

Om projektet Smart kompetens



Erfarenheter vid kompetenshöjande insatser
inom elektronikbranschen i Sörmland
2018–2020



Eskilstuna
kommun



Under två års tid har jag drivit delprojektet Smart kompetens i Sörmland som är en del i huvudprojektet Smart kompetens för industrin i Östra Mellansverige. Projektet är ett samverkansprojekt mellan fem regioner med syfte att stärka kompetensen hos anställda inom industriföretag samt att öka företags tillgång till arbetskraft med rätt kompetens.

Projektet är delfinansierat av Europeiska socialfonden med Region Östergötland som projektägare. Region Östergötland driver projektet tillsammans med samverkanspartners från Östra Mellansveriges samtliga regioner: Skill, Eskilstuna kommun, Karlskoga kommun, Region Uppsala och Region Västmanland som samarbetar med Competence.

I projektet har ett 70-tal industriföretag erbjudits utbildningsinsatser för över 6 000 personer. Utbildningarna har tagits fram utifrån varje företags specifika behov och projektet har genomsyrats av inkludering och icke-diskriminering.

I den här foldern redogör jag för de fem elektronikföretag i Sörmland som deltagit i projektet; hur vi har gått tillväga, om resultatet och konkret om vilka utbildningsinsatser som genomförts på respektive företag. Jag hoppas att det kan ge inspiration till fler företag att börja arbeta med strategisk kompetensutveckling. Jag, och mina kollegor på Kompetensgallerian i Eskilstuna kommun, finns tillgängliga för dig som företagare som vill diskutera kompetensförsörjning.

Sari Lanninger
Delprojektledare Sörmland
Utbildningsmäklare Vuxenutbildningen Eskilstuna kommun
0737-65 17 47 sari.lanninger@eskilstuna.se

I Sörmland medverkade fem elektronikföretag där Eskilstuna kommun, vuxenutbildningen, var delprojektägare.

Elektronikbranschen är inne i en mycket stor utvecklingsfas och med ökad efterfrågan av smarta elektroniksystem. Företagen i Sörmland ska tillgodose elektronik för att passa i produkter, tjänster och processer inom många områden. För att företagen ska fortsätta att kunna vara möjliga leverantörer på marknaden krävs ständig utveckling för att möta nya krav och behov. Personalens kompetens är nyckeln till företagens framgång, tillväxt och konkurrenskraft.

Kompetenskartläggningar har genomförts på individnivå på företagen. För att fylla kompetensgapet har olika kompetensutvecklingsinsatser erbjudits personalen. Bland annat har smarta metoder för arbetsplatslärande testats och utvärderats.

Fakta

Projektid: september 2018 – augusti 2020

Antal elektronikföretag: 5

Antal deltagare: 216

Delprojektägare: Eskilstuna kommun, vuxenutbildningen

Samarbetspartners:

- Nercia Utbildning AB
- Priscia Kompetensutveckling AB

Resultat

- Cirka 100 kompetensutvecklingsinsatser genomfördes inom olika områden.
- Cirka 9 000 kompetensutvecklingstimmar genomförda mellan maj 2019 – juni 2020.
- Intersektionella analyser med fokus på jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering genomfördes på företagen.

Framgångsfaktorer i projektet

1. Nära samarbete mellan företag – utbildningsleverantör – kommun.
2. Metod som gett ökad kunskap om företagens strategiska kompetensförsörjningsarbete.
3. Ökad kunskap kring verktyg för arbetsplatslärande.

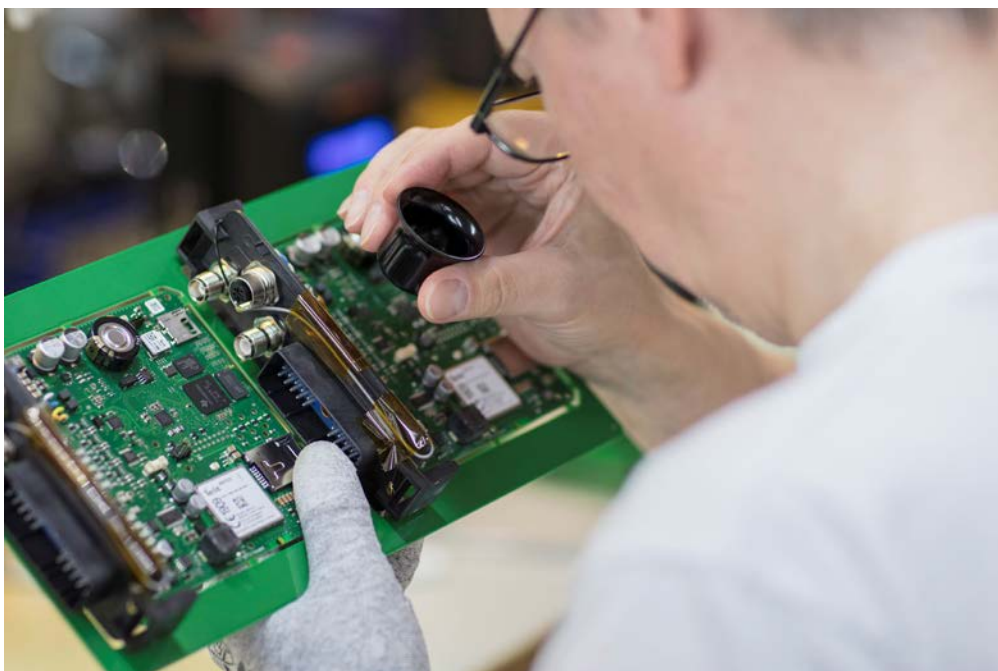
Arbetsmetod för strategisk kompetensförsörjning

Arbetsmetoden som använts vid kompetenskartläggningen består av tre steg. I första steget, det önskade läget, identifierades företagets behov av kompetenser kopplat till deras framtida strategier och arbetssätt. När kompetensbehovet var kartlagt handlade det andra steget, nuläget, om att inventera befintlig kompetens hos samtliga anställda. Efter kompetenskartläggningarna genomfördes en analys av behoven i det framkomna materialet. I det tredje och sista steget erbjöds olika utbildnings- och kompetensutvecklingsinsatser för befintlig personal, inklusive utvärdering.

Att systematiskt genomföra samtliga tre stegen i metoden och utvärdera om insatserna har täckt verkliga kompetensgap, bidrar till ett strategiskt arbete att kunna hålla företaget med rätt kompetens över tid.

Projektresultat

Resultatet visade att totalt 216 medarbetare genomförde drygt 100 kompetensutvecklingsinsatser inom områden som yrkesutbildning, IT/system, ledarskap/medarbetarskap, marknad och juridik. Sveriges referensram för kvalifikationer, SeQF ¹, finns i åtta olika nivåer och beskriver olika kvalifikationer i form av läranderesultat. De flesta insatserna låg på SeQF-nivå 5-6, det vill säga på en yrkes- högskole- eller högskolenivå ².



Citat från företagen:



Internutbildningarna har gett en bredare förståelse för hur viktigt det är att lära av varandra och att tänka nytt tillsammans.

Oerhört positiv till både kursinnehåll och utbildare.

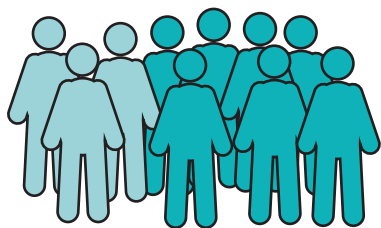
Det har varit en bra arbetsmetod för att jobba strategiskt med kompetenshöjande insatser.



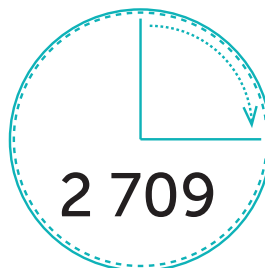
1. Läs mer om de olika nivåerna på www.seqf.se

2. Bedömning av nivåplacering av samtliga genomförda insatser gjordes av huvudutbildningsleverantören Nercia Utbildning AB.

Antal deltagare: 51



Kvinnor 27 % / Män 73 %

Antal timmar
av kompetens-
höjande insatser:

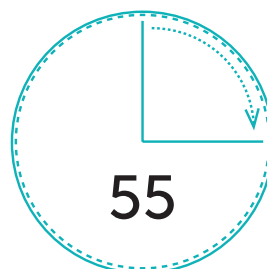
Nr	Kompetensutvecklingsinsatser	SeQF-nivå (1-8)
1	Advanced Cite och C-link	6
2	CE-märkning	6
3	Elsäkerhet	4
4	Embedded Linux + Yocto	7
5	Embedded Systems C++	6
6	ESD	4
7	Företagsekonomi ledningsgrupp	5
8	Företagsekonomi fördjupning	4
9	Företagsekonomiska grunder	4
10	Internutbildning J-STD-001E Lödning	5
11	Internutbildning Monitor för produktion	4
12	Ledningsgruppsutveckling	5
13	Medarbetarskap	4
14	Monitor - materialdrivning	4
15	Monitor - inköp	4
16	Mycronic Maskiner - avancerad användarutbildning Pick & Place	4
17	Mycronic Maskiner - MyCenter - CAD	4
18	Mycronic Maskiner - MyCenter - Training Customized	4
19	Mycronic Maskiner - MyPlan	4
20	Mycronic Maskiner - Underhållsutbildning	4
21	Omvärldskunskap, lärande organisation, kompetensbegreppet och introhandledning	4
22	Python for testers	6
23	RF Measurement	5
24	Rotorsaksanalys	5
25	Safety Management	6
26	Sharepoint	5
27	Truckutbildning	4
28	Föreläsning Jämställdhet	4

Antal deltagare: 2



Kvinnor 50 % / Män 50 %

Antal timmar
av kompetens-
höjande insatser:



Nr	Kompetensutvecklingsinsatser	SeQF-nivå (1-8)
1	Företagsekonomi ledningsgrupp	5
2	Företagsekonomi fördjupning	4
3	Ledningsgruppsutveckling	5
4	Föreläsning Jämställdhet	4

Powerbox AB

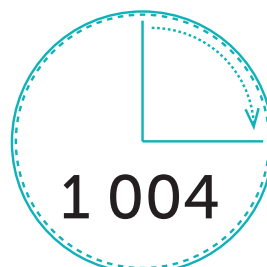
P R | POWERBOX
Mastering Power
B X | A Cosel Group
Company

Antal deltagare: 33



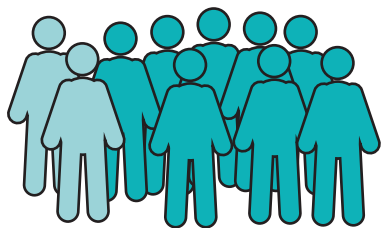
Kvinnor 33 % / Män 67 %

Antal timmar
av kompetens-
höjande insatser:

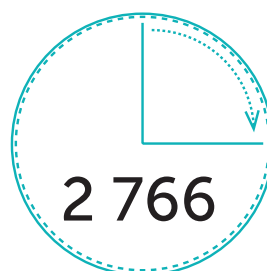


Nr	Kompetensutvecklingsinsatser	SeQF-nivå (1-8)
1	Affärsmannaskap	6
2	CE-märkning	4
3	Export control	6
4	Internutbildning Företagets tillverkning	5
5	Juridik, inköp och logistik	4
6	Officepaketet	4
7	Rotorsaksanalys	6
8	Självläderskap	5
9	Säljutbildning	4
10	Föreläsning Jämställdhet	4

Antal deltagare: 92

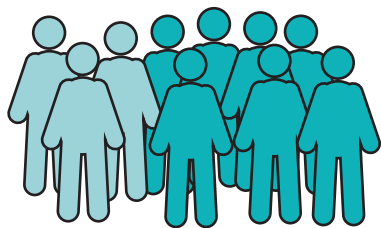


Kvinnor 20 % / Män 80 %

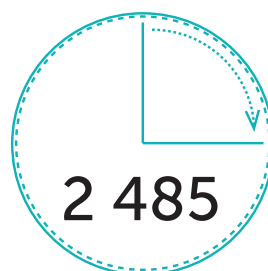
Antal timmar
av kompetens-
höjande insatser:

Nr	Kompetensutvecklingsinsatser	SeQF-nivå (1-8)
1	Agil coaching	5
2	ATEX-seminarium	5
3	Bättre arbetsmiljö för chefer och ledare	5
4	Export & import	5
5	Farligt gods steg 1	4
6	Farligt gods steg 2	4
7	Internutbildning Grundkurs Tillståndskontroll	4
8	Internutbildning i Vibrationsanalys ISO CAT III	5
9	Internutbildning INCEN8/16	5
10	Internutbildning Maintenance management ppt	5
11	Intro to Data Science, machine learning & AI	6
12	JavaScript och modern webbutveckling	7
13	Koncernredovisning K3	6
14	Lean - lager, order, inköp	5
15	Lean & produktionsplanering, ws	5
16	Lean Monteringspersonal	5
17	Lean Verkstad	5
18	Motion Graphics, distans	4
19	Offert, order och avtal	5
20	React, Reduct and Typescript	6
21	Semesterhantering	5
22	Skärteknik	6
23	Systematisk förbättringsledare	6
24	Technical Writing Shop	6
25	Tullklassificeringar	5
26	UX Development	4
27	UX-Writing	4
28	Medarbetarskap	4
29	Programmering i Microsoft Excel	6
30	Solidwork Electrical 3D	5
31	Solidwork Electrical Schematics	5
32	Strategisk säljledning	5
33	Säljutbildning	4
34	Föreläsning Jämställdhet	4

Antal deltagare: 38



Kvinnor 34 % / Män 66 %

Antal timmar
av kompetens-
höjande insatser:

Nr	Kompetensutvecklingsinsatser	SeQF-nivå (1-8)
1	Affärs- och avtalsrätt	5
2	Att vara intern handledare - en introduktion	4
3	CAD - fortsättning	5
4	CAD - grund	5
5	CE-märkning	6
6	Diplomerad företagsledare	6
7	Effektiv testmetodik	6
8	Projektledning steg 2 - fördjupad projektstyrning	5
9	Projektledning steg 1 - grundläggande projektstyrning	5
10	HR-system	4
11	Internutbildning - komponentkunskap, utbildning av våra produkter	5
12	Internutbildning - Omsorg o systemuppbyggnad (3:e linjens support)	4
13	Internutbildning - Plastavdelningen	4
14	Internutbildning - plastavdelningen maskiner och tampotryckmaskiner	5
15	Internutbildning - Sälj egna produkter	4
16	Internutbildning - utlastning/lager	4
17	Internutbildning Konfiguration (3:e linjens support)	4
18	Internutbildning Personalhanteringssystem HRM Flex	4
19	JIRA Software Essentials	7
20	Kvalitetschefskurs	6
21	Ledarskap för ledningsgruppen	5
22	Lödning	5
23	Monitor	4
24	Monitor - avvikelser och orderläggning	4
25	Monitor - produktion	4
26	Omvärldskunskap - medarbetarskap	4
27	Omvärldskunskap, lärande organisation, kompetensbegreppet och introhandledning	4
28	Professional Scrum Product Owner	6
29	Rotorsaksanalys	5
30	Självledarskap	4
31	Sälj, effektiv planering och affärsmannaskap	5
32	Testautomatisering	6
33	Föreläsning Jämställdhet	4

Citat från företagen:



För att anställa fler yngre medarbetare skriver vi våra rekryteringsannonser på ett sätt som lockar nya målgrupper, som till exempel möjligheten att kombinera jobb med familj på ett flexibelt sätt.

Möjligheten för oss att träffa utbildaren innan för att säkra rätt innehåll och nivå på insatsen och lämna fakta om vår verksamhet ledde till ett ökat engagemang bland medarbetarna inom en rad olika ämnen.



Stärka företagets egna lärande

Intern kunskapsöverföring registrerades sällan som kompetensutveckling hos företagen. Det kan till exempel handla om när kollegor delat kunskap med varandra eller självstudier framför datorn, särskilt där det saknades strukturer för internt lärande.

Medarbetarna har fått reflektera och definiera vad som innefattas i kompetensbegreppet och i det livslånga lärandet i det egna företaget, vilket varit en igångsättare av en lärandeprocess. Det fanns till exempel medarbetare med spetskompetens, som inte fanns att tillgå i ordinarie utbildningsutbud, och därmed blev en flaskhals på företaget. Internutbildningarna har varit ett sätt att minska den sårbarheten.

Olika metoder för arbetsplatslärande har testats och utvärderats och gett en ökad förståelse för att kompetensutveckling kan ske på fler sätt än att åka iväg på kurs.

Citat från företagen:



När vi ska ta fram nya mål behöver fler avdelningschefer vara med i strategiarbetet från start för att på så sätt skapa

engagemang kring kompetensfrågor tidigt i processen och på så sätt lättare motivera alla medarbetare att delta i insatser.



Lärdomar om jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering

Det har varit för tidigt att se om fröna i jämställdhetsarbetet har börjat gro hos varje företag. Jämställshetskonsulten Add Gender som genomförde intersektionella analyser på företagen menar att det finns en vilja bland företagen att skapa en inkluderande organisation med fokus på jämställdhet och mångfald – men verktygen saknas. De menar att det krävs ett fortsatt arbete för att på djupet och under längre tid få till aktiva åtgärder som leder till en förändring. Svårigheter att få frön att gro beror ofta på att grundkunskapen saknas kring genus och normer. Man vet inte att man inte vet!

Citat från företagen:



Att reflektera och definiera vad som innefattas i det livslånga lärandet specifikt i vårt företag var nyttigt. Det har gett en ökad förståelse om att kompetensutveckling kan ske på flera olika sätt.

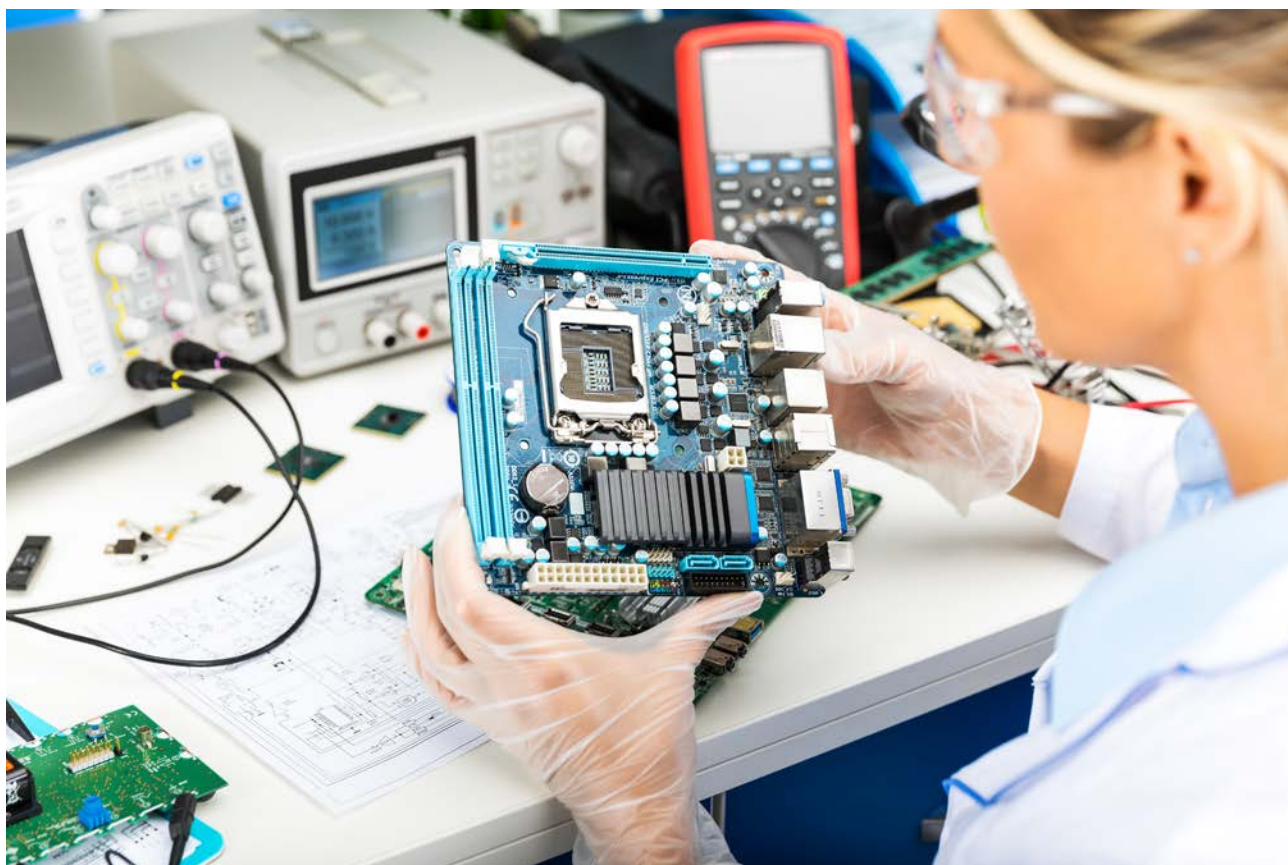
Vi har redan kunnat se positiva effekter av internutbildningarna i form av mer korrekt utförda arbetsuppgifter inom konfigurering och stämplingar, vilket i sin tur har gett en högre kvalitet mot slutkund.



Lärdomar för Eskilstuna kommun och Region Sörmland

För Vuxenutbildningen som delprojektägare har erfarenheterna av olika metoder och verktyg som använts inom elektronikbranschen varit värdefulla. Utbildningsmäklarna på Kompetensgallerian kan i sitt utökade arbete med att stötta företag vid kompetenshöjning av befintlig personal även använda verktygen inom andra branschområden.

Region Sörmland planerar att implementera en samverkasansstruktur för kompetensförsörjningsfrågor som bland annat handlar om att skapa branschforum inom olika områden. Målet med branschforum är att skapa efterfrågade utbildningar och erbjuda olika kompetensutvecklingsinsatser genom att vara en länk mellan utbildare på olika nivåer och näringsliv och där kommunens utbildningsmäklare ingår som en stödfunktion.



Citat från företagen:



Vill fortsätta jobba på det här sättet då det har blivit mer klart vart ledningen vill gå och koppla kompetenshöjande insatser till det.

Fler medarbetare har fått gå insatser vilket har lett till en samsyn som kommit till nytta för hela företaget och även ett ökat intresse för förändring.





**Eskilstuna
kommun**



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Region
Västmanland



Competence
FÖR EN HÅLLBAR ARBETSARENAD



Region
Östergötland



**KARLSKOGA
KOMMUN**



Region
Uppsala





Smart Kompetens
för industrin i Östra Mellansverige

