

BEHOVSINVENTERING: KOMPETENSFÖRSÖRJNING I SKARABORGS TILLVERKANDE INDUSTRIFÖRETAG

Delrapport 1, oktober 2023

Sammanfattning.....	3
Inledning.....	4
Uppdragsbeskrivning.....	5
Metod och genomförande.....	5
Resultat.....	6
Rekrytering.....	6
Utbildning.....	7
Matris: sammanfattning av efterfrågade roller.....	8
Lista över efterfrågad kunskap och kompetens.....	9
Analys.....	11
Vidareutbildning & effektiviseringar.....	11
Samverkan med utbildningssystemet.....	11
Kompetensnavets funktion.....	12
kontakta kompetensnavet.....	13

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



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



SAMMANFATTNING

Genom att vara motor, mäklare och mötesplats ska Kompetensnavet Skaraborg stödja, främja och stärka omställningen av kompetens inom arbetslivet i Skaraborg. Skaraborg står inför omfattande och betydelsefulla förändringar på arbetsmarknaden. Nyetableringar, expansioner i befintliga verksamheter samt omställningar i arbetslivet kommer att ha mycket stor påverkan på arbetsmarknaden och samhällsutvecklingen i Skaraborg de kommande åren.

I den här rapporten sammanställs resultatet från intervjuer med 28 företag i Skaraborg för att få en bild av hur deras kompetensutvecklingsbehov ser ut.

En prognos utifrån intervjuerna visar att efterfrågan av nya medarbetare i Skaraborg kommer att öka med 10-15 %. Majoriteten av företagen som intervjuats har svarat att de upplever brist på arbetskraft och har svårigheter kring nyrekrytering. Kompetensbrist finns speciellt identifierat inom CNC, produktionsteknik, automationsteknik, och underhåll.

Det finns också ett behov att vidareutbilda befintlig personal inom berört kompetensområde. I rapporten listas ett antal av de efterfrågade kompetensområdena. Behoven är varierande och innefattar allt från underhåll och processteknik till arbetsmiljö och digitalisering.

Företagen uppger generellt att de har en låg kunskap om utbildningssystemet för vuxna, efter ordinarie grundskola och gymnasieskola, och att det finns behov av Kompetensnavet som en mäklande funktion.

Detta är den första delrapporten kring behovsinventeringen av industrins kompetensbehov. Uppdraget påbörjades under slutet av 2022 och i denna rapport finns resultat fram till och med första halvan av 2023 med. Arbetet fortgår och fler delrapporter ska produceras.

INLEDNING

Genom att vara motor, mäklare och mötesplats ska Kompetensnav Skaraborg stödja, främja och stärka omställningen av kompetens inom arbetslivet i Skaraborg. Skaraborg står inför omfattande och betydelsefulla förändringar på arbetsmarknaden. Nyetableringar, expansioner i befintliga verksamheter samt omställningar i arbetslivet kommer att ha mycket stor påverkan på arbetsmarknaden och samhällsutvecklingen i Skaraborg de kommande åren.

Kompetensnavet ska vara drivande i omställningen och aktivt stötta arbetslivet genom att säkerställa att det finns möjligheter för livslångt lärande och kompetensutveckling. För att synliggöra kompetensförsörjningsbehovet i Skaraborg behövs en samlad, kontinuerlig och metodisk inventering av behoven inom olika sektorer och branscher.

Den här rapporten är framtagen som ett underlag för Kompetensnavets arbete och ska användas som en nulägesbeskrivning och en grund för fortsatt dialog kring industrins kompetensförsörjning i vår delregion. Målsättningen är att utbildningssystemet ska få kunskap om industrins behov och kunna genomföra de utbildningsinsatser som efterfrågas.



Johan Lindell

Projektledare Kompetensnav Skaraborg

UPPDRAGSBESKRIVNING

IDC är projektpartner i Komptensnav 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 i denna rapport finns resultat fram till och med första halvan av 2023 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 företaget. Frågorna handlar bland annat om arbetsgivarnas nuläge gällande antal anställda, rekryteringsbehov på ett till fem års sikt samt behov av att ställa om personal utifrån kommande kompetenskrav i den gröna omställningen och för att kunna möta upp kraven i förändrade processer. Även perspektiv som digitalisering, hållbarhet och jämställdhet tas upp av behovsinventeringsmallen.

Urvalet av företag har gjorts utifrån hela Skaraborgs tillverkande industri, arbetet har brett tolkat behov från både stora som mindre företag. Det innebär att företag verksamma inom branscher som trä, plast, metall och livsmedel har deltagit. All information given i samtal med företag är under sekretess, därför återfinns inte namn på de deltagande företagen i sammanställningen. Detta har varit en förutsättning för företagets medverkan.

Läget för inflation, ökade räntor, materialpriser, elförsörjning med mera påverkar företagen. Många har därför svårt att prediktera kommande behov. Hänsyn tvingas också tas till krav på sekretess. Vilket innebär att framför allt börsnoterade företag väljer att bland annat inte delge information om numerär och tidpunkter.

Resultatet i denna rapport bygger på samtal med 28 företag, genomförda under slutet av 2022 och första halvan av 2023. För att kunna göra en första delrapport sammanställs resultatet redan nu i en delrapport. Arbetet fortgår dock och svaren från fler företag kommer att adderas till kommande rapporter.

I denna delrapport finns 12 av Skaraborgs 15 kommuner representerade: Essunga, Falköping, Skara, Lidköping, Skövde, Mariestad, Töreboda, Tibro, Hjo, Tidaholm, Vara och Götene. Det innebär att de kommuner som saknas deltagande från är: Gullspång, Karlsborg och Grästorp. Att ha med företag från dessa kommuner i nästa delrapport är prioriterat.

RESULTAT

En prognos, baserat på 28 företag som intervjuats, visar att efterfrågan av nya medarbetare i Skaraborg kommer att öka med 10-15%. Bland de intervjuade företagen ser de flesta liknande utveckling men siffran bör ändå ses i ljuset av att relativt få av Skaraborgs företag ännu har intervjuats.

Företagen uppger att de både har ett behov av att rekrytera ny personal och kompetens-utveckla sina befintliga medarbetare.

REKRYTERING

En stor andel av företagen uppger ett rekryteringsbehov. Företagen som intervjuats säger att de vill utöka främst med personer på kollektivsidan som har kompetens inom CNC, produktionsteknik, underhåll och automation. Underhållskompetensen är den kompetensen som utgör den största bristen.

Även på tjänstemannasidan är upplevelsen att det finns ett antal tekniska kompetenser som är svåra att rekrytera. Automationsingenjörer och alla typer av tekniker är de som är svårast att rekrytera. Ett företag uttrycker att trenden är att det blir mer komplicerat inom industrin och att det krävs en högre tekniknivå. Här säger företaget att det är önskvärt att högskoleingenjörer bör ha en industriell bakgrund, det vill säga praktisk erfarenhet och förståelse. Det mest önskvärda är om personer som har arbetat ett par år inom industrin innan de börjar studera på högskolan, säger ett företag.

Inhyrning av personal görs i första hand för att få en flexibilitet men används ofta för att företaget inte lyckats rekrytera på egen hand. Ersättningsrekryteringar vid till exempel pension upplevs som komplext; det är svårt att fylla platsen efter någon som arbetat länge i företaget.

Ett företag uppger även att det kommer bli en utmaning att få den yngre generationen att stanna kvar längre, i synnerhet på de mindre orterna i Skaraborg, där man inte tror sig kunna konkurrera med lönerna med andra företag i området. En oro finns för den kommande batterifabrikens påverkan.

Ett flertal av de vi intervjuade säger att de arbetat med ökad effektivisering och automation som en del i framtidsplanerna för att skapa en kontrollerad tillväxt. Investeringar görs i företagen av olika automationslösningar för att kunna expandera utan att anställa mycket mer personal. Produktionen ska öka, men det uppfattas inte självklart att öka antalet medarbetare i lika stor utsträckning. Det är önskvärt att personer som de vill anställa i produktion framåt har en ökad förståelse för användandet av datastöd.

Vanligast är att företagen beskriver att de automatiserar inom internlogistiken vilket på sikt kommer påverka yrkesgrupper som truckförare och svetsare. På sikt behöver dessa personer göra en kompetensomställning för att kunna utföra andra arbetsuppgifter. Automationslösningar, som till exempel robotar, är idag självinstruerande vilket gör det enklare och lättare att effektivisera med hjälp av ny teknik. Det innebär i sin tur att det inte är ett akut behov av att rekrytera på samma sätt som tidigare.

Företagen poängterar att underhålls- och/eller servicetekniker kommer fortsatt att behöva rekryteras för att slippa var beroende av leverantörernas tekniker. Det senare ger ofta långa ledtider, samt medför risk för långa stopp i produktionen.

UTBILDNING

Utgångspunkten i samtalen med företagen har varit att genomlys kompetensutvecklingsbehovet för befintlig personal. Återkommande utbildningsområden som företagen efterfrågar för sin befintliga personal är utbildningsinsatser inom Lean. Omvärldsläget har inneburit kostnadsökningar, vilket medför att man satt fokus på att få ut det mesta möjliga av det produktionssystem som redan finns: Att arbeta smartare och inte hårdare är allt viktigare.

Flera företag, framför allt de större, har utvecklade och stabila processer för att vidareutveckla sina medarbetare. Kompetensutvecklingsinsatser är speciellt vanliga då nya produkter ska produceras, här ingår till exempel produktkännedom. Dessa kompetensutvecklingsinsatser sköts helt internt. Nya tillverkningsprocesser som eventuellt kan tillkomma hanteras generellt i samklang med vald utrustningsleverantör. Utbildningar sker dels hos leverantör, dels på plats i verksamheten.

OEM:erna (Original Equipment Manufacturer), vilka tillverkar slutprodukter och är beroende av underleverantörer, har ofta nya produkter och nya processer vilket också kräver nya insikter om nya utbildningar. Kompetensplanering internt pågår med att identifiera roller och sammanhang för att ge en tydligare bild av vilka gap som finns i organisationen. Generellt löser bolagen egen spets, vilket kan ske med riktad hjälp. Däremot är bredd en utmaning och en viss oro är att det är stor konkurrens om personalen mellan företag. Erfarna ledare rekryteras ofta som ett strategiskt beslut för långsiktighet. Här ser företagen dock att de behöver fylla på med kompetens inom IT (datastöd) och administrativa rutiner då det är en ökad digitalisering och systembyten i fabrikerna.

Det är flera generationer på vår arbetsmarknad idag, och därmed stora skillnader i grundläggande kunskaper. Inte sällan börjar man som montör för att sedan gå vidare som maskinoperatör och sedan till underhållsavdelningen. De äldre på företagen har ofta en industriutbildning i botten utöver att de har lång erfarenhet.

En stor andel av de ungdomar som företagen tar in kommer från samhällsprogrammet. Därför är de mest akut efterfrågade utbildningarna för befintlig personal riktade mot grundläggande kunskaper inom mätteknik, Lean och elsäkerhet. Företagen efterfrågar fler gymnasieutbildningar med industriinriktning. Medskick de ger är också att gymnasieleverna bör få mer elsäkerhetsutbildning.

Livsmedelsföretagen ger uttryck för att den befintliga personalen har en generellt låg teoretisk bakgrund. En förklaring är att det saknas utbildningar på gymnasienivå i Skaraborg. Många av de intervjuade livsmedelsföretagen har en låg personalomsättning och upplever sig ha en stor lojalitet hos medarbetarna. Medarbetarna är dock inte alltid öppna för att fortbilda sig på egen hand.

MATRIS: SAMMANFATTNING AV EFTERFRÅGADE ROLLER

I matrisen delas rollerna på industriföretagen in under fyra olika områden: Produktion, kvalitet och testning, underhåll samt arbetsledning. Eftersom det inte går att validera några numerärer presenteras olika roller nedan utifrån utbildningsnivå. Orsaken är att underlaget är för litet för att kunna skala upp och att företagen, på grund av sekretess och osäkerhet kring framtida behov, sällan kan ge några säkra siffror

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.

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

*Montörer och logistikpersonal saknar färg i matrisen, det beror på att företagen uppger att dessa roller inte kräver utbildning på minst gymnasial nivå.

I matrisen har rollerna klustrats under ett produktionsområde. Det finns skillnader i vad personer med liknande roller har för titel mellan företagen, exempel finns listade nedan. För att kunna göra en sammanställning utgår matrisen från funktioner, utan att alltid ta hänsyn till vilken titel som används på olika företag.

Exempel på liknande roller med olika titlar:

- Verkstads- och industripersonal benämns ibland som produktionspersonal.
- CNC/Maskinoperatörer benämns som processoperatörer eller bearbetningspersonal
- Logistikpersonal är ett samlingsbegrepp för till exempel truckförare.
- Produktionstekniker kallas ibland enbart för tekniker och produktionsingenjör benämns även som konstruktör och så vidare.
- Automationsingenjör har benämnts som PLC-programmerare, programmerare, mjukvaru- och hårdvarututvecklare.

LISTA ÖVER EFTERFRÅGAD KUNSKAP OCH KOMPETENS

Utifrån frågeställningen om vilka aktuella kompetenser som efterfrågas listas nedan efterfrågad kunskap och kompetens. Listan kommer att kompletteras i kommande rapporter, i takt med att fler behov samlas in från fler företag.

Produktionsteknik/Beredning

- Produktionsteknisk kunskap
- Produktionsplanering
- Projektledning
- ERP
- Kvalitetssystem
- Smart industri
- Lean filosofi och dess olika verktyg som exempelvis: 5S, 7+1 Slöseri, PDCA, 5 varför m.fl.
- Black belt och green belt i Lean
- Förbättringsarbete
- Logistik
- Flödessimulering
- Industrikunskap
- Produktionsutveckling
- Effektivisering
- Resurseffektivitet

Bearbetningsteknik

- Skärande bearbetning
- CNC-teknik på alla nivåer
- Konventionella bearbetningsmetoder
- Ritningsläsning
- Form och lägestoleranser
- Mätteknik
- MTM
- Grundläggande CAD/CAM
- EDGE CAM
- Master CAM
- Livsmedelskunskap
- Livsmedelshygien
- Odlingsteknik
- Bockmaskinteknik

Underhållsteknik och automationskunskap

- Förebyggande och avhjälpande för både elektriker, mekaniker och operatörer
- Service, reparation och felsökningsmetodik
- Styr- och reglerteknik
- Pneumatik.
- Elsäkerhet

- Ellära
- Elektronikkunskap
- Elmotorer
- Energiteknik
- Hydraulik
- PLC-programmering
- Robotkunskap, både handhavande och programmering
- Lödning
- Motorteknik

Arbetsmiljö, säkerhet och arbetsrätt

- Kemikaliehantering
- Heta arbeten
- Säkra lyft
- Hållbarhet
- HLR
- Ergonomi
- Retorik
- Arbetsrätt
- Svenska
- Engelska

Ledning

- Operativ ledare, lagledare, samordnare
- Förändringsledning
- Projektledning på olika nivåer
- Affärskunskap

Digitalisering

- Filhanteringssystem
- 3D-pdf
- Office 365/Teams
- Affärssystem

Sälj och marknad

- Teknisk säljare
- Senior säljare

ANALYS

Vidareutbildning av befintlig personal, effektiviseringar och ett gott samarbete med utbildningssystemet är nyckelfaktorer för att industrin i Skaraborg ska lyckas med kompetensomställningen.

VIDAREUTBILDNING & EFFEKTIVISERINGAR

Generellt råder en global konkurrens och ett kostnadsfokus. Resurseffektivitet är en nödvändighet för tillverkande företag för att bibehålla och möjligen utöka marknadsandelar. Utifrån den ökade resurs- och kompetensbristen på arbetsmarknaden i stort, är det viktigt att det interna förbättrings- och effektiviseringsarbetet på företagen fortgår för att reducera behovet av nyrekrytering.

Lojaliteten hos medarbetare, som gör att de stannar länge i företagen, kommer vara svår att upprätthålla om man inte har en plan för sina medarbetares kompetensutveckling. Att få ett utvecklande och livslångt lärande för sina medarbetare kommer bli allt viktigare för att upprätthålla kompetensen i företaget och därmed säkerställa sin kompetensförsörjning på sikt. Konkurrensen om de "bästa" medarbetarna kommer vara stenhård i Skaraborg inom några år.

Att lyfta individer till högre utbildning inom befintlig anställning kan komma att bli vanligare i företagen. Detta öppnar upp för en möjlighet till rörlighet och blir en möjlig rekryteringsväg internt. En slutsats är att det i företagen finns behov av att få en mer strukturerad process för sin kompetensplanering. Detta för att underlätta framtida arbete med att fånga upp de verkliga kompetensbehoven i tid. Ett exempel är att se över möjligheten till hur studier inom befintlig anställning kan möjliggöras.

Att veta vilka kompetensutvecklingsinsatser olika typer av roller kräver underlättar för fler att bli medarbetare inom tillverkande industri. Att i första hand lägga fokus på kompetenshöjande insatser för befintlig personal är rimligt för att på så sätt få ut mesta möjliga av verksamheten, produktionssystemet, som redan finns på plats i företaget. Genom exempelvis smartare arbetssätt och nya produktionslösningar.

Ett återkommande citat från företagen är att man värdesätter "rätt person" före specifik utbildning. Personen de vill anställa ska ha en bra värdegrund och passa in på företaget. Här kan företagen eventuellt vara berett att frångå formella krav på specifik utbildning till förmån för andra värden. Det är viktigt att företagen tänker på att när konkurrensen om personer ökar kan de mjuka värdena inom ett företag få ökad betydelse; det behöver investeras i de personella resurserna, precis som i nya automationslösningar.

SAMVERKAN MED UTBILDNINGSSYSTEMET

Den gröna omställningen kommer påverka alla industrier. Nya produkter och nya processer kräver nya insikter om nya utbildningar. Att kompetensstärka sina medarbetare genom korta utbildningsinsatser ute på företagen är därför nödvändigt. Viktigt är att kurser som utformas utvecklas utifrån mottagarkapacitet och företagsbehoven. Utifrån intervjuerna kan vi se att det finns behov av att utveckla nya utbildningsupplägg samt att anpassa befintliga utbildningar.

Kortare punktinsatser för att höja lägstanivån kopplade också till den nya tekniken och lagkrav är ett stort behov.

Det hade varit önskvärt att fler ungdomar valde industriteknisk eller teknisk inriktning på gymnasiet. Företag beskriver hur de ofta anställer ungdomar från samhällsprogram och att dessa inte har med sig de grundläggande kunskaper som ett industritekniskt program hade gett.

Företagen har generellt en begränsad förståelse för hur utbildningssystemet är uppbyggt när det gäller eftergymnasiala studier. Många utbildningsaktörer uppvaktar också företag med möjligheter. Utbildningsaktörer behöver vara tydliga gällande hur olika typer av utbildningar kan arrangeras och inte förvänta sig förkunskaper om utbildningssystemet av företagen.

Men om utbildningssystemet kan verka komplicerat så är det heller inte helt enkelt att förstå rollerna inom företagen. CNC-operatör, NC-operatör, operatör, maskinförare, bearbetningspersonal, processoperatör, tekniker, verkstadsarbetare, automationstekniker och industriarbetare är alla namn på roller och befattningar med nästintill likvärdiga kompetenser och arbetsuppgifter hos företagen. Det skapar förvirring när samma kompetenser och arbetsuppgifter på företagen kan skilja sig så fundamentalt åt i etiketten på befattning. Det är därför lättare att fokusera på de kompetenser som eftersöks, än specifika roller.

IDC och företag i närområdet runt Skaraborg har goda erfarenheter av utbildning som är en trepartssamverkan mellan rekryterande företag, utbildande instans och elev. Som princip har vi sett exempel på detta 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. Ett behov finns att hjälpa företagen att se över sin möjlighet till hur studier inom befintlig anställning kan möjliggöras.

KOMPETENSNAVETS FUNKTION

En reflektion är att det är viktigt att tydliggöra den roll som Kompetensnav Skaraborg, som tredje part, bör och kan ha för att stödja omställningen för industrin på bästa sätt. Företagen ser en fördel i att tala med en mäklare för att få stöd i att hitta rätt väg för sin kompetensutveckling.

Det är noterat att planeringshorisonten för företag är olika och snabbt kan ändras. Flera företag har inte möjlighet till längre framförhållning eftersom deras roll i värdekedjan bygger på affärer och information från kunder. Generellt kan ses att denna situation ofta är fallet för mindre företag. Arbete med kontinuerliga företagsamtal behöver därför genomföras på ett strukturerat och långsiktigt sätt för att vara ett bra underlag för delregionens utbildningsaktörer.

KONTAKTA KOMPETENSNAVET

Detta är den första delrapporten kring företagens kompetensbehov. Arbetet med att samla in underlag fortgår genom företagsintervjuer. Vill ditt företag vara med och lämna sin bild av framtida kompetensbehov? Varmt välkommen att kontakta oss för att få veta mer om projektet och hur du kan vara delaktig.

E-post: kompetensnavet@skaraborg.se

Webbsida: skaraborg.se/kompetensnavet

Johan Lindell

Projektledare

Tel. 0500-49 77 08

E-post: johan.lindell@skovde.se

Veronika Palmborg

Processledare

Tel: 0500-49 72 04

E-post: veronika.palmborg@skaraborg.se

Thomas Roos

Processledare

Tel. 0738-68 11 88

E-post: thomas.roos@skaraborg.se

Lars Tööj

Processledare

Tel. 0500-50 25 10

E-post: lars.tooj@idcab.se

Anna Sahlström

Industriutvecklare tillverkning IDC

Tel. 0500-50 25 28

E-post: anna.sahlstrom@idcab.se

Susanne Yngve

Industriutvecklare kompetens IDC

Tel. 0500-50 25 17

E-post: susanne.yngve@idcab.se

Genom att vara motor, mäklare och mötesplats ska Kompetensnav Skaraborg stödja, främja och stärka omställningen av kompetens inom arbetslivet i Skaraborg. Den här rapporten 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