

BEHOVSINVENTERING: KOMPETENSFÖRSÖRJNING I SKARABORGS TILLVERKANDE INDUSTRIFÖRETAG

Delrapport 3, februari 2025



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 tredje delrapporten kring Skaraborgs industris kompetensbehov som är producerad inom ramen för projektet Skaraborgs Kompetensnav.

Projektet pågår till 2027-03-31. Välkommen att kontakta Kompetensnavet!

E-post: kompetensnavet@skaraborg.se

Webbsida: skaraborg.se/kompetensnavet

INNEHÅLL

Uttalande från kompetensrådet Skaraborg: Öppna dörren för framtidens kompetens	4
Uppdragsbeskrivning	5
Metod och genomförande	5
Resultat.....	6
Sammanfattning av resultat från delrapport 1 och 2.....	6
Bemanningsföretagens perspektiv	8
Arbetstagarorganisationernas perspektiv	12
Utbildningsväsendet i Skaraborg	13
Diskussion & analys	20
Alla måste beredas plats på framtidens arbetsmarknad	20
Flexibla utbildningar behövs när utvecklingen går snabbt.....	21
Samverkan mellan företag och utbildning enda vägen framåt.....	22

UTTALANDE FRÅN KOMPETENSRÅDET SKARABORG: ÖPPNA DÖRREN FÖR FRAMTIDENS KOMPETENS

Vad jobbar du med om fem år? Eller tio? Framtidens kompetensbehov är svårt att förutspå och det finns ett ökat behov av att bygga in möjligheter till förnyelse, utveckling och kompetenshöjning i alla organisationer. Att förstå vad som kommer att efterfrågas på framtidens arbetsmarknad är svårt för alla, men framför allt för dem som står utanför. Unga har idag allt svårare att föreställa sig hur deras framtida arbetsliv kommer att se ut.

Samtidigt vittnar många arbetsgivare om svårighet att hitta rätt kompetens redan idag, och utvecklingen ser tyvärr inte ut att gå åt rätt håll. Undersökningar visar att personliga egenskaper väger tungt när företagen söker medarbetare, eftersom bristande yrkeskunskaper är lättare att komplettera än bristande motivation, engagemang och ansvarskänsla.

Kompetensrådet är ett exempel på samverkan för att på ett strategiskt plan kunna förstå och hantera kompetensutmaningens svängningar. Det viktigaste syftet med kompetensrådet är att förbättra matchningen på Skaraborgs arbetsmarknad. Att attrahera till bristyrken inom både industri och välfärdssektorn. Genom närmare samarbete mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare kan vi hjälpas åt att minska obalanserna på arbetsmarknaden.

Därför är det viktigt att vara med och påverka framtidens utbildningar i Skaraborg, exempelvis genom att engagera sig i olika arenor för dialog med utbildningsaktörer såsom college och branschspecifika kompetensråd. Likaså att skapa förståelse och framtidstro genom att öppna upp sina verksamheter för praktikanter. Alla, från unga prao-elever som upplever sin första arbetsplats till vuxna som är i slutskedet av sin utbildning, ska välkomnas av Skaraborgs företag.

Genom att ta ett gemensamt ansvar för att ge unga och personer utanför arbetsmarknaden en positiv bild av våra branscher och arbetsplatser ökar vi vårt framtida rekryteringsunderlag. Våra viktigaste ambassadörer är de som redan är anställda hos oss. När arbetsgivare investerar i medarbetare, förstärks företagets goda rykte samtidigt som bättre förutsättningar skapas för att klara av framtida kompetensförsörjning.

På framtidens arbetsmarknad behövs alla. Här har vi som arbetsgivare i Skaraborg ett ansvar att öppna dörren.

Kompetensrådet

genom

Ramona Nilsson, Ordförande

KOMPETENSRÅD SKARABORG

Kompetensrådet Skaraborg samlar representanter från många aktörer för att skapa samsyn kring delregionens kompetensbehov samt för matchande åtgärder. Rådets kraft ligger i helhetsperspektivet på Skaraborgs kompetensförsörjning där respektive part, genom sina unika uppdrag och förmågor, bidrar för att uppnå gemensamt uppsatta mål.

Deltagarna i rådet representerar följande organisationer: Skaraborgs kommuner, Västra Götalandsregionen, Skaraborgs Kommunalförbund, Business Region Skaraborg, IDC West Sweden, Västsvenska Handelskammaren, Företagarna, Arbetsförmedlingen, Skaraborgs Sjukhus, Högskolan i Skövde, LO-distriktet i Västsverige, Svenskt Näringsliv, Unionen, Trygghetsfonden TSL & och trygghetsrådet TRR.

UPPDRAGSBESKRIVNING

Detta är den tredje delrapporten från Kompetensnavet i Skaraborg. I de två tidigare rapporterna har resultatet baserats på intervjuer med industriföretag i delregionen. I den här rapporten kopplas informationen som kommit fram i de två tidigare rapporterna ihop med en genomlysning av det utbildningsutbud som finns i Skaraborg samt en beskrivning av hur bemanningsföretagen i delregionen beskriver sina kompetensbehov och -utmaningar.

Fokus i uppdraget är även i denna rapport 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. Under 2023 publicerades Delrapport 1 och Delrapport 2 släpptes våren 2024.

METOD OCH GENOMFÖRANDE

INTERVJUER MED FÖRETAG

Inom ramen för uppdraget att intervjua företag 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 51 företag, där alla Skaraborgs kommuner funnits 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".

INTERVJUER MED BEMANNINGSFÖRETAG

Sammanställningen bygger på intervjuer med tre bemanningsföretag i Skaraborg. Deras kunder är både stora, medelstora och små företag. Företagen hyr ut både tjänstemän (ca 30 %) och kollektivanställda (ca 70%). Samtliga uthyrd personal kallas i denna rapport konsulter.

INTERVJUER MED ARBETSGIVARORGANISATIONER

Fokusgruppsintervjuer genomfördes med sex arbetstagarorganisationer för kollektivanställda och tjänstemän.

SAMMANSTÄLLNING AV UTBILDNINGSBUD

Information från flera källor har sammanställts till ett informationsunderlag.

RESULTAT

SAMMANFATTNING AV RESULTAT FRÅN DELRAPPORT 1 OCH 2

Av de företag som intervjuades som underlag för delrapport 1 och 2 förväntar sig 94 % att öka antalet medarbetare med i genomsnitt 16-20 % under de kommande fem åren. Flera företag uttrycker att det blivit svårare att rekrytera och upplever hård konkurrens om arbetskraften i Skaraborg.

Företagen upplever ett ökat fokus på resurseffektivitet och ser behov av en snabb teknisk utveckling med bland annat automatiserade processer. Detta upplevs dock inte minska behovet av medarbetare men ställer krav på andra kompetenser än företaget har i dagsläget. Därför blir vidareutbildning och omställning av befintliga medarbetare allt viktigare. Att stärka företagets attraktionskraft som arbetsgivare har också blivit en prioriterad fråga.

Nomenklaturen - vad olika yrkesroller har för titel - varierar mellan företagen. Vilket kan leda till förvirring då samma titel kan innebära olika arbetsuppgifter på olika arbetsplatser. Detta försvårar dialogen med utbildningsaktörer, eftersom olika kompetenser efterfrågas för liknande titlar.

Industrisektorn i Skaraborg är omfattande och mångfacetterad, med företag som verkar inom olika tillverkningsområden. Även om det finns vissa skillnader i hur företag inom olika branscher upplever kompetensutmaningar, är likheterna större än olikheterna. Förutom frågor rörande automation och teknisk utveckling lyfts vikten av en väl utbyggd kollektivtrafik i hela Skaraborg.

EFTERFRÅGADE FÖRMÅGOR OCH KOMPETENSER

Företagen lyfter att det är viktigt att personer som anställs har rätt kompetens och erfarenhet samt rätt inställning, vilja och driv. Det är alltså inte bara en fråga om utbildning och arbetserfarenhet utan även personliga egenskaper vägs in till stor del.

När det gäller de yrkesroller som efterfrågas är det både roller som kräver långa utbildningar och relativt korta som behövs. I listan till höger syns de mest efterfrågade yrkesrollerna. Företagen uppger att det är svårt att rekrytera både för arbete "på golvet" och till ledande och utvecklande positioner inom företagen.

EFTERFRÅGADE UTBILDNINGAR

Industriföretagen i Skaraborg uttrycker en önskan om att bredda rekryteringsbasen bland gymnasieungdomar. Trots att de gärna anställer individer med examen från det industritekniska programmet, upplever de att antalet utexaminerade från detta program i regionen är otillräckligt för att möta deras behov.

MEST EFTERFRÅGADE YRKESROLLER

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

Företagen är medvetna om den snabba tekniska utvecklingen och inser att de inte enbart kan förlita sig på nyrekryteringar för att tillgodose behovet av ny kunskap. Därför betonar de vikten av kontinuerlig vidareutbildning av befintlig personal. Dock upplever många företag en begränsad kunskap om utbildningssystemets olika delar, vilket försvårar för dem att identifiera lämpliga utbildningsarrangörer som kan tillgodose deras specifika kompetensbehov.

Denna situation understryker behovet av förbättrad samverkan mellan industriföretagen och utbildningssystemet för att säkerställa en effektiv kompetensförsörjning som möter både nuvarande och framtida krav.

BEMANNINGSFÖRETAGENS PERSPEKTIV

De intervjuade bemanningsföretagen erbjuder bemanning, rekrytering, utbildning och omställning för den tillverkande industrin och hyr idag ut både tjänstepersoner (ca 30 %) och kollektivanställda (ca 70 %).

Bemanningsföretagen har en central roll i att matcha kompetens och arbetskraft med industrins behov. Flexibilitet och förmågan att erbjuda utbildningar och traineeprogram ses ge viktiga konkurrensfördelar. Bemanningsföretagen upplever att det finns utmaningar med nya LAS-regler och bristande kunskap hos företagen kring att använda bemanning på rätt sätt.

De främsta anledningarna till att företag väljer att ta hjälp och stöd av bemanningsföretag är:

- **Flexibilitet och riskminimering** - Anpassning av personalstyrkan efter produktionsbehov, variationer eller projektbaserade krav. Med möjligheten att snabbt kunna öka eller minska sin bemanning utan långa åtaganden. Slippa juridiska och ekonomiska risker kopplade till felrekryteringar eller uppsägningar. Extra provanställning - strategi för att minska risken.
- **Utbildning och kompetensutveckling** - Anpassning av personalstyrkan efter produktionsbehov, variationer eller projektbaserade krav. Med möjligheten till snabb kompetensutveckling och omställning. Snabbt kunna öka eller minska sin bemanning utan långa åtaganden. Skräddarsydda utbildningar för att säkerställa rätt kompetens samt validering och stöd för omställning.
- **Snabbhet och kostnadseffektivitet** - Snabb hantering vid tidspress eller andra brådskande situationer. Snabba lösningar vid plötsliga personbortfall. Minskad administrativ belastning för företaget.

KOMPETENSBEHOV I FÖRÄNDRING

Bemanningsföretagen ser en ständig ökning på teknisk kompetens i stort både vad gäller tjänstepersoner och kollektivanställda. Förfrågningar på ingenjörer inom produktion och automation ökar. Elektronikingenjörer sticker ut, där upplever man idag en avsaknad på relevanta utbildningar. Förfrågan har även ökat på hållbarhets-specialister, laboratorieassistenter och tekniker. Kvalitet- och miljö-ingenjörer samt ledande roller inom miljö, kvalitet och arbetsmiljö.

De mest efterfrågade kompetenserna på kollektivanställda är inom klassiskt tekniska roller. Där råder särskild brist på CNC- och maskinoperatörer inom bland annat plåtbearbetning och kantpress, svetsare, service- och underhållstekniker. Företagen efterfrågar grundläggande tekniska kunskaper som ritningsläsning och programmering, men ser ändå personlighet och engagemang som avgörande.

MEST EFTERFRÅGADE YRKESROLLER FRÅN BEMANNINGSFÖRETAG

- CNC-operatörer/
Maskinoperatörer
- Operatörer/
Processoperatörer
- Montörer
- Svetsare
- Logistik- och
lagermedarbetare
- Truckförare

Industriell automation och digitalisering kommer skapa efterfrågan på nya kompetenser och roller. Exempelvis pekas en ny yrkesroll ut: "Automationsoperatör" som uppges vara en maskinoperatör med högre kompetens inom automation, programmering eller hantering av robot. Även tekniska konsulter är något som kommer efterfrågas i än större utsträckning framgent.

Samtidigt förväntas enklare roller inom industrin minska på sikt. Exempelvis tror bemanningsföretagen att efterfrågan på truckförare kommer att minska i takt med att företag väljer att hantera material med hjälp av robotar och ökad automationsgrad. Här spås en framtid där tjänstepersoner inom kodning och programmering kommer bli allt viktigare.

Att vissa yrken kommer att försvinna eller förändras kraftigt innebär ett behov av kompetensutveckling hos dem som arbetar inom branschen.

Företagen efterfrågar snabba lösningar på snabbt uppkomna behov. För detta ställs allt högre krav på att utbildningar och skolor behöver vara mer flexibla, skräddarsydda och snabbfotade i framtagning och hantering. Här lyfter flera företag upp privata utbildningsaktörer som framgångsrika i att möta de krav som ställs.

KRAV PÅ UTBILDNING, PERSONLIGHET & ERFARENHET

De intervjuade bemanningsföretagen rapporterar att deras uppdragsgivare ofta ställer höga krav på kandidaternas utbildningsbakgrund, där en gymnasieexamen betraktas som en grundläggande förutsättning. Särskilt värderas en industriteknisk utbildning på gymnasienivå högt, då företagen anser att detta ger en solid grundkompetens att bygga vidare på.

Trots detta påpekar samtliga bemanningsföretag att deras kunder ofta återkopplar att individer som genomgått industriprogrammen saknar grundläggande färdigheter i exempelvis ritningsläsning och mätteknik. Dessutom uttrycks önskemål om att truckkort bör ingå i den ordinarie industriutbildningen.

Utöver formell utbildning betonar många av bemanningsföretagens kunder vikten av personliga egenskaper såsom engagemang och arbetsmoral. Det har blivit allt svårare att komma in i industrin utan godkända gymnasiebetyg, men "rätt" personlighet och hög arbetsmoral anses vara avgörande för konsultrollen. Företag som är villiga att avvika från sin traditionella kravprofil gällande utbildningsbakgrund kan enligt de intervjuade bemanningsföretagen ofta dra nytta av detta genom att anställa individer med starka personliga egenskaper.

Slutligen är erfarenhet inom industrin en vanlig förutsättning; företag föredrar att anställa konsulter som tidigare har arbetat med liknande uppgifter inom sektorn.

Dessa insikter understryker vikten av en balanserad kombination av formell utbildning, praktisk erfarenhet och personliga egenskaper för att möta industrins krav på arbetskraft.

UTMANINGAR FÖR KOMPETENSFÖRSÖRJNINGEN

I intervjuerna med bemanningsföretag framkommer flera punkter där de uppger att de fortsatt möter reservationer och fördomar från sina uppdragsgivare. Här framkommer en bild av att industrin brottas med fördomar samt en ovilja hos flertalet företag att anställa kvinnor, äldre eller överkvalificerade kandidater. Nya regler som 24-månadersgränsen i LAS påverkar också kontinuiteten i bemanningen negativt.

Språkkrav

Goda kunskaper i det svenska språket är fortfarande ett krav när bolagen anställer. På de största bolagen kan engelska vara acceptabelt men mindre företag är generellt avvaktande till att ta in personer som inte talar svenska. En skicklig engelsktalande person som söker jobb i Skaraborg har därför svårt att erbjudas jobb här.

Att ha språkkrav kan vara fullt relevant för ett företag - det kan till exempel handla om säkerhet och kvalitet. Kan en person inte tolka instruktionerna på rätt sätt kan både fel och olyckor inträffa vilket företagen inte vill riskera. De intervjuade bemanningsföretagen upplever en stor försiktighet - en rädsla - att hantera detta hinder i Skaraborg.

Jämställdhet

Det är fortsatt en övervägande andel män som söker sig till industrin. Enligt bemanningsföretagen visar allt fler kvinnor intresse och fler är idag redo att byta bransch. Här sticker framför allt kvinnor som idag arbetar inom handel ut. Här behöver företagen ta ett större ansvar och våga öppna upp. Det kan i vissa fall initialt innebära att kompetenströskeln till industrin behöver sänkas.

Bemanningsföretagens uppfattning är att industriföretagen är eniga i att jämställdhet är en viktig nyckel till ökad attraktivitet. Samtidigt anser de att det finns en okunskap och en passiv inställning i frågan hos flertalet företag.

Även i våra intervjuer med företag framkommer uppgifter som visar på en problematisk inställning till frågan. Ett företag uppger sig ha en önskan om fler kvinnor på arbetsplatsen, men har inga omklädningsrum att erbjuda. Ett annat företag ser gärna att fler kvinnor söker sig till företaget med kravet om "skinn på näsan" och att hon måste gilla "högt i tak".

Bemanningsföretagens analys är att det är viktigt att det fortsatt görs insatser för att öka jämställdheten på de industritekniska utbildningarna. Där handlar det främst om att få upp intresset bland kvinnor genom att bland annat slå hål på fördomar kring vad ett arbete på industrin innebär. Men även om att nå ut med industrins potential till barn och unga.

Ålder

Bemanningsföretagen uppger, till skillnad från vad företagen själva säger, att det råder en ovilja och tendens till rädsla för att anställa äldre personer med högre kompetens.

Här lyfter bemanningsföretagen återigen fram ansvaret hos företagen att våga öppna upp, utmana sina fördomar samt våga satsa och lita på människors karriärval.

Nya LAS-regler

Den nya LAS-regeln om 24 månader infördes under 2022, som en del av en större reform av Lagen om anställningsskydd (LAS). Den innebär att en person som exempelvis varit inhyrd, via ett bemanningsföretag, under 24 månader inom en femårsperiod, hos samma arbetsgivare, har rätt till en tillsvidareanställning.

Syftet med den nya regeln är att stärka arbetstagarens trygghet och minska osäkra anställningar. Företagen har dock möjligheten att avsluta en inhyrning innan 24-månadersgränsen för att undvika skyldigheten om att erbjuda tillsvidareanställning.

Företag har ofta behov som sträcker sig längre än 24 månader. Skälen till varför de inte har möjlighet att erbjuda en tillsvidareanställning varierar. Det kan exempelvis handla om olika projekt eller en osäkerhet kring framtida produktions- och marknadsläge där långsiktig efterfrågan saknas. I praktiken kan den nya regeln innebära att en inhyrd konsult tvingas avsluta sitt uppdrag och ersättas av en ny person. Detta trots rätt kompetens och där allt fungerat bra. Bemanningföretagen ser detta som ett problem som riskerar att leda till ineffektivitet och kompetensförlust då de istället tvingas rotera konsulter innan 24-månadersgränsen passerat.

För den enskilda individen är det ofta ekonomiskt fördelaktigt att arbeta som konsult då bemanningsföretagen tillämpar genomsnittlig förtjänstlön. (GFL) Detta innebär att en övergång till kundföretag inte alltid är ekonomiskt attraktiv.

ARBETSTAGARORGANISATIONERNAS PERSPEKTIV

Underlaget nedan bygger på fokusgruppsintervjuer och genomfördes med sex arbetsorganisationer för kollektivanställda och tjänstepersoner.

EFTERFRÅGAD KOMPETENS

Arbetsstagarorganisationerna upplever att arbetsgivarnas "önskelistor" inte är lika omfattande när de söker personal som de varit historiskt. Idag uppges kraven vid nyanställningar mer sansade. Detta kan ses som ett tecken på den kompetensbrist som många arbetsgivare upplever, uppges en av arbetsstagarorganisationerna. Däremot finns det ett ökat behov av att kompetensutveckla sin personal oavsett bransch för att fortsätta vara aktuell. Förändringskompetens, en förmåga att lösa problem och tänka kritiskt samt att agera med självledarskap och aktivt lärande är kompetenser som kommer efterfrågas i högre utsträckning, tror de intervjuade. De tror också att personliga egenskaper kommer att bli allt viktigare.

Organisationerna tror att efterfrågan på roller som till exempel leankoordinator, produktionstekniker samt CNC-operatör kommer att öka de närmaste tre till fem åren. De säger också att olika typer av kompetens inom AI kommer att behövas, både vad gäller ledarskapet kopplat till detta samt påverkan på industrialiseringen. De uppges också att det råder enighet om att kompetensfrågan är viktig på alla nivåer och konstaterar att det finns behov av arenor där utbildningsanordnare och företrädare för industrin kan ha löpande dialoger.

Ett medskick från organisationerna är att det finns en svårlöst problematik i att den tekniska nivån på flera skolor är för låg för att möta kraven från avancerade företag, men samtidigt överkvalificerad för andra företag vilket gör att det är svårt att få den rätta matchningen ut mot företagets behov.

ATTRAKTIVITET FÖR BRANSCHEN

De intervjuade arbetsstagarorganisationerna säger att företagen behöver arbeta proaktivt för att behålla sin personal. Alla ser också ett behov av att göra industrin mer attraktivt för nya generationer samt att arbeta för ökad jämställdhet och mångkulturella arbetsplatser. Företagen behöver alltmer arbeta med värdet av att få sin personal att trivas och vara lojal. Företagen behöver också på allvar säkerställa att personalen vill stanna på företaget. Här önskar de att få ett ökat samarbete med att få med ledningen och andra chefer i industrin på, vad de beskriver som, "kompetensutvecklingsbanan".

UTBILDNINGSVÄSENDET I SKARABORG

Nedan presenteras Skaraborgs utbildningsutbud. Olika skolformer går igenom för att skapa en större förståelse för olika utbildningsanordnares uppdrag. I den här rapporten är fokus på yrkesutbildningar.

SEQF – SVERIGES REFERENS RAM FÖR UTBILDNINGSNIVÅER

Att jämföra utbildningar och utbildningsnivåer kan vara svårt när det finns utbildningar med samma eller liknande namn, till exempel olika utbildningar till tekniker och ingenjör. Ett sätt att jämföra är att använda referensramen SeQF som bygger på en europeisk modell kallad *European Qualifications Framework*.

SeQF kan användas som ett verktyg för att klassificera och organisera kvalifikationer, som till exempel olika examina från utbildning samt olika typer av certifikat och yrkesbevis. Syftet är att lättare kunna jämföra kvalifikationer från studier och arbetsliv både nationellt och internationellt. SeQF är uppbyggt av åtta nivåer som utifrån det svenska skolsystemet kan förstås på följande sätt:

1. Anpassad grundskola
2. Grundskola, Specialskolan & Anpassad gymnasieskola
3. -
4. Gymnasieexamen & Gymnasial vuxenutbildning
5. Gymnasieingenjörsexamen & Yrkeshögskoleexamen
6. Kandidatexamen & Kvalificerad yrkeshögskoleexamen
7. Masterexamen
8. Doktorexamen

YRKESUTBILDNINGAR PÅ GYMNASIAL NIVÅ

Gymnasieskolan

Inom gymnasieskolan finns 18 nationella gymnasieprogram: sex högskoleförberedande program och 12 yrkesprogram. Det finns också sex riksrekryterande gymnasieprogram och fyra introduktionsprogram.

De 12 yrkesprogrammen är:

1. Restaurang- och livsmedelsprogrammet (RL)
2. Försäljnings- och serviceprogrammet (FS)
3. Frisör- och stylistprogrammet (FR)
4. Hotell- och turismprogrammet (HT)
5. Fordons- och transportprogrammet (FT)
6. Bygg- och anläggningsprogrammet (BA)
7. Industritekniska programmet (IN)
8. El- och energiprogrammet (EE)
9. VVS- och fastighetsprogrammet (VF)
10. Barn- och fritidsprogrammet (BF)
11. Vård- och omsorgsprogrammet (VO)
12. Naturbruksprogrammet (NB)

Samtliga yrkesprogram finns i Skaraborg. Ett riksrekryterande yrkesprogram finns i Skaraborg, det är Marinteknik (MX) i Mariestad.

I Skaraborg finns både kommunala och fristående gymnasieskolor. Ägaren ansvarar för hela skolans arbete, som att eleverna ska nå målen samt att lagar och bestämmelser följs. På kommunala skolor är kommunen huvudman, och därav ägaren av skolan. På en fristående skola kan ägaren, även kallad huvudmannen, till exempel vara ett företag, stiftelse eller förening.

I nationell jämförelse är det en större andel elever som söker och antas till yrkesprogram i Skaraborg. 2024 var andelen 38 % på nationell nivå och i Skaraborg 52%.

För att kunna antas som elev till ett nationellt program på gymnasiet måste man vara behörig. Är man inte behörig antas man till något av de fyra olika introduktionsprogrammen (IM) som finns. Syftet med IM är att elever ska få möjlighet att läsa in behörighet till ett nationellt program. Om det inte är aktuellt med att läsa in behörigheten så kan man försöka hitta en flexibel utbildning som kan leda till ett arbete. IM är hemkommunens ansvar och är en gemensam insats som kräver samarbete mellan skolor, kommuner, arbetsgivare och andra aktörer.

Läsåret 2023/24 saknade en femtedel (20,1 %) av avgångseleverna på grundskolorna i Skaraborg behörighet till gymnasiet. Det pågår mycket arbete i både grund- och gymnasieskolan samt bland beslutsfattare, sakkunniga, forskning med mera för att hitta lösningar på utmaningen med obehöriga elever. Detta samtidigt som intentionen är att få fler elever till yrkesprogrammen. I det sammanhanget utreds till exempel en ny variant av yrkesutbildning på gymnasiet för obehöriga elever. Förslaget innebär något färre kurser än i de nationella yrkesprogrammen, men ändå en utbildning på tre år.

Yrkesvux

Yrkesinriktad utbildning inom Komvux regleras av Skollagen, Förordning av vuxenutbildning samt Förordning om statsbidrag för regional yrkesinriktad vuxenutbildning. I Skaraborg samverkar de 15 kommunerna sedan länge när det gäller utbud, information, ansökning och antagning samt ekonomin via statsbidragen. I Skaraborg är det frisök inom Yrkesvux. Det innebär att vuxna invånare i Skaraborg har rätt att söka, och antas, till yrkesvux i alla kommuner. Det finns en gemensam webbsida, yrkesutbildningskaraborg.se, för information, där även yrkeshögskoleutbildningar finns med.

Vuxenutbildningen har ett stort friutrymme när det gäller utformning och innehåll av yrkesutbildningar. Det finns nationella yrkespaket enligt Skolverket men huvudmän som genomför yrkesutbildning inom Komvux kan utforma egna yrkespaket utifrån ett lokalt eller regionalt behov på arbetsmarknaden. Yrkesämnen och kurser som används i yrkespaketen är de samma som för yrkesprogrammen på gymnasiet.

Även formerna för dessa yrkesutbildningar är flexibla, det gäller former som traditionella skolförlagda yrkesutbildningar eller i lärlingsform. Det finns även en form som heter Kombinationsutbildning. Det innebär att eleven läser en yrkesutbildning på gymnasial nivå där man integrerar kurser i svenska som andraspråk på en grundläggande nivå. Kombinations-

utbildning har visat sig lyckosam när det gäller språkutvecklingen för personer med svenska som andraspråk.

Gemensamt för de olika varianterna av Yrkesvux är att eleverna alltid måste ha arbetsförlagt lärande (APL) i någon form och omfattning. Dessutom finns kravet på Yrkesråd för samråd mellan företrädare för utbildningen och arbetslivet. I ett lokalt Yrkesråd kan till exempel frågan om utformning och innehåll av yrkespaketen tas upp.

Huvudman för kommunala yrkesutbildningar är alltid kommunen, dock kan utförare vara antingen kommunala eller upphandlade fristående utbildningsaktörer. Det innebär ibland att samma fristående utbildningsanordnare utbildar för både kommun och exempelvis Arbetsförmedlingen. Dvs liknande utbildningar men olika styrdokument. Yrkesvuxutbildningar är avgiftsfria för eleverna och berättigar till studiemedel via CSN.

Ändrad skollag från 2025

En ändring i skollagen från 2025 gör att när det gäller utbildningar inom gymnasieskolan och Komvux ställs krav på utbildningarnas huvudmän att väga in arbetsmarknadens behov när de planerar, dimensionerar och erbjuder utbildningar. Planering och dimensionering ska ske mellan minst tre kommuner genom ett samverkansavtal. Ändringen berör alla huvudmän, dock inte samverkanskravet när det gäller enskilda skolhuvudmän. Syftet med ändringen är att:

1. öka det tillgängliga utbudet av utbildning på gymnasial nivå
2. underlätta ungdomars och vuxnas etablering på arbetsmarknaden och
3. förbättra kompetensförsörjningen till välfärd och näringsliv.

ÖVRIGA UTBILDNINGSFORMER PÅ GYMNASIAL NIVÅ

Nationell Yrkesutbildning (NY)

Nationell Yrkesutbildning är ett förslag till en ny form av yrkesutbildning på gymnasial nivå för vuxna som just nu provas som en pilotverksamhet. Myndigheten för yrkeshögskolan står bakom utbildningsformen och upplägget på dessa utbildningar liknar i stort sett yrkeshögskoleutbildningar, som är på eftergymnasial nivå. Det finns inget beslut än om det ska bli en permanent del inom Yrkeshögskolan. I nuläget finns tre utbildningar i Skaraborg som ingår i pilotverksamheten. Dessa är Diagnostekniker - Fordon, Process och underhållstekniker samt Maskinsnickare.

Folkhögskola

Folkhögskolor tillhör den idéburna folkbildningen och är inte bundna av centralt fastställda kurs- eller läroplaner. Det finns yrkesutbildningar för vuxna på en del folkhögskolor, de kan ansöka om en nivåplacering enligt SeQF. Här får man som sökande kontrollera vilken nivå som utbildningen är på om man vill jämföra med liknande yrkesutbildningar inom till exempel Komvux och NY.

YRKESHÖGSKOLA

Yrkeshögskola är en eftergymnasial utbildningsform med syfte att täcka de konkreta och aktuella behov av kompetens som finns i arbetslivet. Utbildningarna finns inom olika branscher över hela landet och drivs i nära samverkan med företag och arbetsgivare.

Myndigheten för yrkeshögskola beviljar utbildningar inom yrkeshögskolan, anordnare kan vara privata utbildningsföretag, kommuner, landsting, högskolor med flera. De utbildningar som blir beviljade får vanligtvis två till fem starter i varje beslut, sedan görs en ny ansökan om att få bedriva utbildningen. De allra flesta utbildningar är avgiftsfria och alla berättigar till studiemedel från CSN. Medelåldern på utbildningarna är 29 år och de flesta som går på yrkeshögskolan har jobbat eller studerat tidigare.

Utbildningarna är lite kortare än traditionell högskola, ofta ett till tre år långa och studenterna utbildas för en tydlig yrkesroll. De flesta utbildningar varvar teori med praktik ute på en eller flera olika arbetsplatser, så kallad LIA (Lärande i arbete).

Ansökningarna bedöms under hösten och i början av året därpå meddelas vilka utbildningar som har beviljats, 2024 beviljades 477 av de 1258 inkomna ansökningarna, en beviljandegrad på strax under 38 %. Utbildningsområden som ökade mest var Teknik och tillverkning som växte med 14 procent på bara ett år., andra områden som ökar mycket är Data/IT (11 procent) och Samhällsbyggnad och byggteknik (12 procent) Beviljandet av utbildningar 2024 motsvarar över 5 miljarder kronor.

I Skaraborg finns runt 40 unika Yrkeshögskoleutbildningar, dessa är riksrekryterande och inom flera branschområden. Det är utbildningar med väldigt specifik yrkesroll såsom Guldsmed, Hovslagare, Kulturmålare, Möbelpetserare, Specialistundersköterska inom ambulans, men även lite bredare yrkesroller såsom Laborant, Produktionstekniker, Socialpedagog

Engagemang från arbetslivet

Som arbetsgivare kan man påverka yrkeshögskolans utbildningar på flera sätt bland annat:

- **Ledningsgrupp:** Alla utbildningar på yrkeshögskolan styrs av en ledningsgrupp där majoriteten är företrädare för arbetslivet. Ledningsgruppens uppdrag är bland annat att säkerställa att utbildningen formas så att den är anpassad för de behov som finns på arbetsmarknaden. Här finns stora möjligheter att påverka en utbildningsinnehållet och upplägg.
- **Avsiktsförklaringar:** En avsiktsförklaring lämnas in när en utbildningsanordnare ansöker om att få starta en yrkesutbildning. Eftersom utbildningen *måste* svara mot arbetslivets konkreta behov av arbetskraft är företag här med och beskriver hur de kommer att engagera sig i utbildningen. För att utbildningen ska kunna beviljas måste det finnas ett dokumenterat behov från företag i geografisk närhet till utbildningsplatsen.
- **Lärande i arbete (LIA):** Inom yrkeshögskolan varvas teori med praktik, praktiken kallas LIA och är förlagd ute på en arbetsplats. Den utgör normalt en fjärdedel av utbildningstiden på YH-programmen. Som arbetsgivare innebär LIA en möjlighet att

pröva och få kontakt med framtida medarbetare. Och säkerställa att den studerande får just den kompetens som motsvarar kraven på den framtida yrkesrollen.

Mer information

Mer om yrkeshögskolan finns att läsa på [Myndigheten för yrkeshögskolans webbplats](https://www.myh.se/yrkeshogskolan)¹. Utbudet av yrkeshögskoleutbildningar i Skaraborg finns på sidan [Yrkesutbildning Skaraborg](https://yrkesutb-skgb.webnode.se/yh-yrkeshogskola/)².

HÖGSKOLA

Högskolan i Skövde och lärosäten i vårt närområde

Högskolan i Skövde är en central drivkraft för utvecklingen i Skaraborg. Genom att erbjuda utbildning och forskning inom områden som industri, spelutveckling, hållbar utveckling och artificiell intelligens, stärker högskolan regionens kompetens och attraktivitet. För att komplettera utbudet av högre utbildning i Skaraborg samverkar Kompetensnavet även med andra lärosäten i närområdet; Göteborgs universitet med program för yrkeslärare, Chalmers, Högskolan i Väst, Karlstad universitet (lärarutbildningar), Örebro universitet och högskolan i Jönköping. Alla dessa lärosäten tar emot studenter från Skaraborg och tillhör vårt närområde.

Lärcentrum

I Skaraborg har vi också tre lärcentrum, Campus västra Skaraborg, Lärcenter Falköping och Dacapo i Mariestad. Lärcentrum kompletterar utbildningsutbudet genom att vara en mötesplats för studerande inom eftergymnasiala studier med tillgång till lämplig teknik (WiFi, datorer, konferensutrustning), studieplatser och att skriva tentamen enligt lärosätens/ utbildningsanordnares krav. För högskola och universitet är lärcentrum en samarbetspartner vid platsförlagd och distansbaserad eftergymnasial utbildning via Yrkeshögskola eller Universitet/högskola. De tre lärcentrum som finns i Skaraborg ger delregionen tillgång till fler högre utbildningar och fungerar som nod och samarbetspartner till olika lärosäten.

Huvudmannskap

De flesta Högskolor och universitet är statliga eller utbildningsanordnare, men det finns också enskilda anordnare. För att få utfärda examina måste de följa högskolelagen och högskoleförordningen.

Beslut om antagning

Beslut om antagning fattas enligt förutbestämda regler i högskoleförordningen och urvalet baseras på kriterier som betyg, resultat på högskoleprovet och andra meriter, beroende på utbildningen. Universitet och högskolor har dock viss möjlighet att göra egna bedömningar, exempelvis genom intervjuer eller arbetsprover vid särskilda utbildningar.

Finansiering

Studier vid högskolor och universitet i Sverige är i huvudsak avgiftsfria för medborgare inom

¹ <https://www.myh.se/yrkeshogskolan>

² <https://yrkesutb-skgb.webnode.se/yh-yrkeshogskola/>

EU/EES och Schweiz. Utbildningarna finansieras genom statsanslag, där varje lärosäte får pengar baserat på antalet helårsstudenter och deras prestationer (antalet godkända poäng). Det finns också möjlighet för arbetsgivare att köpa uppdragsutbildningar från Högskolor och universitet.

Studieformer

De flesta högskolor och universitet ger utbildningar i form av program eller enstaka kurser. De kan vara campusförlagda på plats eller ges som distansstudier. Det kan också finnas varianter med decentraliserad utbildning i samverkan med ett lärcentrum.

ÖVRIGA UTBILDNINGAR

Uppdragsutbildning

Uppdragsutbildningar kan vara en snabb väg för att höja befintlig personals kompetens inom ett specifikt område. Uppdragsutbildningar kan köpas hos privata anordnare, kommunala enheter såsom vuxenutbildningar, yrkeshögskoleanordnare samt högskolor.

En uppdragsutbildning tas fram på ett företags eller organisations önskan och kan därmed anpassas precis för de behov som finns. Det gör att utbildningarna kan vara mycket flexibla gällande innehåll, utbildningsplats och upplägg.

Utbildningar via Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen har utbildningar som kallas arbetsmarknadsutbildningar, dessa är korta yrkesinriktade utbildningar inom områden där det är brist på utbildad personal. Samtliga arbetsmarknadsutbildningar och de yrken de leder till vänder sig till alla som är inskrivna på Arbetsförmedlingen och uppfyller villkoren. Dessa är att man har fyllt 25 år eller, om man är under 25 år, har en funktionsnedsättning som påverkar din arbetsförmåga. Utbildningen garanterar inte att man får ett jobb, men den förbättrar chanserna. Utbildningens längd varierar men är vanligtvis inte längre än ett år. Utbildningen är på heltid. När man tar deltar i en arbetsmarknadsutbildning kan man ansöka om ersättning hos Försäkringskassan.

Validering

Vanligtvis är det två slags valideringar av kompetens som man nämner kopplat till kompetensförsörjning, validering inom det reguljära utbildningssystemet och validering i näringslivet, till exempel branschvalidering. Dessa valideringsalternativ har något olika syfte och mål. Generellt definieras validering som en strukturerad process som innehåller en fördjupad kartläggning och en bedömning som syftar till ett erkännande av en persons kunnande, oberoende av hur det förvärvats. Det innebär att kunnandet kan ha förvärvats såväl genom formell utbildning som genom informellt lärande. Personen kan exempelvis ha fått sitt kunnande genom studier eller samhällsliv och arbetsliv.

Validering inom utbildningsväsendet bedömer individens kunskap och kompetens, oavsett hur de har förvärvats, gentemot kursmål. Syftet är oftast att eventuellt kunna förkorta utbildningen genom tillgodoräknande av hela eller delar av kurser. Validering kan även övergå till en prövning för att kunna sätta ett betyg i en kurs. Det förekommer yrkesutbildningar som organiseras med en inledande validering följt av en individuell studieplanering. Dessa

utbildningar riktar sig i regel till personer som redan arbetar inom området men som inte har någon, eller formell, utbildning.

Den som överväger att börja studera eller genomgå prövning inom Komvux har rätt till en inledande kartläggning av sitt kunnande. Det är hemkommunen som har ansvar för att kartläggning erbjuds. En inledande kartläggning ger underlag för en eventuell validering när man är antagen till en utbildning. För att kunna erbjudas en validering inom Komvux måste man vara elev. När det gäller genomförandet av validering så är det utbildningens huvudman som har ansvaret.

I näringslivet handlar validering mer om att synliggöra och dokumentera kompetensen bland medarbetarna, till exempel inför en omställning. Eller validering av sökanden i samband med en rekrytering. Svensk Industrivalidering, som är ett exempel på branschvalidering, har för närvarande fyra testcenter i Skaraborg:

- [Tibro Trätekniskt Center](#)³
- [Kunskapscompaniet, Skövde](#)⁴
- [Lichron Teknik AB, Skövde](#)⁵
- [Volvo Industrial Academy AB, Skövde](#)⁶

Arbetsförmedlingen kan också genomföra valideringar, dessa är i regel upphandlade av samma utförare som genomför branschvalideringar och utförs på samma sätt. Man måste vara inskriven på Arbetsförmedlingen och vara över 25 år för att beviljas validering.

³ <https://tibro.se/ttc>

⁴ <https://kunskapscompaniet.se/kontakt/skovde/>

⁵ <https://lichronteknik.se/>

⁶ <https://volvogymnasiet.se/>

DISKUSSION & ANALYS

Resultatet i den här rapporten bygger på intervjuer med företag, bemanningsföretag och arbetstagarorganisationer i Skaraborg samt en beskrivning av utbildningsutbudet i vår delregion. Ett syfte med rapporten är att öka förståelsen mellan företag inom industribranschen och utbildningsväsendet.

Idag är utbildningen en allt mer integrerad del i arbetslivet – vi lär oss inte längre allt vi behöver kunna för ett helt arbetsliv i unga år utan behöver kontinuerligt fylla på med mer kunskap. Det gör att samarbetet mellan utbildningsanordnare och företag behöver omvandlas och stärkas för att samhället på bästa sätt ska kunna utnyttja de resurser som finns tillgängliga.

Industrin står, likasom alla andra branscher, för en framtid där det finns färre personer som kan göra det arbete som behöver utföras och det kräver stora förändringar på många plan. Nedan analyseras en del av det som framkommit i rapportens resultat.

ALLA MÅSTE BEREDAS PLATS PÅ FRAMTIDENS ARBETSMARKNAD

Svenskt näringsliv nämner i sin rapport [Kompetens - var god dröj. Rekryteringsenkäten 2023/2024](#)⁷ att personliga egenskaper väger tungt när företagen söker medarbetare, eftersom bristande yrkeskunskaper är lättare att komplettera än bristande motivation och lyfter personliga egenskaper som engagemang, ansvarstagande och servicekänsla som viktiga vid rekrytering. Något som industriföretagen i Skaraborg ställer sig bakom. Det är dock viktigt att sökandet efter "rätt person" sker inom ramar av för uppgiften relevanta faktorer.

De intervjuade företagen säger sig vilja arbeta för breddad kompetens, det vill säga en större mångfald bland personerna man anställer. Bemanningsföretagen ger dock en annan bild av hur öppna företagen är när det gäller att anställa personer som skulle öka mångfalden på företaget. Här beskrivs hur kvinnor, personer över 50 år samt personer som inte pratar svenska löper betydligt högre risk att utestängas i rekryteringsprocesser.

Arbetstagarorganisationerna och bemanningsföretagen uttrycker att företagen behöver öppna upp än mer för att rekrytera in personal utifrån mångfalds- och jämställdhetsperspektiv.

Detta belyses också i rapporten [Näringslivet: Mångfald & inkludering](#)⁸. De företag som har en utpekad person med ansvar för mångfalds- och inkluderingsfrågor kan vara en framgångsfaktor för företag. Bland de företag som har en ansvarig person är det vanligast att denna finns i företagets ledningsgrupp eller styrelse, vilket är positivt då det signalerar att frågorna är viktiga. För att lyckas med det praktiska arbetet i vardagen kan det vara framgångsrikt att integrera dessa frågor som en naturlig del av den ordinarie verksamheten.

⁷https://www.svensktnaringsliv.se/sakomraden/utbildning/kompetens-var-god-droj-rekryteringsenkaten-2023-2024_1207191.html

⁸ <https://www.pwc.se/sv/publikationer/naringslivet-mangfald-och-inkludering.pdf>

Det finns inget som tyder på att industrin här är sämre än någon annan bransch. Det är lätt att fastna i gamla hjulspår och svårt att kritiskt granska sin egen verksamhet i jakt på mer eller mindre osynliga hinder som utestänger vissa grupper. För att kunna säkerställa sin framtida kompetensförsörjning är det dock mycket viktigt att industriföretagen tar frågan på största allvar och undanröjer de hinder som finns. Detta är inte bara en fråga om jämlikhet utan även om företagets möjligheter att fylla sina framtida kompetensbehov.

I ett ännu längre perspektiv kommer också en bransch möjligheter till kompetensförsörjning avgöras i branschens attraktivitet. Det finns idag ett problem i att unga i allt för hög utsträckning inte upplever motivation och framtidstro, detta slås bland annat fast i [Friendsrapporten 2024](#)⁹. Detta medför i sin tur att de blir mindre studiemotiverade. Idag är var femte elev i årskurs 9 inte behörig till gymnasiet. Det är ett stort problem att så många behöver insatser innan de kommer in på gymnasieprogram som tar dem mot arbetslivet. Att företag jobbar tillsammans med utbildningsanordnare och andra aktörer för att sprida kunskap om industribranschen kan med andra ord göra mer än att skapa en större attraktivitet för branschens yrken – i bästa fall kan det leda till ökad motivation bland våra unga och göra så att fler klarar sina studier, snabbare kommer ut på arbetsmarknaden och där blir en del av lösningen för framtidens kompetensbehov.

FLEXIBLA UTBILDNINGAR BEHÖVS NÄR UTVECKLINGEN GÅR SNABBT

Bland företagen råder en högljudd samstämmig efterfrågan på ökad flexibilitet inom utbildningssystemet. Rapporter som betonar vikten av att anpassa utbildningar för att bättre möta arbetsmarknadens behov råder det ingen brist på. Skolverket, Svenskt Näringsliv, Tillväxtverket, Industrirådet och Riksrevisionen är bara några av dem som höjt sina röster i frågan.

Samtidigt som oron för framtidens kompetensförsörjning i Skaraborg är central hos majoriteten av de tillfrågade industriföretagen så ökar investeringar inom automation och teknisk utveckling för att bibehålla konkurrenskraft och tillväxt. Denna teknologiska framfart ställer än högre krav på framtida kompetensförsörjning. Något som bland annat Arbetsförmedlingen tar upp i sin rapport [Kompetensförsörjning vid stora företagsetableringar och företagsexpansioner](#)¹⁰ från 2022.

Enligt Tillväxtverkets rapport [Företagens villkor och verklighet 2023](#)¹¹ uppger drygt tre av tio företag att tillgång till lämplig arbetskraft eller kompetens är ett stort hinder för företagets tillväxt, vilket pekar ut kompetensbristen som det största tillväxthindret i små och medelstora företag.

⁹ https://friends.se/uploads/2024/09/Friendsrapporten_2024_REV_WEBB.pdf

¹⁰ <https://arbetsformedlingen.se/download/18.e4c7c0717f2869663d11a92/1654071410486/uppdrag-om-kompetensforsorjning-vid-stora-foretagsetableringar.pdf>

¹¹ <https://tillvaxtverket.se/tillvaxtverket/publikationer/publikationer2023/foretagensvillkorochverklighet2023.4951.html>

Flertalet av de intervjuade företagen har riktat kritik mot utbildningssystemets långsamma anpassningstakt och dess oförmåga att erbjuda specifika kompetenser som direkt motsvarar företagets behov. Vidare ger företagen uttryckt för en frustration över att utbildningar som utformats för en bredare målgrupp, inte mött deras specifika önskemål och behov.

I Industrirådets rapport [Industrins kompetensbehov 2024-2027](#)¹² lyfts vikten av anpassade utbildningar och flexibelt lärande, något som det upplevs att privata aktörer är mer benägna att möta upp. I kontrast till traditionella lärosäten upplevs utbildningar från privata aktörer i högre grad formats efter företagets unika behov och tekniska förutsättningar. Företagen beskriver hur detta flexibla upplägg inte bara gjort det lättare att implementera nya arbetsätt, utan också bidragit till att driva verksamhetsutvecklingen framåt på ett mer konkret och målinriktat sätt.

Här kan det dock finnas en viss begreppsförvirring hos företagen eftersom både privata och offentliga utbildningsanordnare erbjuder uppdragsutbildningar. I en uppdragsutbildning styrs innehållet helt av den som beställer - och betalar - för utbildningen. Att den här rapporten ägnar en del åt att beskriva utbildningssystemet är ett försök att minska förvirringen, eftersom det finns många utbildningsformer.

Tydligt är dock att det finns ett stort behov av specialanpassade uppdragsutbildningar hos företagen, ett behov som också bedöms öka i och med den snabba tekniska utvecklingen. Även arbetstagarorganisationerna är positiva till att företagen utnyttjar möjligheterna till kompetensutveckling hos den befintliga personalen.

SAMVERKAN MELLAN FÖRETAG OCH UTBILDNING ENDA VÄGEN FRAMÅT

För att bättre matcha arbetsmarknadens behov föreslår Industrirådet i [Industrirådets förslag för en stärkt kompetensförsörjning](#)¹³ att utbildningssystemet i stort behöver anpassas till yrkesverksammas villkor och betonar vikten av att utveckla tillgängliga och flexibla utbildningar för anställda. Något som även lyfts fram av Arbetsförmedlingen i rapporten [Spåren av automatiseringen](#)¹⁴ från 2021 och analysen [Arbetsmarknadsutbildningen ska förbättras](#)¹⁵ från 2023.

För att på bästa sätt möta dessa utmaningar krävs en ökad samverkan mellan utbildningsanordnare och industrin.

I Skarborg är den formella utbildningsnivån låg i jämförelse med övriga landet och fler ungdomar väljer yrkesprogram i Skarborg än i andra delar av landet. Att fler ska välja

¹² <https://www.industriradet.se/wp-content/uploads/Industrins-kompetensbehov-2024-2027.pdf>

¹³ <https://www.industriradet.se/rapport-industriradets-forslag-for-en-starkt-kompetensforsorjning/>

¹⁴ <https://arbetsformedlingen.se/download/18.5adf6e0818d401a1f572105/1707837333749/kompetensutvecklingen-pa-arbetsmarknaden-till-2030.pdf>

¹⁵ <https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/2023/arbetsmarknadsutbildningen-ska-forbattas>

yrkesprogram går i linje med regionala rekommendationer i Skolverkets [Regionala planeringsunderlag för gymnasial utbildning](#)¹⁶. I Skaraborg har det tagits fram en delregional analys, [Skaraborgs Dimensioneringsunderlag 2024](#)¹⁷, med förslag på hur gymnasieskolan bör anpassa sitt utbildningsutbud. Här finns rekommendationer om ökat intag på både el- och elektronikprogrammet och industritekniska programmet.

Att Skaraborg har en stor andel elever på yrkesprogram inom gymnasieskolan, jämfört med rikssnittet, så matchar det vad arbetslivet efterfrågar ganska bra. Det är dock en utmaning att hitta platser för APL/praktik/LIA till samtliga elever. Här behöver företagen ta ett större ansvar - utan praktikplatser kan utbildningarna inte bedrivas och då tillförs arbetsmarknaden inte den kompetensen som efterfrågas. Andra sätt som företag kan - och bör - engagera sig i utbildningar är genom att vara med i yrkesråd, vilket alla yrkesutbildningar har, samt delta i forum för dialog och utbyten mellan företag och utbildningsanordnare. Detta är också något som lyfts som en viktig framgångsfaktor av de intervjuade arbetstagarorganisationerna.

Det pågår arbete i Skaraborg för att skapa arenor för dialoger mellan företag och utbildningsanordnare inom olika branscher. Dialogerna ska gälla utbildningsinnehåll, dimensionering och form för utbildning, allt för att bättre möta arbetsmarknadens behov och skapa ökad flexibilitet. Dessa arenor skulle kunna vara ett viktigt forum för att ha långsiktiga dialoger samt gemensam omvärldsbevakning och påverkansarbete.

Men ökad dialog mellan företagen och utbildningsanordnare är inte hela lösningen. I intervjuer med företagen finns det många olika önskemål kring hur utbildningar ska utformas, vilken teknisk nivå utbildningen bör ha och så vidare. Det är orimligt att anta att en och samma utbildning kan täcka in alla olika företags behov av kompetens eftersom teknikutvecklingen gått mot allt fler lösningar som kräver särskild kompetens.

Detta, i kombination med att kompetens som är högt efterfrågad idag helt bedöms saknas i behovsbeskrivningarna om ett par år (exempel: truckförare), gör det rimligt att anta att tanken om livslångt lärande inte längre bara ska ses som individens individuella önskan om utveckling, utan är en avgörande faktor för att på bästa sätt, på samhällsnivå, hantera framtidens kompetensbehov i våra industriföretag.

¹⁶

<https://www.skolverket.se/skolutveckling/leda-och-organisera-skolan/organisera-for-fortsatta-studier-och-arbetsliv/regionala-planeringsunderlag-for-gymnasial-utbildning>

¹⁷<https://skaraborg.se/globalassets/dokument/kunskapsutveckling/rapporten-och-styrdokument/skaraborgs-dimensioneringsunderlag-2024.pdf>

Genom att vara motor, mäklare och mötesplats ska Kompetensnav Skaraborg stödja, främja och stärka omställningen av kompetens inom arbetslivet i Skaraborg. Detta är den tredje 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