

## Industriarbetsgivarnas syn på framtidens kompetensförsörjning.

### Bakgrund

Utmaningarna för företagen som Industriarbetsgivarna representerar är ofta gemensamma och branschöverskridande. De megatrender som ofta diskuteras, såsom grön omställning, digitalisering, urbanisering och demografiförändringar är alla viktiga för våra företag. Redan idag är förändringarna kännbara och utgör problem, men också möjligheter. Gruvorna digitaliseras, produktion automatiseras och skogsnäringens produkter blir än mer efterfrågade, bara för att nämna några effekter av det utvecklingsarbete som konstant sker.

För att kunna ta tillvara de möjligheter som ges måste de svenska företagen ställa om och möta de utmaningar som är gemensamma för branschen och specifika för företagen. En gemensam aktuell fråga i alla våra branscher är problemet med att kunna rekrytera och utveckla den personal som är anställd, kompetensutveckling.

Svenskt näringsliv genomför vartannat år en stor medlemsundersökning och svaren kring kompetensförsörjning är oroväckande. En fjärdedel av Industriarbetsgivarnas medlemsföretag ser kompetensförsörjning som orsak till minskad försäljning eller till att företagen varit tvungna att tacka nej till uppdrag, och hälften av alla rekryteringsförsök under 2017 misslyckades. Detta är inget unikt för just våra branscher men industrin har även ytterligare specifika utmaningar.

Genomsnittsåldern för en arbetare inom industrin är cirka 45 år och inom en tioårsperiod har mer än 25 procent av arbetsstyrkan pensionerats. Det är inte bara arbetskraft som därmed försvinner och behöver nyrekryteras, det är även en stor mängd kompetens som måste tas tillvara och behållas. För varje arbete inom industrin skapas tre nya i leverantörsteg (såsom elektriker, lokalvårdare och chaufförer). Eftersom många av industrierna finns på landsbygden blir de därför viktiga för att hela landet skall kunna leva. Urbanisering av Sverige skapar därför ytterligare problem för våra företag då det är svårt att få potentiella anställda till företagen att ta steget och flytta till orterna där våra företag finns.

Industrin har ett attraktivitetsproblem. Många unga tycker fortfarande att industrin känns avlägsen och oattraktiv, eller så vet de inte ens vad en industri är och ännu mindre vad ett yrke inom industrin innebär. Industrin domineras av män, mindre än var fjärde anställd är kvinna och det finns en utmaning med att kunna visa att industrin är för alla.

#### **Ett exempel: Läget i Värmland**

2018 genomfördes en stor undersökning av kompetensbehovet i Värmland. Endast ålderspensioner resulterar i en ungefärlig årlig avgångstakt med 350 industriarbetartjänster. Antalet utbildade inom gymnasieskolan och yrkesvux var samma år omkring 100 personer. Årligen är bristen på yrkesutbildad industripersonal därigenom cirka 250 personer.

*För att ta steget framåt och förbättra möjligheten för våra företag vill Industriarbetsgivarna att förändringar främst ska ske inom fyra områden kopplade till den framtida kompetensförsörjningen.*

### Gymnasieutbildning

- Grundläggande högskolebehörighet

Den viktigaste yrkesutbildningen för våra företag är det industritekniska programmet. Programmet har stora rekryteringsproblem och årligen examineras cirka 1400 elever varav 11 procent är tjejer. Efter gymnasiereformen 2011 ger yrkesprogrammen inte den grundläggande högskolebehörigheten. Möjlighet finns för elever att läsa till dessa ämnen men tyvärr väljer många elever att inte göra det. Vi anser att förändringen har fått en negativ effekt på yrkesprogrammet. Många skolor och företag vittnar om att attityden till programmet har förändrats, både från elever och föräldrar. Vi tycker därför att det

är av största vikt att återinföra den grundläggande högskolebehörigheten på programmet. Kurserna bör finnas med i schemat från början men skall vara möjliga att välja bort, om så önskas. Anledningen är förutom attraktivitet även ett tydligt förändrat arbetsliv. Utvecklingen mot ökad digitalisering innebär att de anställda kommer att behöva fortsätta utbilda sig och att den grundläggande högskolebehörigheten därför blir nödvändig. Det är även viktigt för interna karriärvägar.

*- Skapa yrkesutgångar på teknikprogrammet*

Teoretiska praktiker och praktiska teoretiker. Båda kategorierna av medarbetare är av yttersta vikt för våra företag. I samband med de stora teknikskiftena inom industrin ser vi en ökad efterfrågan på yrkeskunniga med stor teoretisk kunskap. Fortfarande är ett stort yrkeskunnande prioriterat men en yrkesutgång på ett teoretiskt program skulle dels kunna ge ett stort yrkeskunnande i kombination med hög teoretisk nivå, och dels så skulle det kunna öka attraktiviteten till utbildningar som ger yrkeskunnande och skapar anställningsbara studenter.

*- Säkerställ kontakt med lokalt näringsliv*

För att säkra relevansen av yrkesutbildningar vill vi att kontakten med det lokala och regionala näringslivet skall säkras. Inom vårt partsgemensamma arbete inom Teknikcollege skall det finnas styrgrupper där näringslivet är i majoritet. Vi ser flera positiva effekter av ett närvarande näringsliv; utbildningen blir mer relevant för de som skall anställa, attraktiviteten på utbildningarna ökar och kvalitén på utbildningen ökar. Viktigt med samverkan är att den är ömsesidig och att företagens behov och åsikter tas tillvara.

## **Vuxenutbildning**

*- Regionalisera yrkesvux*

Gymnasial utbildning för vuxna är ett kommunalt ansvar. Industriella utbildningar inom vuxenutbildningen är väldigt få, dels beroende på höga utbildningskostnader och dels att elevunderlaget ofta är för litet. Många kommuner är för små för att klara kostnaderna och få ett tillräckligt antalet sökande. Industrierbetsgivarna anser att den kommunala industrirelevanta vuxenutbildningen skall regionaliseras och återspegla hela regionens industrirelevanta utbildningsbehov. Låt näringslivet vara med och påverka utbildningsutbud och dess innehåll och säkerställa kvaliteten. Detta görs nu i Värmland, och vi uppmanar alla att lära av deras arbete.

*- Ändra urvalsreglerna*

Den kommunala vuxenutbildningen är främst till för de med minst utbildning och de som står längst ifrån arbetsmarknaden. Industrierbetsgivarna anser att utbildningarna även skall vara tillgängliga för de som vill yrkesväxla. Vi vet att industrin som arbetsplats är mer attraktiv för vuxna än ungdomar, därför ser vi vuxenutbildningen som en stor möjlighet och en viktig framtida pusselbit för våra industriföretag att klara utmaningen med kompetensförsörjningen.

## **Yrkeshögskolan**

*- Utöka antalet beviljade utbildningsomgångar för kostsamma tekniska utbildningarnas.*

De utbildningar som är främst prioriterade för industrin är yrkeshögskolans tekniker och operatörsutbildningar. Båda utbildningarna är dyra att skapa och genomföra. Det behövs därför en ökad kontinuitet och långsiktighet så att utbildningsgivarna kan investera och bygga upp relationer med näringsliv.

*- Skapa en återkommande teknisk grund-utbildning.*

Vi ser att det finns en otydlighet kring utbildningarna, dess namn och dess innehåll. Vi ser gärna att det skapas en viss typ av grundutbildning med tillhörande namn. En teknikerutbildning skall innehålla en bas som är lika oberoende av vilken typ av teknikutbildning det är, jämför med exempelvis

civilingenjörsutbildning. Det skulle kunna öka tydligheten, kunskapen och därför också attraktiviteten till den typen av utbildningar, i ett längre perspektiv.

### **Livslångt lärande**

*- Möjliggör tillgång till utbildning för vuxna.*

Teknikskiften, ett förlängt arbetsliv och andra förändringar på arbetsmarknaden ställer krav på individen att kunna byta arbetsplats, vidareutveckla sin kompetens och förändra sin arbetsroll. För att det skall vara möjligt måste samhället och företagen kunna samverka för att erbjuda kompetensutveckling för anställda och vuxna. Industriarbetsgivarna ser stor förbättringspotential både vad gäller finansiering samt utbud och tillgång till både formell och informell. Det innebär bland annat ökat kursutbud på universitet och yrkeshögskola, ökad möjlighet till att läsa på komvux/yrkesvux, ökad möjlighet till statligt bidrag till studiefinansiering samt en tydligare koppling till omställning och anställningstrygghet.

*- Tekniskt basår.*

Att få fler kvinnor till de tekniska utbildningarna och vidare till industrin är högt prioriterat. En viktig väg för att bredda rekryteringen och öka genomströmningen på de tekniska utbildningarna är det tekniskt basåret. För individen innebär den en chans att ändra riktning på sin utbildning, och i förlängningen hela sitt arbetsliv. Industriarbetsgivarna vill att det skall vara en tydligare och riktad finansiering av utbildningen, för den behövs.