kompetenskrävande arbetsuppgifterna.

Olika typer av personalinhyrning, som konsult- och interimslösningar, görs i första hand för att få en flexibilitet på företagen men blir också en lösning när företagen inte lyckats rekrytera den efterfrågade kompetensen på egen hand. Ersättningsrekryteringar vid till exempel pensionsavgångar upplevs som extra tuffa och komplex. Det beror till stor del att platsen efter den som ska gå i pension, i och med det kompetenstapp det innebär, ofta är svår att fylla.

Företagen uppger att personalomsättningen i högre grad upplevs vara kopplad till den yngre generationen. En arbetsgivare säger att det för många handlar om att man som ung vill "testa sina vingar på annat håll".

Enligt några företag som har sin verksamhet på mindre orter i Skaraborg finns en koppling mellan kompetensbrist och företagets geografiska läge. Att vara beläget på "landsbygden" gör rekrytering svårare, uppger dessa.

Löneläget uppges också vara en utmaning. Främst för de mindre företagen som inte kan konkurrera med de större bolagen. Skiftarbete är också något som försvårar rekrytering, eftersom många av olika anledningar inte har möjlighet att arbeta på varierande arbetstider minskar antalet personer som kan rekryteras till den typen av scheman.

En klar majoritet av företagen uppger ett ökat behov och vilja av att arbeta med sin attraktivitet och marknadsföring för att få sin befintliga personal att stanna men också attrahera framtida medarbetare.

SKILLNADER MELLAN BRANSCHER

I intervjuerna med företag framkom tydliga skillnader mellan olika branschers utmaningar och lösningar. Nedan presenteras resonemang från företag inom tre olika branscher för att belysa att kompetensutmaningen inte är homogen.

Livsmedelsföretagen

Dessa företag beskriver sig som vana vid att anställa personal med generellt låg teoretisk bakgrund och utan den kompetens man egentligen önskar. Det handlar främst om kompetenser inom livsmedelsteknik så som livsmedelshantering och grundläggande livsmedelshygien. En förklaring till detta är att det i Skaraborg idag saknas utbildningar inom området. Företagen är därför vana vid att idag internutbilda sin personal men poängterar vikten av att det i Skaraborg behöver finnas ett utbildningsupplägg inom livsmedelprocess och livsmedelshygien, gärna inom vuxenutbildning eller Yrkeshögskola, med möjlighet till distansstudier. Företagen inom livsmedelsbranschen upplever sig ha en större lojalitet bland sin personal, jämfört med andra branscher, vilket speglas i en generellt sett låg personalomsättning.

Tekniska konsulter inom industriteknik

Företagen inom denna bransch ser behov av en kraftigt ökad bemanning framåt. De ger själva uttryck för en "het marknad" vilket dels handlar om uppdrivna löner och eftertraktade kompetenser som många efterfrågar. Det handlar om allt från elektriker och mekaniker, projektledare, konstruktörer, ingenjörer och personer med underhållskompetens på olika nivåer. Samhällets och företags elektrifieringstransformation, ökad automationsgrad, energioptimering och olika typer av batterilagring gör att kompetenserna inom dessa områden blivit än mer eftertraktade. De uppger att det framför allt råder brist på kompetenser inom elmotorer och batterier.

Träindustri

Inom träindustrin sker en stor del av bearbetningsprocessen fortfarande manuellt. Här råder ofta ett gediget hantverkskunnande och yrkes stolthet bland personalen. Det krävs ofta hög snickarkompetens för att kunna börja arbeta och upplärningstiden är i regel lång innan personalen blir "självgående". Företagen är ändå eniga i att det blir allt skörare att räkna hem alla kostnader för det manuella arbetet. Att gå från en manuell fabrik till en processfabrik är enligt flera företag inom träindustrin ett måste för att fortsatt finnas kvar. För medarbetarna innebär detta en stor förändring där hantverket som varit knutet till en människa nu flyttas över till exempelvis CNC-maskiner. Företagen uppger dock att förståelsen bland medarbetare för utvecklingen och framtidens industri finns och att utvecklingen accepteras, även om det också finns en rädsla för att hantverket ska gå förlorat.

Ett företag uppger att tillverkningsstiden för en produkt tidigare låg på fyra timmar i manuellt arbete, men efter investeringar i CNC-maskiner nu endast tar tio minuter. "Fokus är att minimera manuell bearbetning för att kunna konkurrera med tillverkningskostnaden" uppger ett företag. Företaget medger att detta kan komma att påverka graden av bemanning framgent, men tror snarare att det kommer handla om en kompetensomställning där kunskaper inom logistikoptimering, underhåll, produktionsteknik och CNC-teknik blir allt viktigare. De poängterar också att en viss grad av manuell bearbetning fortsatt kommer behöva finnas kvar.

KOLLEKTIVTRAFIK - EN FÖRUTSÄTTNING FÖR FÖRETAG

I flera intervjuer lyfts vikten av att kollektivtrafiken är väl fungerande i hela Skaraborg. Företagen vill dels kunna främja att fler medarbetare har möjlighet att åka kollektivt till jobbet men ännu viktigare är att kunna erbjuda arbete till personer utan körkort och bil. Företag som finns utanför större tätorter uppger att detta blir allt viktigare för att kunna kompetensförsörja sina arbetsplatser.



EFTERFRÅGADE FÖRMÅGOR OCH KOMPETENSER

Precis som i Delrapport 1 har utgångspunkten i alla samtal fortsatt varit att genomlys företagens kompetensutvecklingsbehov för befintlig personal.

Flertalet av de intervjuade företagen uppger att de sätter mycket stor vikt vid personliga egenskaper och "rätt person" med "rätt värdegrund". Det handlar om "rätt mental inställning", "vilja och driv".

Företagen understryker att man önskar få in fler kvinnor i företagen och insatser måste göras i samhället för att tidigt intressera unga kvinnor för yrket. Flera företag uttrycker även en önskan om industriell bakgrund med praktisk erfarenhet och förståelse i kombination med exempelvis ingenjörstudier.

Upplevelsen generellt är att det är svårt att rekrytera tjänstepersoner med olika spets- och tekniska kompetenser. Ingenjörer, konstruktörer och alla typer av tekniker uppges svåra att rekrytera med hänvisning att det är ett "tunt underlag från högskolan". En specifik brist som omnämns är elektronikingenjörer för både hård- och mjukvara, dessa har blivit extra svåra att attrahera till Skaraborg.

När det kommer till kompetenshöjande insatser och återkommande utbildningsområden för befintlig personal efterfrågas främst utbildningar inom Leanfilosofi, underhåll- och produktionsteknik.

Underhållsteknik är den kompetensen som utgör den största bristen på alla nivåer. I övrigt är det fortsatt CNC-, automation- och produktionsteknik som sticker ut. Flera företag uppger även ett ökat behov av kompetenser inom säkerhet och riskbedömning.

All teknisk utveckling inom industrin går väldigt fort, vilket gör det kostsamt för företag som ständigt önskar ligga på topp och vara i framkant. Detta gäller främst företag med industriteknisk konsultverksamhet som uppger att de behöver lägga mer tid och fokus på utbildning för befintliga medarbetare, vilket gör det svårare att ta om hand och anställa för många nyexaminerade studenter.

Något som även sticker ut är förmågan av att kombinera operativt och strategiskt arbete på fler nivåer i företaget. Detta efterfrågas bland annat hos underhållspersonal och teamledare, men till viss del även hos operatörer, där de i högre grad förväntas driva och genomföra effektiviserings- och förbättringsarbeten.

Företagen uppger ett löpande behov av kompetenshöjande insatser för befintlig personal. Nyindustrialiseringen, med ökad grad av automation och fokus på energieffektivitet, påverkar alla yrkesroller och ställer högre krav på företagen inom alla områden.

MEST EFTERFRÅGADE YRKESROLLER

- CNC-operatör
- Processoperatör
- Drift- och underhållstekniker
- Montör
- Automationstekniker
- Produktionstekniker
- Projektledare
- Lager och logistikpersonal
- Lagledare
- Teknisk säljare
- Produktutvecklare
- Ingenjör mot produktion & automation

Utifrån frågeställningen om vilka kompetenser företagen efterfrågar, listas nedan de kunskap- och kompetensbehov som framkommit.

MATRIS: GENERELLT EFTERFRÅGAD KOMPETENS

I matrisen redovisas generellt efterfrågad kompetens och kunskap av företagen, oberoende av specifik yrkesroll.

Leanfilosofi & verktygslåda	Teknisk Innovation & omvärldsbevakning	Arbetsmiljö, säkerhet, krav & lagstiftning	Resursoptimering
Rotorsaksanalysverktyg -5 Varför, 5W1H	AI - utmaningar & möjligheter	Kommande miljö- & hållbarhetskrav	Energioptimering & effektivisering
Standardiserat arbetssätt & 5S	IT-säkerhet	Spårbarhet och digitala produktpass	Energikartläggning & förbrukning
Problemlösningsverktyg - PDCA (plan do check act)	Automation- & robotlösningar	Cirkulära affärsmöjligheter	Returflödeshantering
Ständiga förbättringar			

MATRIS: EFTERFRÅGAD KOMPETENS PER OMRÅDE

I matrisen redovisas de efterfrågade kompetenserna per område.

Drift- & underhållsteknik	EI- & automationsteknik	Produktionsteknik	Inköp, lager- & industrilogistik	Ekonomi, administration & kommunikation
Förebyggande underhållsarbete	Ellära	Leanfilosofi	Logistikflöde	Retorik & presentationsteknik
Avhjälpande underhållsarbete	Lödning	Resurseffektivitet & effektiviseringsmodeller	Lageroptimering	Kommunikation & marknadsföringsteknik
Felsökningsmetodik	Mätteknik	ISO & certifieringsprocessen	Produktionsplanering	Informationsteknik
Industriautomation & Smart industri	Energiteknik & elektriska drivsystem	Produktionsutveckling & planering	Truckförarutbildning	Affärskommunikation
Industriell IT	Programmerbara styrsystem	Produktionsflödes- teknik & SMED (Single Minute Exchange of Die)	Projektledning & projektmetodik	Drift & finanssystem-ERP
Robotkunskap - handhavande	Elmotorstyrning	Simulering- & balanseringsteknik	Information & kommunikations-system	Sociala medier & digitala verktyg
Rotorsaksanalys	Elinstallation	Metoder & verktyg för ständiga förbättringar	Affärs- & ERP-system	Efterkalkylering
Övervakning & säkerhetssystem	Automation- & programmerings-kunskap	Kapacitetsberäkningar Klock- & frekvensstudier	Balansering & logistikteknik	Automatiserad handledning- & administrationsteknik
Styr- & reglerteknik	Robotprogrammering	Projektmetodik	Inköpsmetodik	AI-teknik
Mekatronik	PLC-programmering	Tillverkningsmetodik	Lagerstrategi	Företagsekonomi
Produktions- utrustning	Konstruktion	Industri 4.0	Ekonomi, kostnader & kapital	Personaladministration
Process- & tillverkningsteknik	Avancerade styrsystem	Energioptimering	Analysteknik	
Service & reparationsteknik	Elsäkerhet	Affärs- & informationsteknik	Transportmetoder	
Pneumatik	AI-teknik	Beredningsteknik	Kvalitetsteknik	
Hydraulik	Elektronikkunskap	Bred ingenjörskunskap	Leverantörshantering	

Tillverkande bearbetningsteknik	IT & digitaliseringsteknik	Ledning/ Styrning	Marknad- & säljteknik	Produktutveckling & kvalitetsteknik
CNC-teknik	Informationssäkerhet	Teknisk projektledning	Teknisk säljkunskap	Produktframtagningsmetodik
CAD/CAM	Filhanteringsystem	Agilt ledarskap & projektledning	Retorik och presentationsteknik	Kvalitetssystem
Process- & tillverkningsteknik	Affärssystem	Förändringsledning	Marknadsstrategi	Branschspecifik kemi & materiallära
Industriteknik & datorstyrd produktion	Krishantering	Hållbarhetsstrategi	Säljstrategi	Industriell & hållbar design
Ritningsläsning & beredning	Drift & finanssystem-ERP	Marknadsföringsstrategi	Varumärkesbyggande	Kvalitetsteknik
Konventionella bearbetningsmetoder	Smart industri	Affärskunskap & utveckling	Digital marknadsföring	Konstruktion & konstruktionsmaterial
Form- & lägestoleranser		Strategiskt- & operativt ledarskap	Attraktivitet	Projektmetodik & projektledning
Materiallära & kvalitetsteknik		Kommunikation & konflikthantering	Sökordsoptimering	Materiallära
Förebyggande underhåll		Arbetsmiljö, arbetsrätt & juridik	Omvärldsbevakning & ny kunskap	Tillverkningsteknik & bearbetningsmetoder
Produktionsteknik & utrustning		Pedagogik		Omvärldsbevakning, ny teknik & innovation
Maskinteknik & industriautomation		Organisationsstrategi		Cirkulär affärsmodell & design
Tillverkningsunderlag		Entreprenörskap & företagsekonomi		ISO & certifieringsprocessen
Leanfilosofi				CAD/CAM
ESD/ Elsäkerhet				

EFTERFRÅGADE UTBILDNINGAR

Företagen efterfrågar fler gymnasieutbildningar med grundläggande industriinriktning. En stor andel av de ungdomar som de idag anställer kommer från bland annat samhällsprogrammet. Därför är de mest akut efterfrågade utbildningarna för befintlig personal, inom målgruppen, riktade mot grundläggande process- och industrikunskaper.

Önskan finns om att få alla tillgängliga kurser/ utbildningsinsatser inom utbildningssystemet samlat på samma ställe, man vill också att det ska gå att samköra utbildningar med andra företag. Företagen tycker också att det är positivt när det ges korta utbildningar.

MEST EFTERFRÅGADE KOMPETENSHÖJANDE INSATSERNA FÖR BEFINTLIG PERSONAL

- Leanfilosofi och produktionsteknik
- Strategiskt förebyggande och avhjälpande drift- och underhållsteknik
- Grundläggande livsmedelshandling och hygienkunskap.
- Strategiskt och operativt ledarskap inom flera roller
- CNC- och processteknik
- Projektledning
- ESD/Elsäkerhet för montörer
- IT, AI och digitalisering
- Miljö, energi, hållbarhetskrav och kommande lagstiftning
- Logistik och produktionsplanering

MATRIS: EFTERFRÅGADE ROLLER INKL. UTBILDNINGSNIVÅ

I matrisen nedan presenteras roller på industriföretag inom fyra olika områden och färgerna anger vilken utbildningsnivå som bedöms önskvärd för rollen.

Gymnasial nivå	Gymnasial nivå/ yrkeshögskola	Yrkehögskola/ högskola	Högskola
----------------	----------------------------------	---------------------------	----------

Syftet med matrisen nedan är att ge en överblick över vilken typ av kompetenser som efterfrågas och vilken utbildningsnivå dessa bedöms behöva. Matrisen är den samma som i Delrapport 1, men utbildningsnivån för Montörer och Lager- och logistikpersonal är nu specificerad.

Produktion	Kvalitet & testning	Underhåll	Arbetsledning
Verkstads-/industripersonal	Kvalitetstekniker	Industrielektriker	Produktionschef
CNC/Maskinoperatör	Mättekniker	Mekaniker	Ekonomichef
Montörer		Underhållselektriker	Lagerledare/chefer produktion
Lager- och logistikpersonal		Elektriker	
Produktionstekniker		Underhållsingenjör	
Produktionsingenjör		Automationsingenjör	
Inköpare			
Projektledning			
Teknisk säljare			
Hållbarhetskoordinator			
HR			

MATRIS: EFTERFRÅGADE ROLLER PER BRANSCH INKL. UTBILDNINGSNIVÅ

Matrisen nedan ger en överblick över de topp tio (utan inbördes ordning) mest efterfrågade yrkesrollerna inom fem olika branscher. Eftersom det inte går att validera några numerärer presenteras de olika yrkesrollerna nedan utifrån önskvärd utbildningsnivå.

Livsmedelsframställning	Teknisk konsultverksamhet inom industriteknik	Trävaror & möbler	Plastvarutillverkning	Metallindustri
Processoperatör med livsmedelskunskap	Ingenjör - Mekanisk & elektrisk konstruktion	CNC-operatör	Processoperatör	Montör
Processoperatör med grundläggande tillverkningskunskap	Automationsingenjör	Fin- & möbelsnickare	Formmaskinsoperatör	CNC-operatör
Drift- & underhållstekniker	Underhållsingenjör	Drift- & underhållselektriker	Lagledare	Drift- & underhållstekniker
Produktionstekniker	Maskiningenjör	Ytbehandlingstekniker	Produktutvecklare	Produktionstekniker
Produktionstekniker	IT-ingenjör	Projektledare	Projektledare	Automationstekniker
Produktutvecklare	Teknisk projektledare	Produktionsplanerare	Produktionstekniker	Projektledare
Projektledare	Teknisk säljare	Konstruktör	Drift- & underhållstekniker	Teknisk säljare
Automationstekniker	Automationstekniker	Produktionstekniker	Konstruktör	Kvalitetstekniker
Produktionsingenjör	Mjuk- & hårdvaruingenjör	Lagledare	Verktygsmakare	Lager- och logistikpersonal
Lager- och logistikpersonal	Miljö- & energiingenjör	Lager- & logistikpersonal	Lager- och logistikpersonal	Produktionsingenjör

Gymnasial nivå	Gymnasial nivå/ yrkeshögskola	Yrkehögskola/ högskola	Högskola
----------------	----------------------------------	---------------------------	----------

Då 70% av de intervjuade företagens totala bemanning består av kollektivanställda är det där volymerna i kompetensförsörjning återfinns. Här finns dock skillnader mellan olika branscher.

- **Livsmedelsindustrin** efterfrågar grundläggande kompetenser inom processteknik med inriktning mot livsmedelsframställning, livsmedelshantering och livsmedelshygien.
- **Tekniska konsulter inom industriteknik** efterfrågar ingenjörer och konstruktörer inom maskin- och underhåll, automation, el, energi, elektronik, batteri och robot. Underhållskompetenser på alla nivåer är också brett efterfrågat.
- **Träindustrin** efterfrågar kompetenshöjande insatser inom industrialisering och CNC-teknik. Leanfilosofi, produktionsteknik, logistik- och produktionsplanering, ytbehandlingsteknik och finsnickeri är också kompetenser som efterfrågas.
- **Plastindustrin** efterfrågar grundläggande kompetenser inom process- och formsprutningsteknik med extra kunskap om exempelvis polymera material, bioplaster och kompositer.
- **Metallindustrin** efterfrågar CNC-operatörer med underhåll- och produktionsteknisk kunskap med fokus på Leanfilosofi.

De resterande 30% av företagens bemanning utgör tjänstepersoner. Där är efterfrågade kompetenser ute på företagen mer lika mellan de olika branscherna. Här finns det bland annat behov av projektledning, produktutveckling, ingenjörskunskap, lager- och logistikoptimering.

NOMENKLATUR UTMANAR UTBILDNINGSSYSTEMET

Vilken titel på en yrkesroll företagen använder sig av för personer med nästintill likvärdiga kompetenser och arbetsuppgifter varierar brett. Det skapar förvirring när samma kompetenser och arbetsuppgifter på företagen kan skilja sig så fundamentalt åt i etiketten på befattning.

För att en sammanställning ska bli möjlig utgår därför matrisen ovan från en etikett på yrkesroll satt efter funktion och utan att ha tagit hänsyn till vilken titel som används på olika företag.

Nedan presenteras ett urval av de ovan nämnda yrkesroller med kompletterande exempel på möjliga titlar företagen använder sig av för att beskriva roller med likvärdiga kompetenser och arbetsuppgifter, färgen på titeln anger den utbildningsnivå som bedöms önskvärd för rollen.

CNC-operatör	Processoperatör	Drift- och underhållstekniker	Produktions-tekniker	Automations-tekniker
Bearbetningsoperatör	Verkstadspersonal	Driftstödstekniker	Tekniker	Robottekniker
Maskinoperatör	Industripersonal	Mekaniker	Produktionsingenjör	Programmerare
Operatör	Operatör	Underhålls elektriker	Leantekniker	Data-elektriker
Maskinförare	Montör	Servicetekniker	Industri tekniker	Serviceelektriker
Tekniker	Produktionspersonal	Tekniker		Industri elektriker
CNC-tekniker				Tekniker
NC-operatör				Automationsingenjör

Gymnasial nivå	Gymnasial nivå/ yrkeshögskola	Yrkeshögskola/ högskola	Högskola
----------------	----------------------------------	----------------------------	----------

DISKUSSION & ANALYS

Vidareutbildning av befintlig personal, effektiviseringar och ett gott samarbete med utbildningssystemet är fortsatt nyckelfaktorer för att industriföretagen i Skaraborg ska lyckas med den kompetensomställning som krävs.

Industrirådet belyser i sin rapport, "Industrins kompetensbehov 2024 - 2027" att många företag har svårt att hitta rätt kompetens. De belyser bland annat att CNC-operatörer, processoperatörer, ingenjörer och tekniker inom olika områden, sticker ut. Detta stämmer väl överens med svaren från företagen i Skaraborg, vilket även framkom i Delrapport 1.

UPPSKATTNING: ANTAL ANSTÄLLDA ÖKAR MED 16–20%

En klar majoritet av de företag som intervjuades i ett tidigt skede (vars svar även ingick i Delrapport 1) har fram tills nu visat sig få en kraftigare ökning av antalet anställda, jämfört med vad de trodde vid intervjutillfället. I jämförelse med de faktiska siffror som nu presenteras var företagen generellt mycket blygsamma när de uppskattade sitt framtida rekryteringsbehov.

Uppskattningen av det kommande rekryteringsbehovet för Skaraborgs industriföretag sticker ut jämfört med siffrorna i Industrirådets rapport. Bland Skaraborgs företag svarar 94% att de tror på ett ökat antal anställda under den kommande femårsperioden. Samma siffra för landet, som finns i Industrirådets rapport, är 58%. 17% av företagen i Industrirådets rapport uppger ett oförändrat läge, medan samma prognos för Skaraborg delas av 2% av företagen.

Då 70% av företagens totala bemanning består av kollektivanställda är det också där de mest efterfrågade yrkesrollerna och volymerna återfinns. 30% av bemanningen utgör tjänstepersoner och här är efterfrågade yrkesrollerna färre, samtidigt som det är här efterfrågan av spetskompetenser sticker ut.

Det är avgörande för Skaraborgs industri att utbildningssystemet både kan tillgodose företagets behov av bred kompetens och spetskompetens.



RESURSEFFEKTIV INDUSTRI STÄLLER NYA KRAV PÅ KOMPETENS

Precis som belystes i Delrapport 1 så råder ett ökat kostnadsfokus till följd av den globala konkurrens företagen utsätts för. Att vara resurseffektiv är en nödvändighet för att bibehålla och möjligen öka marknadsandelar inom den tillverkande industrin.

Utifrån den ökade resurs- och kompetensbristen på arbetsmarknaden i stort, är det extra viktigt för företagen att det interna förbättrings- och effektiviseringsarbetet fortgår. Här uppger företagen en tilltro till olika digitala och automationstekniska lösningar för att än mer reducera behovet av nyrekrytering. Detta bär med sig ett ökat behov av kompetenshöjning bland befintlig personal. En CNC-operatör förväntas både ta ansvar för det förebyggande underhållsarbetet, men också för att driva och genomföra ständiga förbättringar. I takt med att automationsgraden på företagen ökar, ökar också kompetensbehovet inom området.

Företagen investerar alltmer i olika automationslösningar vilket ökar det interna behovet av kompetenshöjning inom bland annat automation, service och underhåll. Något som till synes haltar hos flera företag som intervjuats. Konsulter inom industriteknik som i stor utsträckning projekterar och driftsätter automationslösningar inom den tillverkande industrin vittnar om en generellt låg mottagarkapacitet hos framför allt mindre företag.

Förståelsen och vikten av den interna kompetensomställningen brister ofta, vilket inte sällan mynnar ut i att en automationsinvestering inte kommer till sin fulla potential. Att helt förlita sig på konsulter och leverantörernas egna tekniker inom området är både dyrt och till viss del ohållbart i det långa loppet. I värsta fall riskerar automationslösningarna att till slut helt plockas bort ur produktionen i brist på kunskap och tid ute hos företaget.



FLER KVINNOR BEHÖVS INOM INDUSTRIEN

Utifrån de 63% av företagen som uppgett fördelningen mellan kvinnor och män ser vi att andelen kvinnor främst ser ut att öka på kollektivsidan där fördelningen ligger på 42% kvinnor och 58% män. Det är en blygsam trendspaning som ska tas med försiktighet då 37% av företagen valt att inte besvara frågan.

Det bör ändå ses som en indikation på att andelen kvinnor ser ut att öka inom industrin i Skaraborg, vilket är avgörande för att klara rekryteringsutmaningarna framåt. Fler kvinnor behöver fortsatt få upp ögonen för vilka möjligheter som finns inom industrin.

Företagen i Skaraborg uttrycker att de önskar fler kvinnliga ingenjörer i sin verksamhet vilket idag är en utmaning då utbudet från högskolan är tunt. Sveriges Ingenjörer lyfter ämnet i artikeln "Storsatsning krävs för att fler tjejer ska välja teknikprogrammet", där de direkt pekar på att kopplingen till ett välfungerande teknikprogram också är vägen in till vidare ingenjörstudier för kvinnor. I artikeln konstaterar man att det på de skolor som är kopplade till Teknikcollege ser en högre andel kvinnor på teknikprogrammen. De lyfter också fördelarna kring samverkan mellan näringsliv och akademi och att avståndet till utbildningen också har en påverkan på utfallet.

Enligt fackförbundet IF Metalls ordförande, Marie Nilsson, handlar det om industrins överlevnad och menar att det fortsatt råder en underrepresentation då andelen kvinnor inom branschen nationellt ligger på 25%. Vidare lyfts vikten av fler kvinnliga förebilder men det räcker inte enbart med goda exempel och medvetandegöra vad ett industriarbete innebär. Hon lyfter även upp arbetsmiljöaspekter som nolltolerans vid trakasserier och att "gamla machokulturer" behöver försvinna.

I Skaraborg pågår sedan många år satsningar för att öka intresset för tekniska utbildningar. Satsningarna är både brett inriktade men det finns också de som särskilt fokuserar på unga kvinnors intresse för teknik, till exempel inom Teknikcollege, initiativ hos enskilda utbildningsanordnare samt på Skaraborgs Science Centers. Dessa satsningar bör prioriteras även framåt.



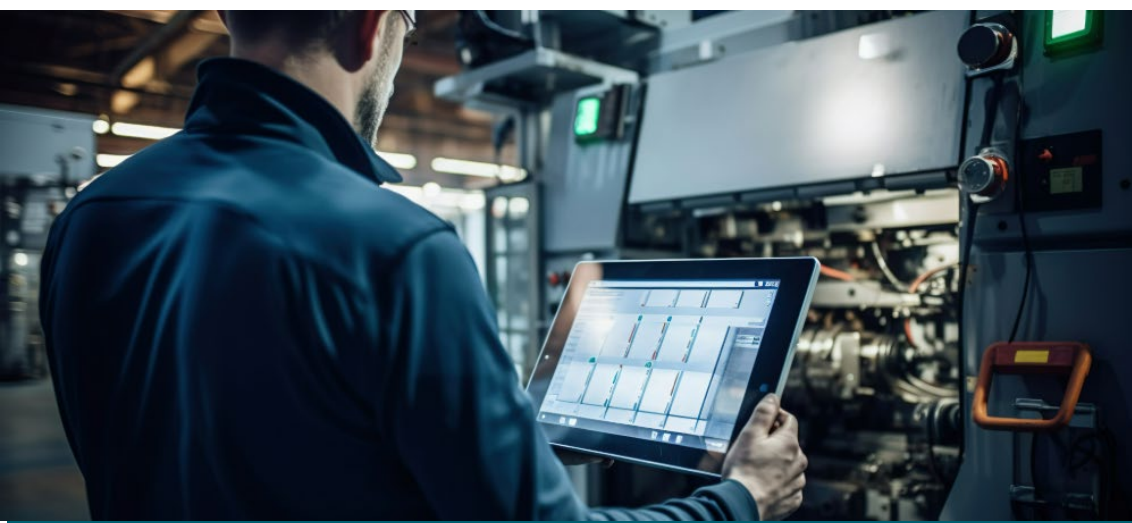
KOMPETENSBRIST SÄNKER INGÅNGSKRAVEN

Industrirådet belyser i sin rapport att en direkt konsekvens av den ansträngda kompetensbrist industrin befinner sig i, skulle kunna vara en hämmad utvecklingstakt där Sverige går miste om en jobbtillväxt. Något som både känns igen och oroar företagen i Skarborg.

En direkt konsekvens av kompetensbristen är att företag i större utsträckning anställer personer utan rätt förkunskaper. Detta är ofta förenat med större krav på den interna upplärningsprocessen. Kopplar man samman detta med en viss grad av underbemanning så kan utmaningen och riskmomenten potentiellt bli riktigt stora för företagen. Här kan vi bara spekulera om vi på sikt kan komma att se ett långt sämre resursutnyttjande men framför allt en ökning bland tillbud och olyckor.

Bristen på automation- och underhållskompetens ute på industrin gör att allt fler företag visat intresse för att i högre grad vilja vidareutbilda operatörer. Att arbeta med de förebyggande underhållet i operatörsleden är avgörande för att bibehålla tillgängligheten i maskinparken.

Efterfrågan från företagen inom både ny- och ersättningsrekryteringar är långt högre än utbudet på arbetsmarknaden. Det ansträngda kompetensläget gör att företagen idag anställer personer med personliga egenskaper som "positiv inställning", "samarbetsförmåga" och där "viljan att lära sig" finns, trots att rätt utbildning eller kompetens saknas. Denna målgrupp är viktig för utbildningssystemet att fånga upp. Vilket även Industrirådet belyser i sin rapport.



LÄR- OCH INNOVATIONSMILJÖER BEHÖVER UPPDATERAS

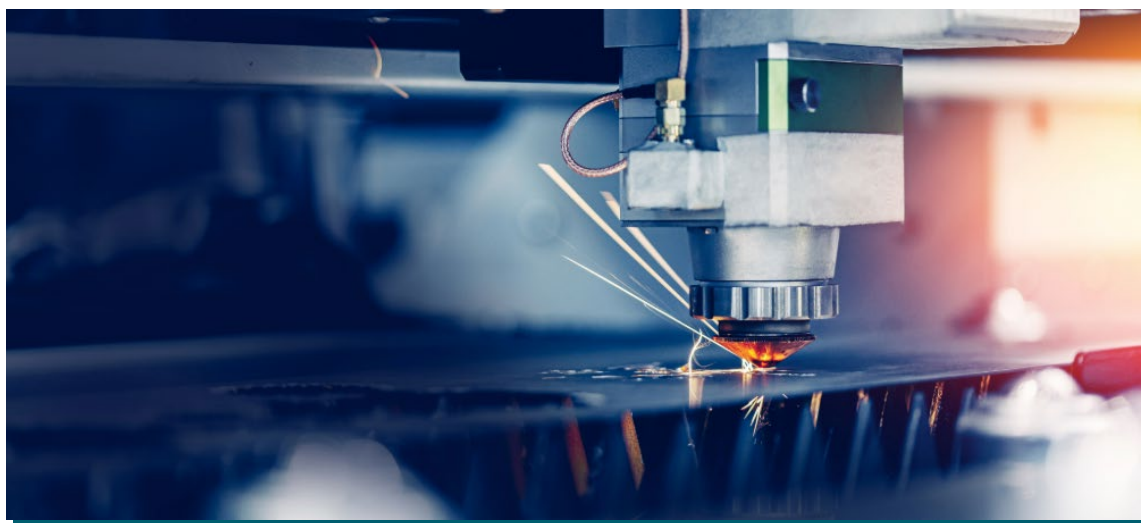
Det finns ett fortsatt behov att utveckla nya utbildningsupplägg och anpassa befintliga utbildningar. I Delrapport 1 togs den gröna omställningen upp som en stark påverkansfaktor för alla industrier, där nya produkter och processer också kommer kräva insikter om nya utbildningar.

För att Skaraborgs tillverkande industriföretag ska stå rustade för de stora tekniskiften som nu sker och fortsatt ges möjlighet att ligga i framkant, vara konkurrenskraftiga och lönsamma, krävs att förutsättningar för att ta till sig ny teknik och tillämpad innovation finns på plats. En viktig knutpunkt och mötesplats i Skaraborg är ASSAR Innovationsarena där utbildning, innovation och forskning ger nya lösningar för industrin.

Utbildningar som riktar sig mot industrin kräver ofta stora och kostsamma investeringar, något som även Industrirådet belyser i sin rapport. Här vill man se staten "stimulera utbildningsmiljöer som skapar förutsättningar för investeringstunga utbildningar i ett flexibelt system" Det är viktigt att kunna erbjuda industriföretagen en relevant och flexibel lärmiljö med hög kompetens och en uppdaterad utrustning. En miljö där industriföretag ges möjlighet till värdefull kompetensutveckling.

IDC och företag i närområdet runt Skaraborg har goda erfarenheter av utbildning som är en trepartssamverkan mellan rekryterande företag, utbildande instans och elev. Exempel på detta finns på gymnasium, högskola/universitet, YH-utbildning och som särskilda kurser på högskola/universitet för redan anställda. Dock kräver utbildningsmodellen att rekryterande företag kan planera för en viss överanställning under kortare perioder. Det finns ett behov att hjälpa företagen att se över sin möjlighet till hur studier inom befintlig anställning kan möjliggöras.

En uppdaterad och anpassad lärmiljö är en viktig faktor för att öka attraktionskraften till industribranschen.



VIKTEN AV ATT VARA EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE ÖKAR

Konkurrensen om de "bästa medarbetarna" omfattar hela Skaraborg. Bristen och svårigheten i att rekrytera olika typer av spets- och ingenjörskompetenser ställer ofta krav på företagen att erbjuda ett flexibelt arbete som möjliggör distansarbete. Detta blir extra utmärkande för de företag som verkar på mindre orter.

Flera företag uppger att det blivit viktigare att aktivt och mer strategiskt arbeta med sin attraktivitet. Detta är direkt avgörande för att locka nya förmågor men också motivera befintlig personal att stanna kvar och fortsatt vilja utvecklas inom företaget.

Lojaliteten hos medarbetarna uppges av flera, som svår att upprätthålla om det inte finns en konkret plan för den individuella kompetensutvecklingen. Att få till stånd ett utvecklande och livslångt lärande inom företaget blir allt viktigare för att upprätthålla befintlig kompetens men också för att säkerställa framtidens kompetensförsörjning.

Att lyfta sina medarbetare till högre utbildning inom befintlig anställning kan komma att bli vanligare i företagen. Detta öppnar dels upp för en intern rörlighet och en möjlig rekryteringsväg internt. En slutsats är att det i företagen finns behov av att få en mer strukturerad kompetensplanering.



GEMENSAMT ANSVARSTAGANDE NYCKEL TILL GOTT SAMARBETE

Företagen har generellt bristande förkunskaper och begränsad förståelse för hur utbildningssystemet är uppbyggt när det gäller eftergymnasiala studier. Därför är det viktigt att utbildningssystemets aktörer har förmåga att tolka företagets behov och översätta det till utbildningar på rätt nivå. Att det saknas enhetlig nomenklatur för att beskriva yrkesroller skapar stora krav på dialog mellan företag och utbildningsanordnare.

Det finns också en önskan från företagen om en utbildningsplattform i syfte att tydliggöra, förenkla och tillgängliggöra alla utbildningsanordnare med utbudet kring hur olika typer av utbildningar kan arrangeras.

Det är viktigt att utbildningssystemet följer företagets och de olika branschernas utveckling. Inom exempelvis hantverksutbildningar kopplade till trä- och möbelbranschen blir det allt viktigare att gå mot en mer industrialiserad processtillverkning. Där kompetenser inom bland annat CNC blir allt viktigare.

I Svenskt Näringslivs Rekryteringsenkät 2023/2024 - "Kompetens var god dröj", belyses vikten av att än mer utöka Yrkeshögskolan för att möta näringslivets behov. Rapporten pekar på att omställningsstudiestödet är ett viktigt incitament för den enskilde individen att ta steget att ställa om sin yrkesbana mitt i livet.

Företagen uppger en viss kännedom om Yrkeshögskolans möjligheter till företagsanpassade utbildningsupplägg men har generellt en låg kännedom om omställningsstudiestödet. Positivt är att flertalet företag har ett intresse i att få veta mer och att det finns en önskan om att få se tillgängliga kurser/utbildningsinsatser inom utbildningssystemet samlat på samma ställe. En vilja finns också att "samköra" utbildningar med andra företag.

Tiden företagen lägger på att kompetenshöja sina medarbetare är värdefull. Många vittnar om att det inte är lika intressant att skicka medarbetare på långa utbildningsupplägg där den kunskap man önskat komma åt egentligen ryms inom ramen för några få tillfällen. Det är viktigt att utbildningsinsatser utformas och utvecklas utifrån den mottagarkapacitet och behov som finns på företaget. Att i större utsträckning ges möjlighet till korta utbildningsinsatser där man "plockar russin ur kakan". Här har många privata utbildningsanordnare vunnit marknadsandelar genom att snabbt kunna hantera och agera på företagets behov och uppvakta med skraddarsydda möjligheter. Intresset för just korta utbildningsupplägg är viktigt att fånga upp då det även är Yrkeshögskolans uppdrag.

När näringslivet samverkar med utbildningssystemet ger det oftast ett gott resultat. Att tidigt visa intresse och ta emot för prao (grundskola), APL (arbetsplatsförlagt lärande, gymnasium eller komvux) och LIA (lärande i arbete, yrkeshögskolan) samt erbjuda lärlingsplatser ger en värdefull möjlighet att möta sina framtida medarbetare.

I Nätverksstaden Skaraborg har vi under många år utvecklat en förmåga till dialog och samverkan. Det gemensamma ansvarstagandet, som vi på olika nivåer och inom olika områden ser bevis på, är en nyckelfaktor för att ytterligare stärka den samverkan som krävs för att fortsatt kompetensförsörja vår tillverkande industri.

Genom att vara motor, mäklare och mötesplats ska Kompetensnav Skaraborg stödja, främja och stärka omställningen av kompetens inom arbetslivet i Skaraborg. Detta är den andra rapporten som är framtagen som ett underlag för Kompetensnavets arbete och ska användas som en nulägesbeskrivning och en grund för fortsatt dialog kring industrins kompetensförsörjning i delregionen.

skaraborg.se

info@skaraborg.se

0500-49 72 00

Box 54, 541 22 Skövde