



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Projektnamn: **Kompetensanalys Produktion**

Diarienummer 2009-3050035

Sammanfattning

Västsverige som är den största industriregionen i landet står inför stora strukturella förändringar. Fordonsindustrin som är navet i denna sektor står inför en förhoppningsvis tillfälligt minskad produktion och därmed minskad anställningsvolym. Detta ger stora konsekvenser för alla de företag som är underleverantörer till fordonsindustrin. Många av dessa företag har arbetskraft med låg utbildningsnivå som först riskerar att stå utan arbete. Dessa mindre företag måste höja sin konkurrenskraft i en allt större internationell konkurrens genom att höja effektiviteten och kompetensen inom alla processer i företaget. Dessutom ökar kraven på en miljömässig produktion utifrån alla aspekter på hållbar tillväxt.

Avsikten med denna förprojektering är att söka upp företag som främst är underleverantörer till fordonsindustrin och genom analys av varje företag ta reda på företagets behov av kompetensutveckling. Vår målsättning var att nå ut till 30 företag och få med 20 företag i förstudien.

Eftersom detta är första gången som vi bedriver ett ESF- projekt så ansåg vi att det var viktigt att få med någon i vår projektgrupp som redan hade erfarenheter av liknande projekt. Vi kontaktade/anlitade därför Jan Hugosson på Berga Affärsutveckling som projektstöd. Genom Berga Affärsutveckling fick vi stor hjälp i starten då vi skulle upprätta en del av de dokument som skulle användas inom förstudien såsom:

- Intyg om deltagande (Bilaga 1)
- Kartläggning män/kvinnors arbetssituation (Bilaga 2)
- Kartläggningsverktyg (Bilaga 3)

Vi tog sedan hjälp av 3 referensföretag (Weigl, Volvo Personvagnar Torslanda och Consat) vars uppgift var att bedöma verktygens funktion och användbarhet samt att komma med idéer om förbättringar.

Vi skapade i projektgruppen en hemsida med syfte att vara kommunikationslänk till potentiella intressenter för att sprida information om vår förstudie, göra våra verktyg tillgängliga samt följa förstudiens utveckling och för att distribuera förstudiens resultat löpande.



Vi har även informerat om förstudien i 2 nummer av vårt befintliga nyhetsbrev som vi skickar ut 6 ggr per år till vårt nätverk.

För att komma i kontakt med företag som tillhör målgruppen underleverantörer till fordonsindustrin så kontaktade vi Fordonskomponentsgruppen (FKG), för att se över deras medlemsregister och utefter denna välja ut företag som är verksamma i Västsverige samt har någon form av tillverkning. Vi gjorde även en inventering av de företag som låg i vårt närområde och passade in i målgruppen. Inventeringen resulterade i en lista med potentiella företag som vi hade som målsättning att kontakta (Bilaga 4).

Metoderna vi valde för att informera om förstudien och få företagen att delta var att till stor del kontakta företagen genom telefon samt att anordna information/frukostmöten och genomföra företagsbesök.

I arbetet med våra företagskontakter kom vi i kontakt med Odette och Meridion som med bl.a. FKG som uppdragsgivare genomförde en liknande förstudie med ambitionen att söka genomförandefinansiering från ESF. Vi diskuterade om det fanns möjligheter att samverka i en genomförandefas vad gäller kurser, lärare, lokaler m.m.

Odette/Meridion fick avslag på sin genomförandeansökan, efter samtal med Odette/Meridion och FKG så integrerades deras företagskontakter med vår kontaktlista.

De uppgifter vi ville ha från de företag som anmälde sig till förstudien och som var med som frågeställningar i de verktyg vi skapat handlade om

- Företagsuppgifter inkl kontaktperson
- Antal anställda fördelat på män och kvinnor
- Kort sammanfattning av företagets nuvarande affärssituation och utsikter på 3-4 års sikt
- Företagets tillgänglighetsanpassning för medarbetare med funktionshinder
- Kartläggning om skillnader mellan män och kvinnors arbetssituation
- Kompetens-/utbildningsbehov kopplat till ovanstående uppgifter

17 företag har lämnat in sitt kompetensbehov och finns med i genomförandeansökan tillsammans med AB Volvo och Volvo Personvagnar AB.



Förprojekteringsresultat

Målet för projektet var att söka upp företag och nå ut till minst 30 underleverantörer med information om möjligheten till samordnad kompetensutveckling. Minst 20 av dessa skall ha genomfört en kompetensanalys och förklarat sig villiga att vara med vid ett fortsatt genomförandeprojekt.

En annan målsättning var att ta reda på vilka skillnader som finns mellan män och kvinnors arbetssituation och kompetensbehov.

Vår lista med potentiella deltagare bestod av 150 företag.

Vi har kontaktat ca 60 av de som vi ansåg passade bäst in i målgruppen.

Den uppsökande verksamheten har huvudsakligen skett via telefonsamtal.

Vi har också genomfört 5 informations-/ frukostmöten under maj t o m augusti.

På dessa informationsmöten deltog representanter från följande:

- XDIN AB,
- Nolato plast
- Västkraft
- Atlet inkl Metall representant
- Bulten AB
- Finnveden AB
- Delphi Automotive
- Retor Group
- Astra Tech
- Corema
- Bomek verkstad
- SKF Kompetenscentrum

Företagsbesök har gjorts hos:

- Mastec Stålvall
- Weigl
- Consat
- Bomek
- Heka mekaniska verkstad
- Carl Larssons Mekaniska verkstad
- Volvo Buss
- Mölndals slip
- Swedmec

Vi har även informerat och deltagit på IF Metalls studieombudskonferens på verkstadsklubben hos SKF samt haft möten och erfarenhetsutbyten med bl a Fordonskomponentsgruppen, Västkraft, Chalmers Teknikpark, HRM Ritline samt Meridion.



Vi har fått med 17 företag i förstudien som genomfört en kompetensanalys/
behovsinventering (se sammanställning i Bilaga 5).

Vi har sorterat och konstaterat att kompetensbehov finns inom tre olika kategorier:

Kompetensområden med stora behov (stor volym - mer än 50 utbildningsplatser?)

Ex

Lean Production

Miljöteknik

Fordonsel

Presentationsteknik

Mötesteknik

Kompetensområden med behov från flera olika företag (minst 5 olika företag)

Ex

Produktionsteknik

Lean Production

Kvalité

Organisation och Ledarskap

Excel

Nya marknader och produkter

Specifika behov (få personer-få företag – spetskompetens alternativt unikt för
småföretag)

Ex

Robot funktionspaket

Fordonsmätteknik

Lastbils kunskap

Key Account management utbildning

Maskinställare

Sammanställning, företagens affärssituation och kopplingen till kompetensbehov
(uppgifterna är hämtade från Intyg om deltagande).

Deltagande företag arbetar på en konkurrensutsatt marknad där det hela tiden gäller
att arbeta effektivt, konstruera och producera med den senaste tekniken och erbjuda
högteknologiska produkter.

Gränssnitten mellan maskin och människa utvecklas ständigt och man måste hela
tiden se till att man inte tappar kompetens och markandsandelar till konkurrenter
utanför Sverige.

Det blir viktigare och viktigare att kunna ta till sig ny teknik för såväl företagaren
som medarbetaren för att hjälpa svensk industri och att behålla jobben.

Det är idag viktigt att arbeta kostnadseffektivt och hitta nya arbetssätt som ökar
produktiviteten. Möjliggöraren för detta är att all personal ständigt håller jämn takt
med teknikutvecklingen i världen och i Sverige för att inte mista sina kunder.



Ständig kompetensutveckling krävs för detta.

Många av företagen har i och med lågkonjunkturen inom bilbranschen insett sin egen sårbarhet och måste därför bredda sitt erbjudande. För att växa på en global marknad och på så sätt säkra verksamheten behövs nya produktionsmetoder utvecklas. Implementering av metoder och verktyg som t ex Lean production, 5 S, Ständiga förbättringar mm måste också göras.

Med lågkonjunktur kom varsel som gjorde att företagen fick minska sin personalstyrka som i sin tur har lett till att det finns ett stort behov att höja kompetensen hos de medarbetare som finns kvar.

Eftersom ekonomin och personaläget är hårt ansträngt hos våra svenska företag i dag så finns det inte medel för att genomföra nödvändiga kompetenshöjande åtgärder, det finns heller inte tillräckligt med personal vilket innebär att det finns ett stort behov av samordnade kostnadseffektiva utbildningsaktiviteter.

Därför tror deltagande företag att kompetensutveckling finansierat av ESF kan i nära framtid (2-4 år) hjälpa till att stärka konkurrenskraften för såväl företag som medarbetare.

De erfarenheter och nya kunskaper förstudien har gett oss är:

- Kunskap om företagets kompetensbehov
- Nya behov som vi inte förutsett och inte hade med i inventeringen från början behovslistan har växt
- En stor del gemensamma kompetensbehov finns
- Stor spridning i kompetensbehovet
- Fler utbildningsleverantörer måste samverka för att täcka behoven

Till genomförandet kommer vi:

- Förankra i stora organisationer och företag (ex Volvo, FKG)
- Bygga infrastrukturen, träffa samarbetspartners för att ta reda på var bäst förutsättningar finns för genomförande
- Information/kommunikation, hur administrera allt på bästa sätt, bokningssystem, lämpliga IT- hjälpmedel, skapa fysiska och virtuella mötesplatser för samverkan

Företag som valt att inte delta i vår förstudie då vi informerade om vår projektidé kommer få möjligheter att ta del av gemensamma erbjudanden i framtiden.

Det som gjort att många av de tillfrågade företagen väljer att inte delta i projektet är att företaget inte har så stor personalstyrka kvar efter gjorda nedskärningar och därför inte vågar riskera att vara utan personal om deras orderingång förändras positivt.

Resultat

- 60 företag kontaktade (Mål 30)
- 17 företag har anmält sig för att delta i en genomförandeansökan (Mål 20)
- Analys av kvinnor och mäns arbetssituation genomförd
- Analys av tillgänglighet för funktionshindrade på arbetsplatserna genomförd



Jämställdhetsintegrering

För att ta reda på hur det skiljer sig mellan män och kvinnors arbetssituation så bad vi deltagande företag att svara på några frågor i en enkät. Denna enkät syftade till att ta reda på:

- Hur arbetsuppgifterna var fördelade inom organisationen
- Har företaget en jämställdhetsplan?
- Anser de att det finns särskilda behov av utbildningsaktiviteter riktade till enbart kvinnor.

Vi ville även få in synpunkter om hur en sådan utbildningsaktivitet skulle stödja företagets yrkesverksamma kvinnors möjlighet att öka sin tekniska kompetens. Av de 17 företag som är med i förstudien svarade 10 på enkäten, dessa företag har 485 anställda tillsammans.

- 5 företag har jämställdhetsplan
- 4 svarade att de ingen plan har
- 1 företag svarade ej på frågan

Av dessa 485 anställda arbetar

- 7 kvinnor och 42 män inom företagsledningen
- 40 kvinnor och 39 män inom administration
- 47 kvinnor och 236 män inom produktion/tillverkning

Summa 94 kvinnor och 317 män, övriga personer är verksamma inom övriga/andra områden än de som nämns ovan.

På frågan om de anser att det finns särskilda behov av utbildningsaktiviteter för att stärka kvinnors tekniska yrkeskompetens så

- Instämmer 3 företag helt
- Instämmer 4 företag delvis
- Instämmer 3 företag inte alls

Antal kvinnor med behov av ökad teknisk kompetens:	42
Antal män med behov av ökad teknisk kompetens:	153

Det finns även utbildningsbehov inom andra områden än teknik såsom IT, Kommunikation och ledarskap etc. som inte redovisas ovan.

De flesta företag svarade att det inte görs någon skillnad vid utbildning av personal, samma behov gäller oavsett om det är en man eller kvinna. Det som är svårt vad gäller jämställdhet är att rekrytera kvinnor med rätt teknisk kompetens, trots att de försöker.

Man ser att man kan arbeta med jämställdhetsfrågorna inom företaget genom att utbilda sina kvinnliga medarbetare inom produktions/kompetensområden där mestadels män arbetar.



Vi har även under förstudien provat en webbaserad genus/jämställdhetsutbildning för att eventuellt använda i genomförandeprojektet. Leverantör av denna utbildning är Vägsektorns Utbildningscentrum, VUC

Vi kommer också att delta i ESF-Processtöds utbildning inom jämställdhet.

Tillgänglighet för personer med funktionshinder

Vi har analyserat om deltagande företags arbetsplatser är anpassade för medarbetare med funktionshinder (tillgänglighet mm) samt om lärandets möjligheter är anpassat för medarbetare med funktionshinder (distans- flexibilitet osv)
Detta gjordes genom två enkätfrågor i intyget om deltagande.

På frågan om:

Arbetsplatsen är anpassad för medarbetare med funktionshinder (Tillgänglighet mm) svarade:

- 8 företag Ja
- 5 svarade Nej
- 2 företag svarade ej på frågan

På frågan om:

Lärandets möjligheter är anpassat för medarbetare med funktionshinder (Distans- flexibilitet osv) svarade:

- 7 företag Ja
- 4 svarade Nej
- 4 företag svarade ej på frågan

Vi har deltagit i utbildning hos ESF- Processtöd Tillgänglighet.

Vi har haft möte med processtöd Gert Månsson för genomgång av våra egna lokalers tillgänglighet och vad som är viktigt att tänka på inför genomförandeansökan.

Vi kommer förmedla kontakt till ESF- Processtöd tillgänglighet och planera utbildningsaktiviteter i genomförandeansökan för att kunna stötta deltagande företag i deras arbete med att öka kunskapen om tillgänglighetsfrågan.

Vi ser att behov finns hos företagen att genomföra t ex en tillgänglighetsinventering men även att tillgänglighet kan bli en av frågorna som vi kan diskutera då vi anordnar seminariedagar och "workshops" för företagen som är med i projektet.



Programkriterier (samverkan, strategisk påverkan, lärande miljöer och innovation)

Samverkan

Vi har haft möjlighet att träffa företag och organisationer som vi inte tidigare träffat och med detta startat dialoger om behov och genomförande för att bygga en infrastruktur för kompetensutveckling inom Industriell teknik.

Fler företag kommer att kunna samverka kring utbildningsfrågor. Genom samverkan så ser vi att förutsättningarna ökar för samordnad kostnadseffektiv kompetensutveckling.

I ett genomförandeprojekt kommer vi kunna erbjuda och samordna utbildningsinsatser i blandade grupper med medarbetare från olika företag på ett kostnadseffektivt sätt och på så sätt påbörja arbetet med att optimera olika lärcenter med rätt innehåll när det gäller teknik- och utrustningsnivå samt kompetens hos lärare och utbildare och göra det tillgängligt för flera företag.

Dagens och inte minst framtidens behov av kompetens kommer bättre uppfyllas av ett förändrat arbetssätt kring dessa frågor.

Strategisk påverkan

En bra överblick över hur behovet ser ut hos ett flertal företag som är verksamma i Väst Sverige – en bredare bas är skapad, en bättre överblick finns idag om vad branschen behöver för kompetensutveckling?

Gemensamma behov finns – gemensamt genomförande kan vidareutvecklas, ex inom ramen för Teknik College.

Kunder och leverantörer finner arenor för samverkan och strategisk planering för att gemensamt utveckla affärer och kompetens.

Gemensamma kompetenskravprofiler skulle kunna skapas i branschen – kan underlätta rörlighet mellan företagen för arbetskraften vid olika konjunkturer osv.

Utbyten mellan företag kan bli möjlig (såväl kompetens, produkter och tjänster)

Idéer om hur olika "Centers of Excellence" inom yrkesutbildning ska se ut och inom vilka teknikområden dessa behöver utvecklas.

Kostnadseffektivt arbete, planering och genomförande av kompetensutveckling.

Snabbare/bättre definition av kompetensutvecklingsbehov från forskning och produktutveckling till produktion.

Kommunikation/information om vad, var, när kompetensutveckling finns tillgängligt, med hjälp av IT-verktyg skapa någon form av "branschportal" för kursbokning mm.



Uppföljning under förprojekteringen

På interna projektmöten har vi avrapporterat våra resultat enligt upprättad projektplan.

Resultat har uppdaterats på vår hemsida.

I projektgruppen har vi också analyserat och utvärderat svaren från deltagande företag.

Vår hemsida för förstudien har kontinuerligt uppdaterats med resultat.

Andra erfarenheter som ni vill dela med er av

- Företagen får ofta kontaktas mer än en gång vilket innebär att den information man lämnat första gången ofta faller i glömska och man får repetera informationen igen och t ex skicka "samma" mail flera gånger.
- Kommunikation via webben vår hemsida har varit ett bra verktyg för såväl oss som dem som behövt information om förstudien.
- Informations/frukostmöten har varit ett bra sätt att informera och skapa dialog
- Skapa enkla verktyg, har underlättat "införsäljningen" och enkelheten att förstå syftet, underlättar dessutom sammanställningsarbetet.
- Digitaliserat arbetssätt minimerar tid för administration – ej använda sig av t ex handskrivna enkäter
- Någon som arbetar heltid med projektet. Vi har valt att jobba med detta projekt i redan etablerad arbetsorganisation – innebar att uppstarten gick snabbt och verksamheten hade lätt att komma igång, nackdelen med arbetssättet är att ordinarie linjearbete kan "ta" resurs från projektuppdraget.

Kontaktpersoner

Projektägare:

Jan.johansson@gtc.com

Jan Johansson

tel 031-7603411

Förstudieledare:

Ulf.johansson@gtc.com

Ulf Johansson

tel 031-7603415

Koordinator:

Noomi.bergstrom@gtc.com

Noomi Bergström

tel 031-7603455