



**Medfinansieras av  
Europeiska unionen**

## Förstudie

# Ökad attraktion utbildningar

20220501–20230131

Medverkande parter:

Vetlanda Lärocentrum

Näringslivsutveckling i Vetlanda AB

Teknikcollege på höglandet



## Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	2
Inledning.....	2
Syfte.....	4
Mål .....	4
Målgrupp.....	4
Bakgrund .....	4
Metod.....	5
Omvärldsanalys.....	6
De horisontella principerna.....	8
Genomförda aktiviteter i förstudien .....	8
Resultat av problem och behovsanalys.....	10
Analys av enkätundersökning-anställda.....	15
Analys av enkätsvar – arbetsgivare .....	16
Sammanfattande slutsats.....	17
Referenser .....	19
Bilaga I-sammanställning av kompetensanalys.....	20
Bilaga II – presentation av kompetensanalys.....	21
Bilaga III – enkätundersökning arbetsgivare .....	24

## Sammanfattning

Förstudien har genomförts av Vetlanda Lärcentrum, Näringslivsutveckling i Vetlanda AB och Teknikcollege. Genom en kompetensanalys, enkäter, workshops, intervjuer, studiebesök och föreläsning ska förstudien undersöka behovet hos individ, näringsliv och utbildningsanordnare för att skapa tillgängliga utbildningar samt motiverande insatser för kompetensutveckling i riktlinje med de horisontella principerna. Vidare avser förstudien hitta former för marknadsföring och informationskanaler samt hitta möjliga samverkansparter och goda exempel. Via förstudien ska det tas fram ett brett och informativt underlag för fortsatt arbete. Förstudien fokuserar på anställda på företag inom tillverkningsindustrin och målet är att attrahera nya målgrupper för de utbildningar som erbjuds.

Följande problemformuleringar har behandlats under förstudien:

- Arbetsgivare saknar kunskap och kännedom om hur de ska genomföra kompetenskartläggning på sina anställda. Det finns även de arbetsgivare som inte inser vikten av kompetenskartläggning.
- Anställda och arbetsgivare har inte kännedom om vilka utbildningar som erbjuds.
- Det saknas tydliga informationskanaler för de som söker en utbildning på olika nivåer i regionen. Marknadsföring är ett viktigt utvecklingsområde.
- Ett behov av utökad arbete med branschens industrivalidering (industriteknik BAS) och efterföljande kompetensutveckling
- Kompetenshöjande insatser kommer att krävas för ett hållbart näringsliv
- Utbildningarnas upplägg behöver bli mer flexibla för att möjliggöra för fler individers kompetensutveckling.
- Tomma utbildningsplatser ökar risken för nedläggning trots det stora behovet av kompetenshöjande insatser från näringslivet.

## Inledning

Förstudien har omfattat samverkan mellan Vetlanda Lärcentrum, Nuvab (Näringslivsutveckling i Vetlanda AB) och Teknikcollege som alla arbetar med livslångt lärande för vuxna och unga och erbjuder grund- och vidareutbildning för individer som befinner sig på och utanför arbetsmarknaden. En gemensam utmaning för alla utbildningsanordnare är att fylla platserna på erbjudna utbildningar. Utbildningsnivån lokalt och regionalt är låg samtidigt som näringslivet har svårt att rekrytera personal med rätt kompetens vilket innebär att arbetsgivare har svårt att leverera utifrån kundernas önskemål och ställa om verksamheten när konjunkturläget och den tekniska utvecklingen kräver nya kompetenser.

För att öka den tekniska kompetensen inom industrin på höglandet och i regionen utvecklas nu hi:tech i Vetlanda. Det övergripande målet med hi:tech är att industrin i regionen ska få goda möjligheter att tillgodose sin kompetensförsörjning långsiktigt. För att uppnå det målet ska hi:tech rymma olika utbildningsinsatser inom industriteknik.

Förstudien startade med att det genomfördes en kompetenskartläggning(bilaga1&2) vilken omfattade 10 industriföretag, fyra utbildningsanordnare samt IF Metall. Kompetenskartläggningen

gav information om företagens kompetensbehov där det framkom att befintlig personal är i behov av utbildningsinsatser för att möta den framtida tekniska utvecklingen. Företagen upplever en kompetensbrist som i värsta fall kan innebära att teknikutvecklingen avstannar och att möjligheterna att expandera minskar. Det framkom även ett behov av mer flexibla utbildningar, långa/korta kurser för att enklare kunna kombinera arbete med utbildning. Förstudien kompetenskartläggning har även visat att det finns flera grupper som kan behöva insatser för att främja livslångt lärande och stärka ställningen på marknaden. Följande utmaningar kring industrins kompetensförsörjning och sociala hållbarhet ser arbetsgruppen som områden för eventuellt kommande genomförandeprojekt:

1. Både kvinnor och män har behov av kompetensutveckling för att vara relevanta på arbetsmarknaden.
2. Industriföretagen har behov av att få mer kunskap och stöd gällande kompetensvalidering – alla individer oavsett ålder, kön, etnicitet, språk stärks genom att få sin kompetens synliggjord och tillvaratagen samtidigt som behov av utbildningsinsatser förtydligas
3. Det finns en stor grupp av både män och kvinnor med viss eller ingen industriteknisk utbildning som har svårt att få ett längre fäste på arbetsmarknaden på grund av svaga kunskaper i svenska språket
4. Det finns ett stort behov av flexibla utbildningar som går att kombinera med arbete
5. Utbildningsanordnarna behöver utöka/bredda/förbättra sin marknadsföring för att nå både män och kvinnor i olika anställningsformer

Förväntade långsiktiga resultat av förstudien och på sikt ett genomförandeprojekt:

- Alla anställda samt arbetsgivare känner till vilka utbildningar som finns genom ökad marknadsföring och en gemensam portal där man kan hitta aktuella utbildningar på flera nivåer i såväl närområdet som regionalt.
- De utbildningar som anordnas fyller sina platser genom att planering och metoder till exempel möjliggör för personer i arbete att studera och jobba samtidigt. Dessutom ökar chanserna att anordnade utbildningar finns kvar på lång sikt.
- Det har skett en kultur- och attitydförändring både hos arbetstagare och arbetsgivare vad gäller kompetensutveckling med större fokus på jämställdhet, aktiv inkludering och social hållbarhet.
- Fler personer i arbete har möjlighet och intresse av att delta i hela eller delar av de utbildningar som anordnas.
- Fler utbildningsanordnare ser Höglandet som ett intressant område att verka i. Ett långsiktigt mål är bland annat att få någon av högskolornas ingenjörsutbildning utlokaliserad till Teknikens Hus.
- Näringslivet vet hur de ska göra sin kompetenskartläggning och vart de ska vända sig för validering och kompetensutveckling av befintlig personal.
- Fler inspirations- och informationsföreläsningar anordnas för såväl företagsledning som anställda och allmänhet för att öka den generella kunskapen om vad som är på gång och vad som kommer krävas i framtiden.

Förväntade långsiktiga effekter av förstudien och på sikt ett genomförandeprojekt:

- Samverkansstrukturen i Teknikens Hus (nu hi:tech) kommer kräva framtida projektansökningar inom t ex ESF programområde B - öka möjligheten till arbete. Genom att ytterligare stärka möjligheterna för människor i anställning och företag att stärka sina kompetenser. Vår tänkta utbildningsportal syftar till att matcha individer mot relevanta studier för att möjliggöra en anställning.
- Hitta långsiktiga strukturer för validering där fler anställda får möjlighet att tillgodoräkna sig sina tidigare kunskaper och erfarenheter. Riktade insatser mot relevant utbildning. Vi ser ett möjligt projekt inom programområde A – öka möjligheterna till ett inkluderande och hållbart arbetsliv för alla, *Insatser till sysselsatta i Småland och Öarna II*.

## Syfte

Förstudien har ett kartläggande och undersökande syfte där behovet hos både individ, utbildningsanordnare och näringsliv kommer att framgå. Utifrån behovet ska det skapas tillgängliga utbildningar samt motiverande insatser för kompetensutveckling i riktlinje med de horisontella principerna. Syftet är också att hitta former för marknadsföring som når en bredare målgrupp. Ett övergripande syfte med förstudien är att det sker en kultur – och attitydförändring gällande kompetensutveckling både hos arbetstagare och arbetsgivare.

## Mål

Målet med denna förstudie och i förlängningen vårt fortsatta strategiska arbete är att bidra till ett hållbart och inkluderande arbetsliv, en väl fungerande arbetsmarknad och en varaktig ökad sysselsättning där alla individer ska ges möjlighet till kompetensutveckling/utbildning oavsett kön, etnicitet eller ålder

## Målgrupp

Den direkta målgruppen i förstudien är anställda som är i behov av kompetensutveckling. Även arbetsgivare har haft möjlighet att analysera och påverka resultatet. Den indirekt målgruppen i förstudien är regionens utbildningsanordnare, där möjligheterna till att fylla utbildningsplatserna ska öka.

## Bakgrund

Trots en historisk hög arbetslöshet upplever tre av fyra arbetsgivare att det är svårt att hitta rätt kompetens. Har inte arbetsgivare möjligheter att rekrytera rätt kompetens till sina företag hindrar detta möjligheterna till att expandera och utvecklas. Det finns ett behov av åtgärder för att minska kompetensbristen och där är bland annat kompetenskartläggning av sina anställda ett viktigt verktyg vilket möjliggör för de anställda att förstå vilken kompetensutveckling som behövs för att till exempel nå en högre position inom företaget samtidigt som arbetsgivaren får kunskap om vilka kompetenser deras medarbetare har och vad som behöver utvecklas för att få de färdigheter som erfordras. Parallellt med företagets kompetensbrist upplever utbildningsanordnare att de har svårt att fylla sina utbildningsplatser vilket innebär en risk att de på sikt får lägga ner utbildningar och kurser.

Vetlanda Lärocentrum och NUVAB erbjuder ett brett utbud av kurser och utbildningar både till näringslivet och invånare i regionen och marknadsföringsinsatserna behöver breddas och genomföras på många olika sätt för att nå ut till målgruppen och fylla platserna.

Industriföretagen i regionen befinner sig mitt i en teknisk omvandling och behöver utvecklas med mer avancerad teknik vilket kräver en ökad grundkompetens hos den befintliga personalen samt en ökad tillgång till högt utbildad arbetskraft. Detta är ett måste för att företagen ska kunna överleva och utvecklas. Vetlanda kommun satsar därför på att utveckla ett Teknikens hus (nu hi:tech), vilket är tänkt att bli en utbildnings – och mötesplats för det regionala näringslivet och tillverkningsindustrin. Syftet är att hi:tech ska erbjuda moderna, tekniska och praktiskt industritekniska utbildningar med förhoppningen att skapa tryggare anställningar, en långsiktig utveckling och tillväxt. Kompetensutveckling och matchning kommer att vara viktiga komponenter till fortsatt arbete med hi:tech och denna förstudie bidrar med kunskaper och idéer för vidare arbete med till exempel projektansökningar för att göra utbildningarna tillgängliga för näringslivets medarbetare.

Förstudien går hand i hand med den regionala utvecklingsstrategin, främst avsnitten kring en *Smart och kompetent region* där fokus ligger på ett hållbart diversifierat och kunskapsintensivt näringsliv samt attrahera, behålla och utveckla kompetenser genom att stärka den långsiktiga kompetensförsörjningen och matchningen. Under förstudien har vi fokuserat på att undersöka behovet hos individ, näringsliv och utbildningsanordnare med syftet att få fram ett brett underlag för att skapa tillgängliga utbildningar samt motiverande insatser för kompetensutveckling/utbildning. Vi har vidare fokuserat på att hitta former för marknadsföring och informationskanaler samt inspirerats av nya samverkansparter, föreläsningar och goda exempel.

## Metod

I arbetet med förstudien har målet varit att få en bred och djup beskrivning av behoven. Vi har därför använt både kvantitativa och kvalitativa metoder där vi har vänt oss till både anställda och arbetsgivare. Förstudien har omfattats av en kompetenskartläggning med intervjuer av företag, utbildningsanordnare och IF Metall. Den har även omfattat samtal, intervjuer, enkäter, workshops och omvärldsbevakning.

Arbetsmetoden i förstudien har präglats av tät samverkan mellan parterna i arbetsgruppen bestående av Vetlanda Lärocentrum, Nuvab och Teknikcollege. Arbetet med förstudien inleddes med en heldags workshop där arbetsgruppen tydliggjorde sina olika roller och ansvarsfördelning. Gruppen skapade enkäter, planerade för olika aktiviteter, föreläsningar och studiebesök. Arbetsgruppen har därefter haft regelbundna möten där det fokuserats på uppföljning, kvalitetssäkring, sammanställning och planering av aktiviteterna. Arbetsgruppen har informerat och fört en tät dialog med referensgruppen som består av Föreningen Njutek:s styrelse.

## Arbetsgrupp

NAMN	ROLL	ARBETSPLATS
Cecilia Hjort Atler	Näringslivsutvecklare	NUVAB
Liselott Ferrada Andersson	Verksamhetsutvecklare	Vetlanda Lärcentrum
Sandra Gustafsson	Utbildningsledare	Vetlanda Lärcentrum
Maria Öhman	Utbildningsledare	Vetlanda Lärcentrum
Camilla Karlsson	Processledare	Teknikcollege

## Referensgrupp – Föreningen Njutek:s styrelse

NAMN	ROLL	ARBETSPLATS
Thomas Bergdahl	Ordförande	Stållövs AB
Helena Zar Vallin	Vice ordförande	Handelskammaren
Alexander Airosto	Ledamot	Tyréns
Magnus Färjhage	Ledamot	Vetlanda kommun
Magnus Björnsson	Ledamot	Beslag & Metall
Anna Ullman	Ledamot	Njudungsgymnasiet
Torbjörn Bardh	Ledamot	Hydro Extrusion
Mats Jackson	Ledamot	Jönköping University
Bengt Staude	Ledamot	Orwak
Joakim Henriksson	Suppleant	OBOS
Anna Svensson	Suppleant	OBOS
Camilla Karlsson	Suppleant	Vetlanda kommun
Niclas Lindqvist	Adjungerad	VD high:tech
Cecilia Hjort Atler	Adjungerad/Sekreterare	NUVAB
Magnus Claesson	Valberedning	NUVAB

## Omvärldsanalys

Arbetet i förstudien grundar sig i den kompetensanalys som genomfördes i början av projektet där behovet av kompetensutveckling, validering och önskemål om flexibla utbildningar och korta/långa kurser framkom. Vidare har arbetsgruppen tagit del av olika rapporter gällande kompetensförsörjning. Arbetsförmedlingens rapport (Arbetsmarknadsutsikterna våren 2022, utvecklingen på arbetsmarknaden 2022–2023) beskriver att arbetsgivarna upplever en stor kompetensbrist och att de har svårt att rekrytera rätt kompetens till sina tjänster. För att minska obalansen på arbetsmarknaden behöver tillgången på efterfrågade kompetenser öka och det är avgörande med flexibla möjligheter för utbildning, omställning och kompetensutveckling<sup>1</sup>

Arbetsgruppen har även tagit del av industrirådets rapport *Industrirådets förslag för en stärkt kompetensförsörjning*<sup>2</sup> som bland annat behandlar frågan om stimulering av kompetensutveckling på

<sup>1</sup> [Arbetsmarknadsutsikterna våren 2022 Pdf, 2 MB..pdf](#)

<sup>2</sup> [Industrirådets-forslag-for-en-starkt-kompetensforsorjning-2022.pdf](#)

arbetsplatserna. Utbildningssystemet är viktigt för kompetensförsörjningen men det kan inte lösa allt. Utvecklingen av många yrken måste ske på arbetsplatserna via branschvalidering samt genom tillgång på flexibla kurser gärna uppdelade i moduler som möjliggör flexibilitet för individ och företag.

Som en del av omvärldsanalysen gjorde arbetsgruppen ett studiebesök på Göteborgs tekniska college där de har god erfarenhet av att utbilda inom tekniska ämnen och har en tät samverkan med arbetslivet. Göteborgs tekniska college är en samverkanspart i projektet *Production for future*<sup>3</sup>, ett projekt där man skapar och sprider kunskap om hållbarhet, mångfald och teknik. De har även varit en samverkanspart i det avslutade projektet *Smarta Fabriker*<sup>4</sup> där fokus varit på att rätt kompetens är en avgörande faktor för att Sverige skall kunna möta den allt större konkurrensen från omvärlden. Syftet med projektet har varit att:

- Öka attraktiviteten för teknik och yrken inom industriföretag
- Kompetensutveckling och säkra kompetensförsörjning
- Trygga svensk industris konkurrenskraft på en global marknad

För att nå syftet har de genomfört aktiviteter med skola och näringsliv samt drivit och utvecklat ett regionalt nätverk inom industriell digitalisering. Genom detta studiebesök fick arbetsgruppen tankar, inspiration och idéer gällande kompetensförsörjningen i Vetlanda och regionen. Framför allt var det samverkan kring utbildning – näringsliv som gav många tankar om framtida arbete.

Som en ytterligare del av omvärldsbevakningen har arbetsgruppen tagit del av projektet *Smart kompetens*<sup>5</sup>, ett EU-finansierat projekt för att stärka industrin genom kompetensutveckling. I projektet har de tagit fram utbildningsinsatser för anställda inom industrin och utbildningarna är anpassade efter företagens specifika behov. Samtidigt är de baserade på den kompetens som efterfrågas för att öka möjligheterna att stärka industrin. De anställda har varit i fokus och fått möjligheter att stärka sina kunskaper och lära sig nya saker och utvecklats i sin arbetsroll. Arbetssättet och tankarna i projektet Smart Industri har gett arbetsgruppen nya kunskaper och insikter som är värdefulla att ta med sig i ett genomförandeprojekt.

Vidare har arbetsgruppen deltagit i flera webinarium gällande arbetsmarknad och kompetensförsörjning med syftet att få en djupare och bredare kunskap inom området.

10 november 2022 – Webinarium Yrkehögskolan då, nu och i framtiden

8 december 2022 – Webinarium Nitus, erfarenhetsutbyte

14 december 2022 – Webinarium AF, information om arbetsmarknadsutsikterna 2023–2024

---

<sup>3</sup> [Production For Future: Hållbarhet, Mångfald, Teknik Göteborg](#)

<sup>4</sup> [Våra partners - Smarta fabriker](#)

<sup>5</sup> [Smart kompetens för industrin i Östra Mellansverige - Smart kompetens för industrin i Östra Mellansverige](#)



## De horisontella principerna

Förstudien "Ökad attraktion utbildningar" har aktivt arbetat med de horisontella principerna. Vi har inkluderat samtliga involverade i förstudiens arbetsgrupp och referensgrupp och fastställt en gemensam grundsyn. Alla anställda ska ha rätt till kompetensutveckling oavsett kön, ålder, sexuell läggning, etnicitet och språk. All utbildning som genomförs av utbildningsanordnarna har tillgänglighetsaspekten i fokus och har säkerställt att utbildningslokalerna är tillgänglighetsanpassade enligt rådande riktlinjer och rekommendationer. Utbildningsanordnarna har utarbetade likabehandlingsplaner som främjar alla individers lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder och som förebygger och förhindrar trakasserier och annan kränkande behandling.

Den huvudsakliga målgruppen i förstudien har varit individer som är i anställning. Målgruppen omfattar både män, kvinnor och ickebinära som är anställda på heltid, deltid eller via bemanning. Vidare omfattar målgruppen individer i olika åldrar, olika etniciteter och olika språk. Förstudien har genomförts utifrån ett könsneutralt förhållningssätt där målgruppen har haft samma förutsättningar att svara på enkäten. Genom att använda en QR-kod har det funnits möjligheter att besvara enkäten anonymt samt oavsett vilken arbetstid individen har. Jämställdhet har utgjort en viktig aspekt i förstudien då det råder en stark könsuppdelning inom ett flertal yrken inom industrin och där man främst kan se att kvinnor generellt tjänar mindre än män. Enligt statistik från Industrifacken (2021) var skillnaden i medellön mellan män och kvinnor 1700 kr i arbetargruppen och cirka 5800 kr i tjänstemannagruppen. Endast 25% av alla industriarbetare i Sverige utgörs av kvinnor, en siffra som även stämmer överens med Vetlanda kommun där IF Metall har 150 kvinnliga medlemmar kontra 484 manliga medlemmar. En trend som behöver brytas och förändras och där lika möjligheter till kompetensutveckling kan vara en viktig insats<sup>6</sup>.

## Genomförda aktiviteter i förstudien

1. Ett av det första steget i förstudien var att skapa enkäter med relevanta frågor som senare förmedlades ut till både anställda och arbetsgivare. Arbetsgruppen tog fram en folder kopplad till Ökad attraktion utbildningar för att ge målgruppen en förståelse om syfte och mål med förstudien och varför deras svar var av stor vikt för vårt fortsatta arbete i förstudien. Det skapades även en QR-kod för att förenkla processen kring att få in svaren.
2. Under den första projektiden fanns arbetsgruppen representerade på Vetlanda festen och Nydalamässan vilka är två välbesökta arrangemang. Nydalamässan vänder sig till både företag och privatpersoner och är en mässa där företagen i regionen får möjlighet att visa upp sin verksamhet. Vetlandafesten är ett stort arrangemang som anordnas av Vetlanda kommun och som pågår under tre dagar i maj. Vid båda arrangemangen fanns tillfälle att informera om förstudien och även låta besökarna svara på enkäten.
3. Vidare planerade och genomförde arbetsgruppen tidigt i projektet ett studiebesök på Göteborgs tekniska college med syftet att hämta inspiration, tankar och idéer för framtida aktiviteter och insatser i förstudien. Under besöket fick gruppen ta del av goda exempel för framgångsrika

---

<sup>6</sup> [Löner inom industrin 2021 \(fackeninomindustrin.se\)](https://www.fackeninomindustrin.se)

utvecklingsprojekt och hur de arbetar med kompetensförsörjning. Det skapades även kontaktnät för framtida samarbeten där de välkomnade arbetsgruppen tillbaka längre fram i projektet.

4. Ett utvecklingsområde i förstudien har varit att få företagen vikten av att kompetensutveckla sina medarbetare samt få vetskap om vilka utbildningar som finns att tillgå i närområdet. För att inspirera och informera om Ökad attraktion utbildningar bjöd arbetsgruppen in till en inspirationsföreläsning på Saga biografen i Vetlanda med Ola Serneke/Serneke Invest AB. Under föreläsningen kontrakterades en moderator som ställde relevanta frågor gällande kompetensutveckling. Ola Serneke bjöd publiken på erfarenheter och kunskaper från hans roll som arbetsgivare. Publiken fick även möjlighet att ställa frågor till Ola gällande vilka framgångsfaktorer, han som stor företagsledare, ville rekommendera och dela med sig av. Under föreläsningen fick arbetsgruppen tillfälle att informera om projektet och synliggöra aktuella utbildningar som erbjuds. Publiken fick även svara på en enkät med frågor gällande hur de ser på framtida kompetensutveckling av personal, vilken vetskap de har om utbildningsutbudet, möjligheter till studier för anställda med mera. 124 företagare deltog under föreläsningen.

5. För att ytterligare belysa behovet av kompetensutveckling och kompetenskartläggning/validering av anställda bjöd arbetsgruppen in till ett frukostmöte. Gruppen tog hjälp utav Ny Position (Skill) som gav medverkande företag en föreläsning kring nyttan med kompetenskartläggning samt en kännedom om hur de kan genomföra en sådan. Ny Position belyste även hur viktigt det är att ha ett starkt varumärke för att attrahera och behålla anställd personal. Ca 30 personer deltog.

6. Via de kontakterna och de mötena som skapades vid första studiebesöket i Göteborg beslutades att anordna ytterligare ett studiebesök men nu även för nyckelpersoner nu och i ett framtida genomförandeprojekt. Detta gjordes i samverkan med förstudien Teknikutveckling (ERUF). En bussresa anordnades där gruppen bjöd med politiker, kommunala tjänstemän, företag, skolledare samt studie – och yrkesvägledare. Det genomfördes studiebesök på Torslanda (Göteborgs tekniska college) och i Ericssons lokaler på Lindholmen där besökarna bland annat fick information om nuvarande projekt *Production for future* och det avslutade projekt *Smarta fabriker*. Huvudsyftet med resan var att ta del av goda exempel där näringslivet är en ”beställare” av framtida utbildningar och där gruppen fick möjlighet att inspireras tillsammans kring hur de arbetar med kompetensförsörjning och hur de samarbetar mellan skola och arbetsliv och hur våra organisationer på sikt kan implementera nya arbetssätt i vårt närområde.

Löpande under projekttiden har arbetsgruppen haft samtal med arbetsgivare och anställda som har gett svar på de frågor som ställts i förstudien.

7. Behovet av en gemensam utbildningsportal har varit ett utav fokusområdena i förstudien. Det finns idag ett antal olika websidor där man kan ta del av utbildningsutbudet i Vetlanda kommun. Under projektet har vi tittat på goda exempel om hur en framtida portal skulle kunna se ut. Visionen är att det ska finnas en utbildningsportal med samlad information från alla utbildningsanordnare. När ansökan till förstudien skrevs var Teknikens hus (idag hi:tech) på planeringsstadiet. Nu finns det en VD och en processledare som arbetsgruppen arbetar tätt tillsammans med och där diskussioner förs om utbildningsportalen. Den naturliga platsen för en utbildningsportal i Vetlanda kommun kommer att vara hi:tech och därför avvaktar gruppen med framtagandet av portalen.

8. Under intervjuer med arbetsgivare har det informerats om hur det går att validera de anställdas kompetens via Njudungsgymnasiet i Vetlanda. Gymnasiet har utbildade lärare som genomför testerna. Nuvab erbjuder alla sina medlemsföretag valideringsmöjligheter men endast ett fåtal har genomfört av sina anställda.

## Resultat av problem och behovsanalys

Kompetensanalysen som gjordes i början av förstudien visar tydligt på den kompetensbrist som finns hos företagen och det behovet av utbildning som krävs för företagens överlevnad och expansion. Ökade möjligheter till flexibla utbildningar/lösningar kommer att krävas för ett socialt, inkluderande och hållbart arbetsliv för alla. Kompetensanalysen visade också att det krävs en ökad/breddad marknadsföring för att synliggöra olika möjligheter till utbildning för alla individer. Vidare visar analysen att det kommer krävas planering och metoder som möjliggör för arbete och studier parallellt. Bilden av arbete inom modern industri behöver förändras för att öka attraktionen för framtida arbetstagare samtidigt som det behöver ske en kultur och attitydförändring hos arbetstagare och arbetsgivare gällande kompetensutveckling (se bilaga).

Förutom kompetensanalysen som omfattade 10 företag har förstudien även omfattat vidare dialoger och intervjuer med arbetsgivare i följande företag: Beslag och metall, Holsby Metall, Hydro. Dessa frågor har diskuterats:

1. Hur ser det akuta behovet av kompetensutveckling ut?
2. Vilka målgrupper och vilket behov?
3. Validering av de anställdas kompetenser

Flera av företagen har stort behov av kompetensutveckling inom hydraulik och pneumatik och el-lära. De är positiva till att låta de anställda delvis finansiera sina studier på betald arbetstid. De ser ett möjligt upplägg där individerna kan studera mellan klockan 14–19 i dag/vecka. Vad gäller målgrupper uppger företagen att de har en stor grupp anställda maskinoperatörer som har ett annat modersmål än svenska. Många i denna grupp saknar helt industritekniska förkunskaper. Denna grupp är i behov av parallella insatser. De behöver bli stärkta i det svenska språket samtidigt som de behöver kompetensutveckla sig inom industrin för att stärka fästet på arbetsmarknaden. Det behövs insatser där de med annat modersmål får stöd i det svenska språket samtidigt som de till exempel går en grundutbildning inom industriteknik. Att skapa en förförståelse för ämnet, arbeta med yrkesord och få stöd under själva utbildningen är en förutsättning för att de på lika villkor ska ha möjlighet till kompetensutveckling. Vidare finns andra grupper som idag arbetar inom underhåll eller produktionsteknik som behöver kompetensutveckling för att företagen ska hantera omställningen.

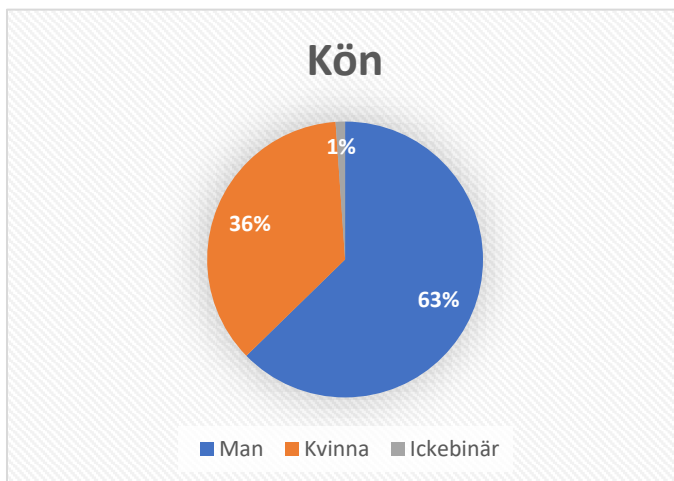
Det finns idag ett nationellt valideringsverktyg inom industrin som genomförs av Njudungsgymnasiet i Vetlanda. Nuvab har erbjudit alla medlemsföretag möjligheten att validera sina anställda. Endast ett fåtal företag har genomfört valideringen. I samtal med företagen framkommer det att verktyget inte passar alla branscher och inriktningar och att de själva i mån av tid validerar de anställdas kunskaper. Vidare anser några att verktyget är bra utformat med mycket allmänbildande och logistiska inslag men att en nackdel är att individen kan göra om en del av testet repeterade gånger för att sedan klara det. Då har det inte skett någon kompetensutveckling utan bara en inläring och svar på frågorna som ställs. Ett företag valde att avstå på grund av att många anställda inte har svenska som

modersmål och för dem blir det mer ett språktest i stället för ett test på de faktiska kunskaperna inom sitt arbete.

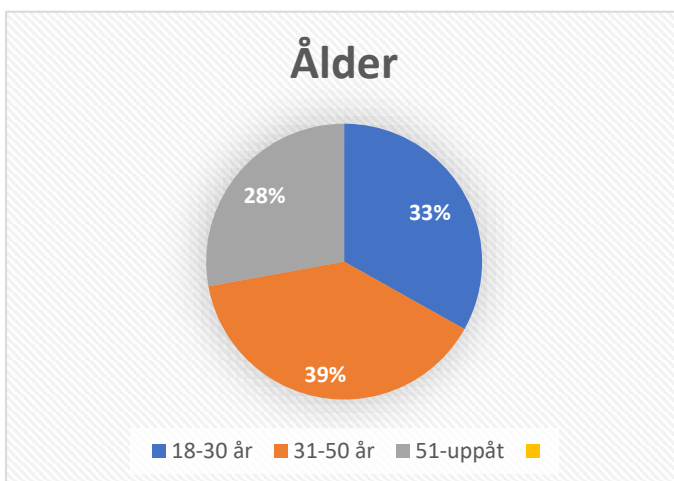
Förstudien har inkluderat två enkätundersökningar. Syftet med den första enkätundersökningen riktad mot anställda var att undersöka hur väl de känner till vilka utbildningar som erbjuds, vilka tider de önskar studera, hur de vill finansiera sina studier samt inom vilket område de önskar kompetensutveckla sig. Enkätundersökningen har skickats ut till ett tiotal företag och totalt 102 personer besvarade enkäten.

Nedan redovisas enkätsvaren för anställda i %:

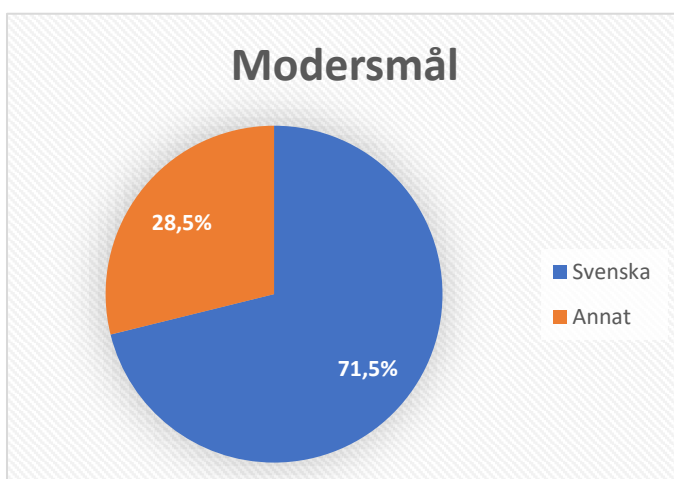
#### Fråga 1



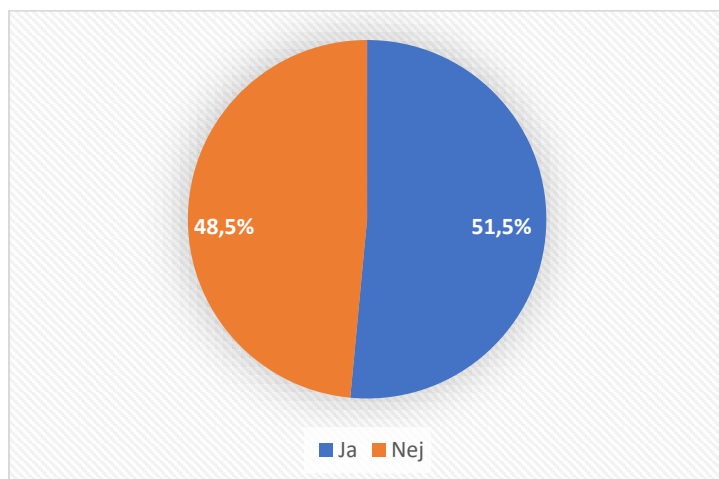
#### Fråga 2



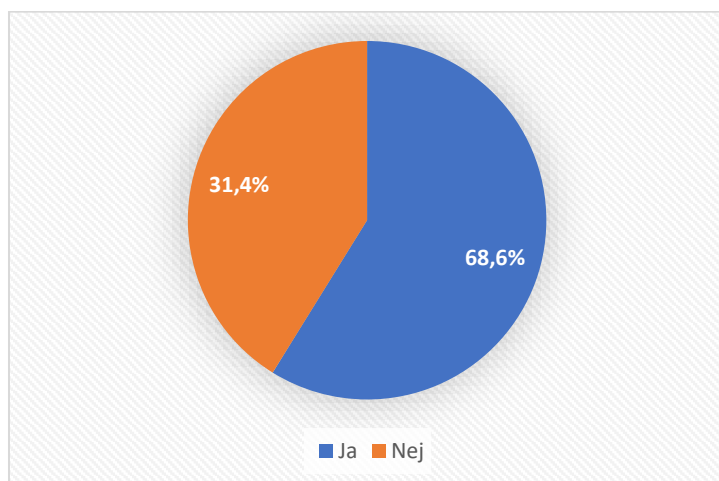
#### Fråga 3



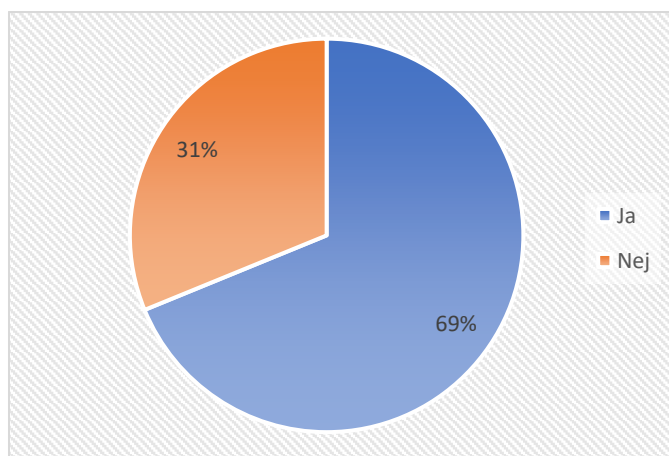
**Fråga 4. Vet du om att Nuvab erbjuder kurser/utbildningar för personer i arbetslivet?**



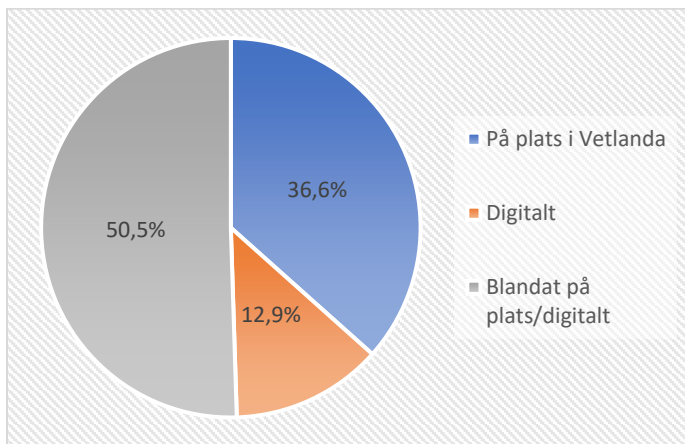
**Fråga 5. Vet du om att Vetlanda Lärcentrum erbjuder kurser/utbildningar för personer i arbetslivet?**



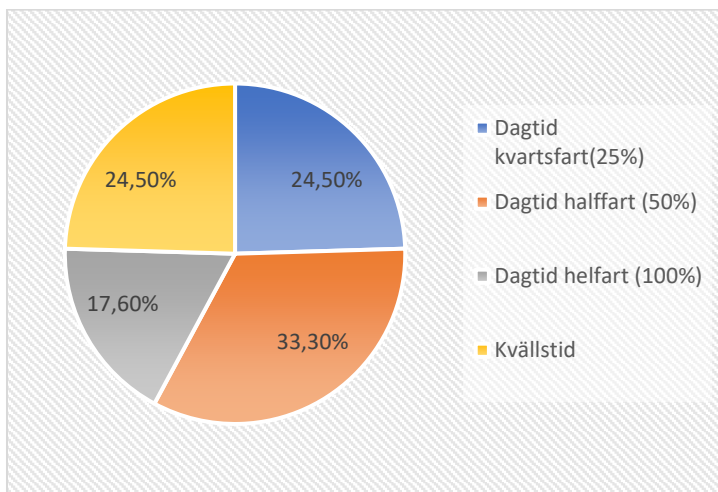
**Fråga 6. Vet du om att Vetlanda Lärcentrum erbjuder studie – och yrkesvägledning?**



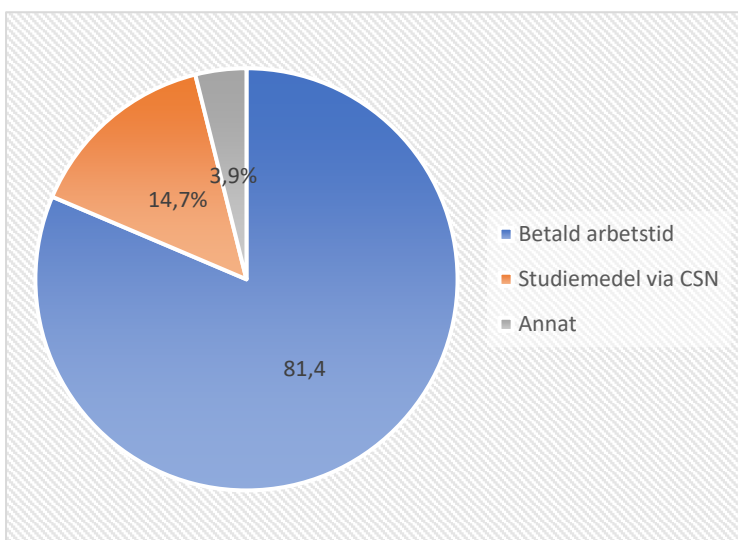
**Fråga 7. Hur skulle du vilja studera?**

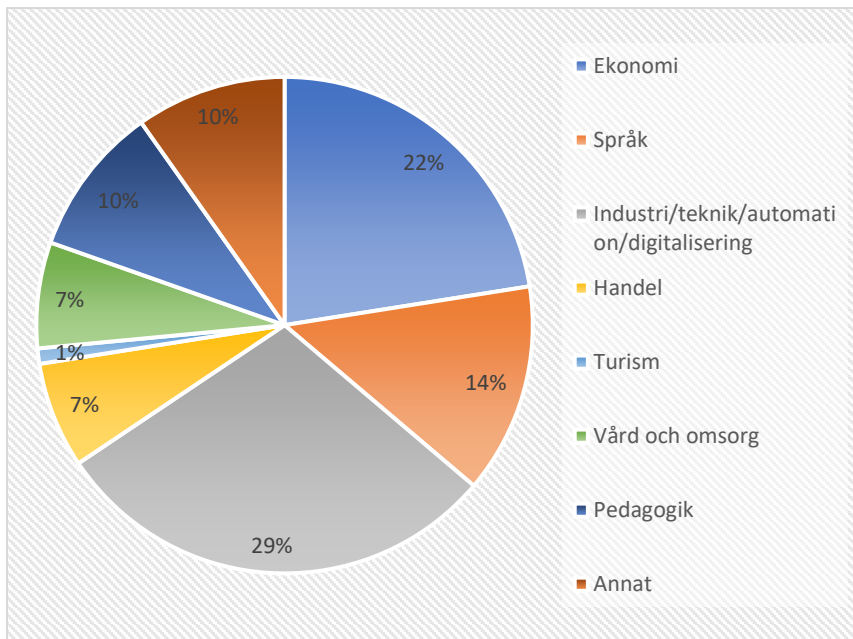


**Fråga 8. I vilken omfattning vill du studera?**

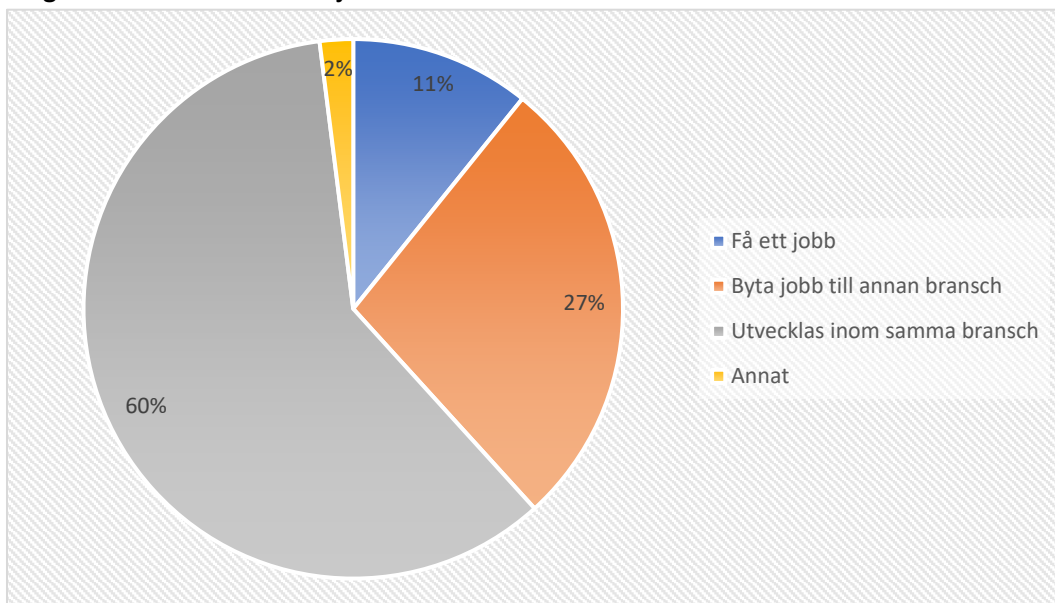


**Fråga 9. På vilket sätt skulle du kunna tänka dig att finansiera dina studier?**





**Fråga 11. Varför skulle du vilja studera?**



## Analys av enkätundersökning-anställda

Enkätundersökningen visar att ca 60 % önskar kompetensutveckla sig inom samma bransch och att behovet av flexibla kurser/utbildningar och tider är stort. Nära 81 % vill finansiera sina studier via betald arbetstid och drygt hälften av de svarande tycker att utbildning blandat (på plats/digitalt) är bästa sättet för studier. Drygt 37% tycker att utbildning på plats är det bästa alternativet. Detta visar på att många individer behöver utbildning på plats vilket kan bero på att de inte har tillräckliga förkunskaper för att studera på distans, behöver personligt stöd av lärare för att klara sina studier, behöver ingå i ett socialt sammanhang eller inte har tillräckliga språkliga/digitala kunskaper.

Cirka hälften av svarande har vetskap om att Nuvab erbjuder kurser och utbildningar för individer i arbetslivet medan nästan 70% känner till detsamma om Vetlanda Lärocentrum. Då Vetlanda Lärocentrum är en vuxenutbildning ligger det nära till hands att anta att det finns en större kännedom om vilka kurser och utbildningar som erbjuds. Nuvab marknadsför sina kurser och utbildningar till chefer inom arbetslivet. För att nå målgruppen anställda är det av stor vikt att arbetsgruppen hittar nya, innovativa och moderna marknadsföringskanaler.

Av de 102 som deltog i undersökningen var 37 kvinnor. Vi har jämfört svaren mellan könen i fråga 7–11. I frågan gällande hur de skulle vilja studera har 53,8% av kvinnorna uppgett att de vill studera blandat på plats och digitalt. Motsvarande siffra för männen var 41,5%. 38,5% av kvinnorna studerar helst på plats och där har 45,3% av männen uppgett detsamma. På frågan om vilka tider de vill studera har ca hälften av kvinnorna svarat att de vill studera på arbetstid. Männen föredrar en kombination av arbetstid och fritid då 40,7 % angett detta svarsalternativ. Gällande i vilken omfattning de vill studera skiljer sig inte svaren nämnvärt åt. Majoriteten önskar studera dagtid på halvfart, det vill säga kombinera arbete med studier. Fler män än kvinnor har uppgett att de vill studera på kvällen. Samma sak gäller frågan om finansiering av studierna där har 88,5% av kvinnorna och 79,6% av männen svarat att de vill studera på betald arbetstid.

På frågan varför individen skulle vilja studera. Svarar lite mer än hälften av både männen och kvinnorna att de vill utvecklas inom samma bransch. 64% av de som svarade att de vill utvecklas inom samma bransch var i åldersspannet 31–50 år. Detta är positivt för tillverkningsindustrin då de är i stort behov av att behålla sina anställda och ge dem den kompetensutveckling de behöver för att klara omställningen.

Av de 102 som besvarade enkäten uppgav 10 personer att de har ett annat modersmål än svenska. De skiljer sig inte nämnvärt från vad övriga med svenska som modersmål har svarat. Den frågan som skiljer sig i svaret är frågan om inom vilket ämne de skulle vilja studera. Ca 40 % har svarat att de vill studera språk och hälften av dem har svarat att de vill studera för att utvecklas inom samma bransch. I samtal med flera individer med annat modersmål framkom det att de är i behov av att studera mer svenska för att klara annan kompetensutveckling vilket ställer krav på utbildningsanordnarna att tillgodose detta behov.



## Analys av enkätsvar – arbetsgivare

Enkätundersökningen avsedd för arbetsgivare besvarades av 33 individer (bilaga 3). Resultatet av enkätundersökningen visar att arbetsgivarna har goda kunskaper om vilka utbildningar som erbjuds. En övervägande del av arbetsgivarna önskar att deras anställda ges möjlighet att studera parallellt med arbete på betald arbetstid. Nära 80% av arbetsgivarna svarade att digital utbildning blandat med platsbunden utbildning är ett bra utbildningsformat och 60% kan tänka sig att medarbetarna finansierar sina studier på betald arbetstid. Andra förslag som namngavs var att de anställda kan studera ett par dagar i veckan på arbetstid i kombination med utbildning på kvällstid.

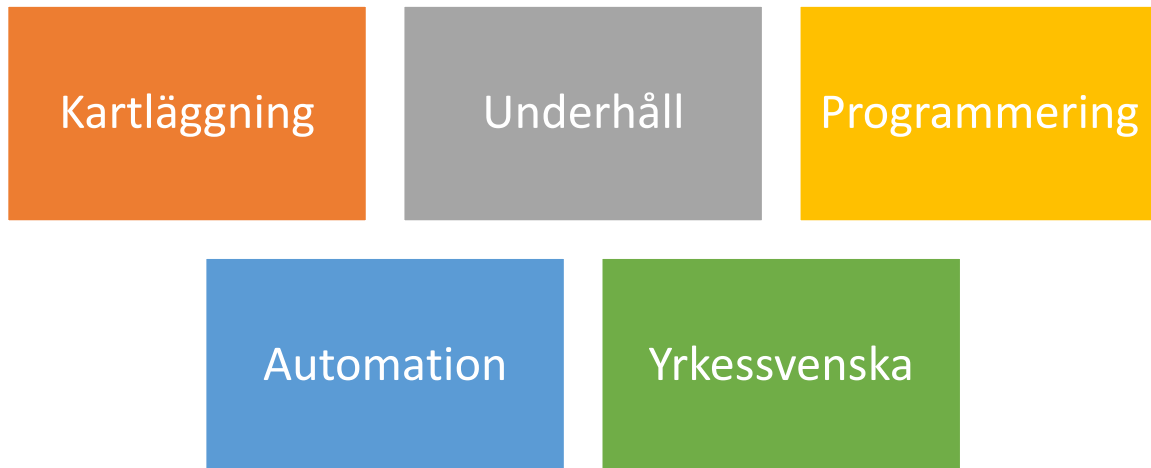
På frågan vilka tjänster de har svårt att hitta kompetens till uppgav de bland annat följande:

- Tekniker
- Spetskompetens inom industri
- Produktionstekniker
- Kvalificerade industrijobb
- Underhållstekniker
- Svets och CNC-operatörer
- Maskinoperatörer
- Automationstekniker
- Ingenjörer
- Konstruktion
- Verktygsmakare

Enkätundersökningen stämmer väl överens med de svaren som framkom i kompetensanalysen. Det finns en kompetensbrist och ett stort behov av utbildning. Enkätsvaren visar att arbetsgivarna är beredda att låta sina anställda studera på flexibla tider och att de delvis kan finansiera studierna i form av arbetstid.

## Sammanfattande slutsats

Arbetet i förstudien har fortskridit enligt den planering som fastställdes i början av projektiden. Alla aktiviteter har kunnat genomföras och de svar som kommit in via enkäterna har kunnat analyseras. Genom förstudien har arbetsgruppen fått en tydlig bild av utbildningsbehovet och hur utbildningarna ska genomföras. Detta arbete är påbörjat och målet är att utveckla ett modul-paket, se illustration nedan:



Varje modul ska innehålla undermoduler och vara anpassade efter individernas behov av kompetensutveckling. Vidare ska en modul innehålla kartläggning där individerna får sina tidigare kunskaper validerade och ett anpassat utbildningspaket från de olika modulerna. Ytterligare en modul med yrkessvenska kommer att erbjudas. Denna modul är för de individer som inte har svenska som modersmål men som är i samma behov av utbildningsinsatser. Denna modul kommer att vara en parallell process. Samtidigt som individen läser till exempel automation ska den få stöd i det svenska språket. Målet är att utbildningsmodulerna ska finnas tillgängliga och erbjudas till anställda och arbetsgivare under hösten 2023.

Parallellt med framtagandet av modulerna ska en ny breddad marknadsföringsstrategi utarbetas. En strategi som når en utvidgad målgrupp (de anställda) och som ska uppmuntra och stimulera till livslångt lärande. Ett led i den strategin ska vara att utforma en gemensam utbildningsportal via hi:tech, vilken är den naturliga utbildningsplatsen. Arbetet med förstudien har lett till en påbörjad kultur- och attitydförändring hos både arbetstagare och arbetsgivare och den processen behöver fortsätta att vara levande för att nå en långsiktighet i det arbetet. Jämställdhetsperspektivet har under hela förstudien tagits i beaktande. Att erbjuda utbildning på lika villkor till både män och kvinnor oavsett modersmål är en viktig del i jämställdhetsarbetet med målet att skapa en jämlik och inkluderande arbetsplats. Förstudien har visat att det finns ett behov av ökad kunskap kring kompetensvalidering då den framtagna nationella industrivalideringen inte passar alla

företagsbehov. Modulen kartläggning kommer att vara ett stöd för både arbetstagaren och arbetsgivaren för att underlätta förloppet. I det fortsatta arbetet med framtagande av utbildningar, validering, marknadsföring, aktiv inkludering finns möjlighet till ett genomförandeprojekt inom programområde A – *Öka möjligheten till ett hållbart arbetsliv för alla.*

Möjliga samverkansparter: företag inom tillverkningsindustrin, utbildningsanordnare på höglandet, Science Park, Teknikcollege, fackförbund, bemanningsföretag

Under slutskedet av arbetet i förstudien har arbetsmarknaden på höglandet förändrats. Många företag inom framför allt trähusindustrin har lagt stora varsel och det finns en stor oro att arbetslösheten kommer att öka drastiskt under våren. Det kommer att behövas kompetenshöjande insatser för denna grupp under deras arbetslöshet då många av dessa företag nu automatiserar sin tillverkning vilket kräver nya kunskaper och kompetenser. Utbildningsinsatser kommer att vara avgörande för att stärka deras fäste på arbetsmarknaden och leda till ett hållbart arbetsliv. Här finns möjlighet till ett genomförandeprojekt inom programområde B – *Öka övergångarna till arbete.*

Möjliga samverkansparter: Arbetsförmedlingen, företag inom både tillverkningsindustrin och trähusbranschen, utbildningsanordnare på höglandet, fackförbund

## Referenser

Arbetsmarknadsutsikterna våren 2022 Pdf, 2 MB..pdf

Industriradets-forslag-for-en-starkt-kompetensforsorjning-2022.pdf

Löner inom industrin 2021 (fackeninomindustrin.se)

Production For Future: Hållbarhet, Mångfald, Teknik Göteborg

Smart kompetens för industrin i Östra Mellansverige - Smart kompetens för industrin i Östra Mellansverige

Våra partners - Smarta fabriker

## Bilaga I-sammanställning av kompetensanalys

Vad	Vem	När	Övrigt	Inmatade företag
3D-print	Befintlig pe	Arbetstid	Korta~kurs	Beslag & Metall
AI	Internutbild	Arbetstid	Långa~kurs	Profilgruppen
AI	Internutbild	Fritid	Korta~kurs	Holsby Metall
AI	Kompetens	Arbetstid	Validering	Jönköping University
Aluminium	Befintlig pe	Arbetstid	Validering	Hydal
Arbetsmiljö	Nyanställa	Deltid	4:e~år	Campus i12
Arbetsmiljö	Nyanställa	Arbetstid	Påbyggnad	Träcentrum
Arbetsmiljö	Nyanställa	Arbetstid	Yrkesvux	Nässjöakademin
Automatio	Internutbild	Arbetstid	YH	Trivselhus
Automatio	Internutbild	Arbetstid	Påbyggnad	OBOS
Automatio	Nyanställa	Deltid	Yrkesvux	Elitfönster
Automatio	Internutbildning		Individuell	Kvarnstrands
Automatio	Befintlig personal		Individuell	IF Metall
Automatio	Internutbildning		Individuell	Hydro
Automatio	Befintlig personal		Bredd	MP Bolagen

## Bilaga II – presentation av kompetensanalys

### Besök

- Företag
  - Kvarnstrands
  - Elitfönster
  - OBOS
  - Trivselhus
  - Hydro
  - Holsby Metall
  - MP Bolagen
  - Profilgruppen
  - Beslag & Metall
  - Hydal
- Utbildningsanordnare
  - Nässjöakademin
  - Campus i12
  - Träcentrum
  - Jönköping University (YH)
- Övriga
  - IF Metall

### Utbildningsanordnare

- Ingen av anordnarna jobbar inom samma område som vi tänker oss. Möjligen tangerar Träcentrum vårt område i och med industriutbildningar mot träsidan.
- Jönköping University erbjuder flera utbildningar inom vårt område tillsammans med andra utbildningsanordnare.
- Yrkesakademin har dykt upp i och med ansökningar av utbildningar inom vårt område.

### IF Metall

- Är positiva till all utbildning
- Flaggar för nya LAS
- Vill se utbildningar som "trampolin"
- Höja kompetens på befintlig personal för att de ska klara sitt jobb i framtiden
- Snegla på Träcentrum – ESF-projekt mm



YH	YrkesVUX	Kurser
<b>Automation/Robot</b> Praktisk mer än teori, 1 år? Jobba samtidigt?	<b>Validering Industri BAS</b> Efterföljande kompetensutveckling	Validering Industri BAS Efterföljande kompetensutveckling
<b>Produktionstekniker</b> Projektledning, CAD, LEAN, hållbarhet, automation. 1-1,5 år?	<b>Industri BAS</b>	<b>Delar ur kvalitets- och hållbarhetssamordnare</b>
<b>Kvalitet och hållbarhetssamordnare</b> (tsm Gislaved) 1,5 år	<b>Industri Fördjupning</b> Robot/produktionsteknik/Automation/El	CAD
<b>Industrielektriker</b>	<b>Industriell</b>	<b>Programmering</b>
<b>Konstruktör</b> (trä/metall?)		<b>Språk</b>
		<b>Föreläsninginspiration/information</b>
		<b>Presentationsteknik</b>
		<b>Mätteknik</b>
		<b>Hållbarhet</b>
		<b>3D</b>
		<b>Visualisering</b>
		<b>AI</b>
		<b>Handledarutbildning</b>
		<b>Delar ut Industri BAS?</b>
		<b>Projektledning</b>
		<b>Blått/Grönt certifikat</b>
		<b>Matematik</b>

## Arbetsgång

1. Tycker utbildningsanordnarna att det är rätt?
2. Tycker näringslivet det är "rätt" kurser?
3. Vilka ska jobba med utbildningarna – genomförandet, när?  
Steg 1, Steg 2 osv

## Sammanfattning

- VD? paraplyperspektiv
- Bokningsbar "tom" yta
- Samordna maskin /utrustningsbehov
- Marknadsföring medel/avsändare  
Nju:Tek, Kommunikationsavd
- Samordning lärare/lokaler/  
utrustning
- Föreläsningar/Framtidsspaning/  
Uppdragsutbildning
  - Nuvab
- YH
  - 2022: Söker Automation/Robot/El, ev korta kurser
  - 2023: Söker Produktionstekniker/  
Konstruktion
- YrkesVUX
  - 2022: Startar korta kurser ( em/kväll):  
CAD/Konstruktion/ Programmering/  
Orienteringskurser (Språk, Ma osv)/  
Yrkessvenska mm
  - Industrielektriker/underhåll lång utb



## Bilaga III – enkätundersökning arbetsgivare

### Frågor Ökad attraktion Utbildningar

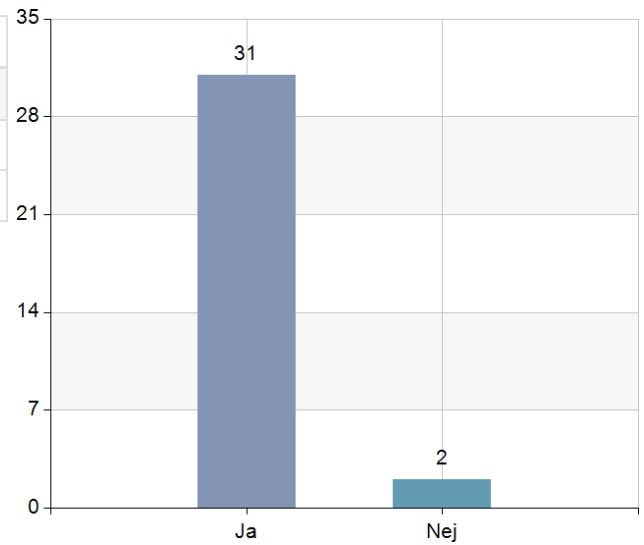
Företagsnamn:

Nivika
Nivika Fastigheter
Curonova
Curonova
Kommunstyrelsen
Småländska Stöd
Njudungsgymnasiet
Vetlanda kommun
Lernia
Nyföretagarcentrum
Effect reklambyrå
Nuvab
Kvarnstrands
Elitfönster
Njudung Energi
Curonova
Vetlanda kommun
Vetlanda kommun
T-Emballage
Hydro Building Systems Sweden AB
MO bolagen
Lernia
Teknikcollege
Hans Strand Maskin
Björkö Mekaniska
Elitfönster
Vetlanda kommun
Landsbrovillan
Björkö Mek AB
Vetlanda kommun
Trivselhus
Moelven Byggmodul AB
Anebyhusgruppen AB

1. Vet du om att Nuvab erbjuder kurser/utbildningar för personer i arbetslivet?

Namn	Antal	%
Ja	31	93,9
Nej	2	6,1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

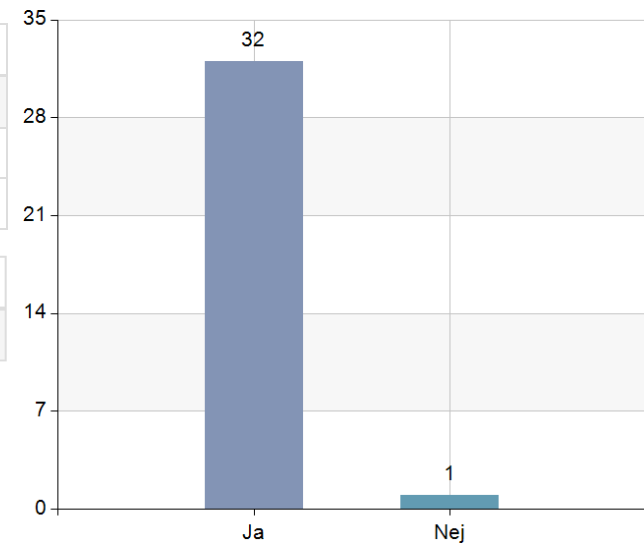
Svarsfrekvens
100% (33/33)



2. Vet du om att Vetlanda Lärcentrum erbjuder kurser/utbildningar för personer i arbetslivet?

Namn	Antal	%
Ja	32	97
Nej	1	3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

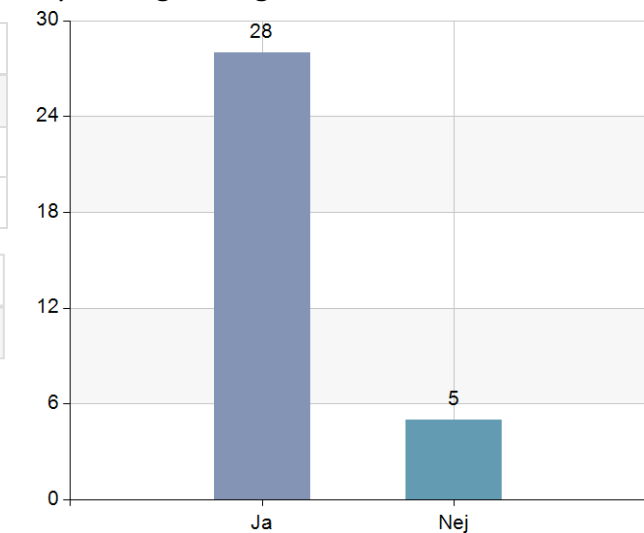
Svarsfrekvens
100% (33/33)



3. Vet du om att Vetlanda Lärcentrum erbjuder studie-och yrkesvägledning?

Namn	Antal	%
Ja	28	84,8
Nej	5	15,2
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

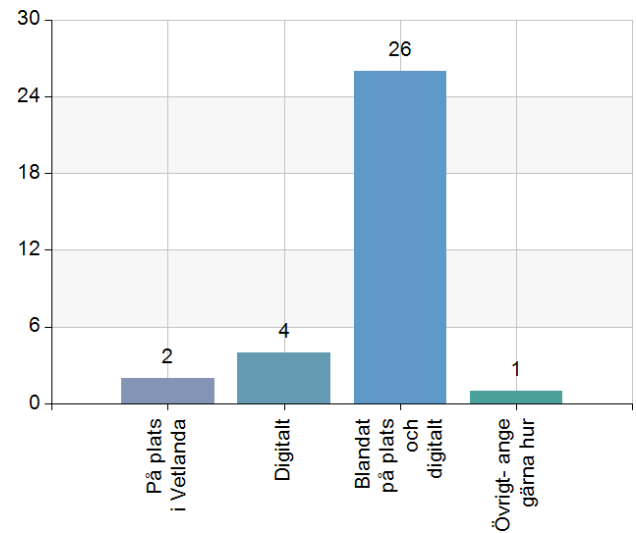
Svarsfrekvens
100% (33/33)



#### 4. Hur skulle du vilja att dina medarbetare studerade?

Namn	Antal	%
På plats i Vetlanda	2	6,1
Digitalt	4	12,1
Blandat på plats och digitalt	26	78,8
Övrigt- ange gärna hur	1	3
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

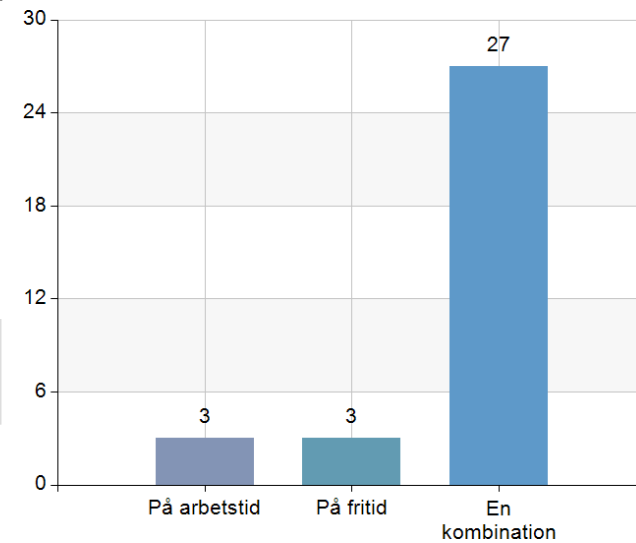
Svarsfrekvens
100% (33/33)



#### 5. När skulle vara bäst att dina medarbetare studerade?

Namn	Antal	%
På arbetstid	3	9,1
På fritid	3	9,1
En kombination	27	81,8
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (33/33)

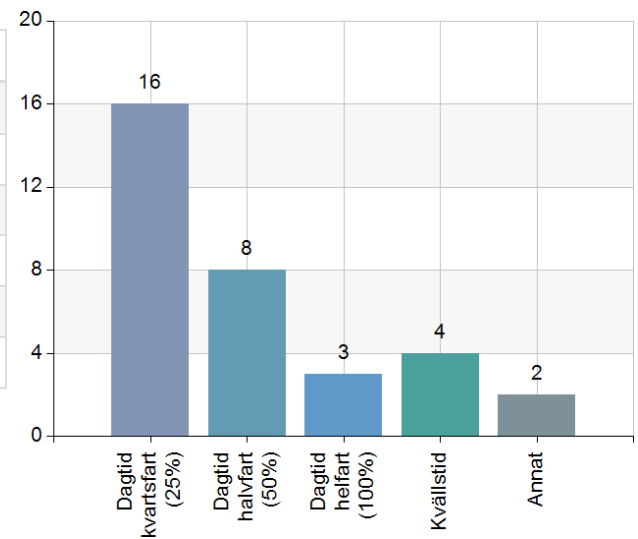


## 6. I vilken omfattning skulle de studera?

Namn	Antal	%
Dagtid kvartsfart (25%)	16	48,5
Dagtid halvfart (50%)	8	24,2
Dagtid helfart (100%)	3	9,1
Kvällstid	4	12,1
Annat	2	6,1
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
100% (33/33)

<b>Annat</b>
Kombinationen
Några dagar i veckan på arbetstid, övrigt kvällstid.



## 7. På vilket sätt skulle du kunna tänka dig att dina medarbetare finansierade sina studier?

Namn	Antal	%
Betald arbetstid	19	59,4
Studiemedel via CSN	10	31,2
Annat	3	9,4
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

Svarsfrekvens
97% (32/33)

<b>Annat</b>
Blandat
Olika lösningar
LAS omställning

**Den här typen av tjänst har vi svårt att få folk till:**

Spetskompetens inom industri

Mediastrateg

Produktionstekniker

Ingenjörer, energi, elkraft

Inte behörig beslutsfattare att svara på denna denna fråga.

Vård och skola

Vård, lärare mm.

Teknik

Industri

Kvalificerade industrijobb

Vi har inte höga krav men intresserad personal med vilja att utvecklas.

Svets och CNC operatörer

Konstruktion, CNC

Produktionsteknik Underhållstjänst Maskinoperatör

Högskolestudenter, ingenjörer

Specialister med rätt kompetens

Produktionstekniker. Verktygsmakare.

Underhållstekniker. Automationstekniker. Mfl.

Konstruktörer Produktionstekniker Maskinstyrning

Statiker

El-projektör

Tekniker, industri

**Inom de här områdena behöver vi utbilda/vidareutveckla vår personal:**

Ventilation

Som ovan

Onlinemarknadsföring

Automation,

Vet ej

Alla

IT, innovation

Teknologi

AI o digitalisering

Robot Teamutveckling BAM

Säljutbildning & ledarutbildning

Nyheter inom olika branscher t ex för att få personalen att hänga med i utvecklingen. Så det är brett.

Ledarskap.

Ekonomi.

Truck o travers.

Excel.

Mfl.

Drift och underhåll av fastighetsinstallationer (ventilation, el, värme, styr- och övervakning, brand- och inbrottslarm etc.)

Vet ej

Byggnadsfysik/byggteknik

El-VVS-projektering

Produktionsutvecklare inom robotprogram